



DELTA
ISRAEL
BRANDS LTD.
דלתא ישראל מותגים בע"מ

דוח אחריות תאגידית ESG 2021-2022



תוכן עניינים

3

דבר המנכ"לית

4

על דלתא ישראל
מותגים

11

מייצרים אימפקט
חברתי

33

האנשים שלנו

40

אחריות תפעולית
וסביבתית

51

ממשל תאגידי,
אתיקה וניהול תקין

56

אודות הדוח



דבר מנכ"לית דלתא ישראל

שלום רב,

אני גאה להציג את דוח ה-ESG לשנים 2021-2022, הראשון שהחברה מפרסמת. הדוח מציג את כשרת הדרך העסקית, החברתית והסביבתית של דלתא ישראל מותגים.



ובד בבד הוא גם משמש עבורנו ככלי ניהולי לזיהוי הפערים בתחום ה-ESG, לבצע בקרה על תהליכים שונים בחברה ולהטמיע שינויים.

עם זאת, חשוב לי לציין שאנחנו עדין בתחילת הדרך. יש לנו עוד הרבה רעיונות ויוזמות לקדם, במטרה לדאוג לפתרון לאתגרים חברתיים וסביבתיים שונים הקשורים לפעילותנו היומיומית ולסוגיות העולות בחברה הישראלית.

מקווים לימים רגועים יותר ולהשבתם של כל אזרחי ישראל, חיילי צה"ל וכוחות הבטחון בשלום, בבריאות ובמהרה.

קריאה מהנה!

בברכה,

ענת בוגנר

מנכ"לית דלתא ישראל מותגים

דוח זה מתפרסם בשנה קשה וכואבת שבה מדינת ישראל והחברה הישראלית בכללותה חוות את אחת ממתקפות הטרור החמורות בתולדותיה. בתקופה זו, אזרחים והמגזר העסקי התגייסו למען תושבי הדרום ונפגעי המלחמה, כוחות הבטחון וארגוני החברה האזרחית.

צו השעה לנקוט יוזמה, להראות את מחויבותנו לעובדינו, לקהל לקוחותינו, לספקים ולכל מחזיקי העניין שלנו. היום יותר מתמיד, אנו נרתמים למענם, ופועלים למתן מענה לצרכיהם. כחלק ממאמצים אלו במהלך מבצע 'חרבות ברזל', תרמה דלתא מוצרים בסך של 1.1 מיליון ש"ח שהועברו למפונים מישובי העוטף, לחיילים ולחיילות. כמו כן, העניקה החברה הנחות לחיילים ולפונים בהיקף של כ-1 מיליון ש"ח. כחברה מובילה במשק הישראלי, אנו רואים ביוזמות אלו חלק מרכזי מהאחריות שלנו ולכן הן באות לידי ביטוי בעשייה שלנו הן בעתות של חירום ומלחמה והן בשגרה.

דוח זה הוא הזדמנות להציג את העשייה שלנו בתקופה של שגרה ושקט בטחוני, את הערכים והעקרונות שאנחנו מובילים ולאורם אנו פועלים,



על דלתא

ישראל
מותגים

מ"ר 34,121

שטח מכירה (ברוטו)

מי אנחנו

"דלתא ישראל מותגים" היא חברה ישראלית, המתמחה בעיצוב, פיתוח, שיווק ומכירה של מגוון פריטי הלבשה תחתונה, פיג'מות, ביגוד בית ופנאי. המוצרים משווקים תחת שלושה מותגים עיקריים – דלתא, FIX ו-Panta Rei. כמו כן, מייצגת החברה את המותג VICTORIA'S SECRET בישראל.

החברה מציעה חווית קנייה ייחודית לכל המשפחה של מגוון מוצרים שרובו רב עונתי עבור נשים, גברים, ילדים ותינוקות.

דלתא ישראל מחזיקה ברשת הלבשה התחתונה וביגוד הבית הגדולה בישראל הכוללת 205 סניפים (שמחולקים לרשתות שונות) בפריסה ארצית ובארבעה אתרי סחר אונליין. מוצרי החברה נמכרים גם בכ-1,400 נקודות מכירה נוספות ברשתות קמעונאיות שונות, חנויות פרטיות או מותג פרטי המיוצר לפי דרישת לקוח, להן משווקת החברה את הסחורה בסיטונאות. לחברה מרכז לוגיסטי מתקדם התומך בכלל ערוצי ההפצה של החברה בו מתבצעים קליטת הסחורה, הליקוט והשילוח של עשרות מיליוני פריטים בשנה.

לחברה שליטה מלאה בכל שרשרת הערך, המאפשרת צמיחה מהירה וחזקה בלוח זמנים קצר ותוך תגובה מהירה לשוק המשתנה.

החברה מקיימת שיתופי פעולה ארוכי טווח עם מגוון מותגים בינלאומיים, כדוגמת DISNEY העולמית, המאפשרים לה להרחיב את מגוון המוצרים ואת הצעת הערך ללקוחותיה השונים.

כחלק מהיותה שייכת לקבוצה הבינלאומית "דלתא גליל", לחברה נגישות מלאה למגוון פטנטים וטכנולוגיות, מהמובילים בעולם, המשולבים במגוון המוצרים.

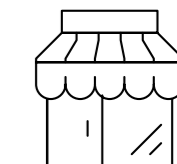


205



חנויות בפריסה ארצית

1,400



נקודות מכירה

1,219



עובדים ועובדות



מאיפה הכל התחיל

"דלתא גליל", חברת האם של "דלתא ישראל מותגים", החלה את דרכה בשנת 1975 והונפקה לראשונה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בשנת 1982.

לחברה נפרדת, "דלתא ישראל מותגים" וזו הונפקה לראשונה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בפברואר 2021.

עם השנים, התרחבה משמעותית פעילותה הגלובלית של "דלתא גליל" ובמקביל התרחבה פעילותה בישראל. על רקע ההצלחה של הפעילות הישראלית, החליטה "דלתא גליל" בספטמבר 2020 לפצל מתוכה את פעילותה בישראל

החברה הוקמה על ידי התעשיון ואיש העסקים דב לאוטמן. בשנת 2007, ולאחר שעברה רה-ארגון, נרכשה מלאוטמן על ידי איש העסקים אייזיק דבח, שמכהן כיום כמנכ"ל "דלתא גליל" ויו"ר "דלתא ישראל מותגים".

2020

"דלתא גליל" מפצלת את פעילותה בישראל לחברה נפרדת "דלתא ישראל מותגים" אשר מונפקת בבורסה לניירות ערך בפברואר 2021

2007

"דלתא גליל" נרכשת על ידי איש העסקים אייזיק דבח, שמכהן כיום כמנכ"ל "דלתא גליל" ויו"ר "דלתא ישראל מותגים"

1982

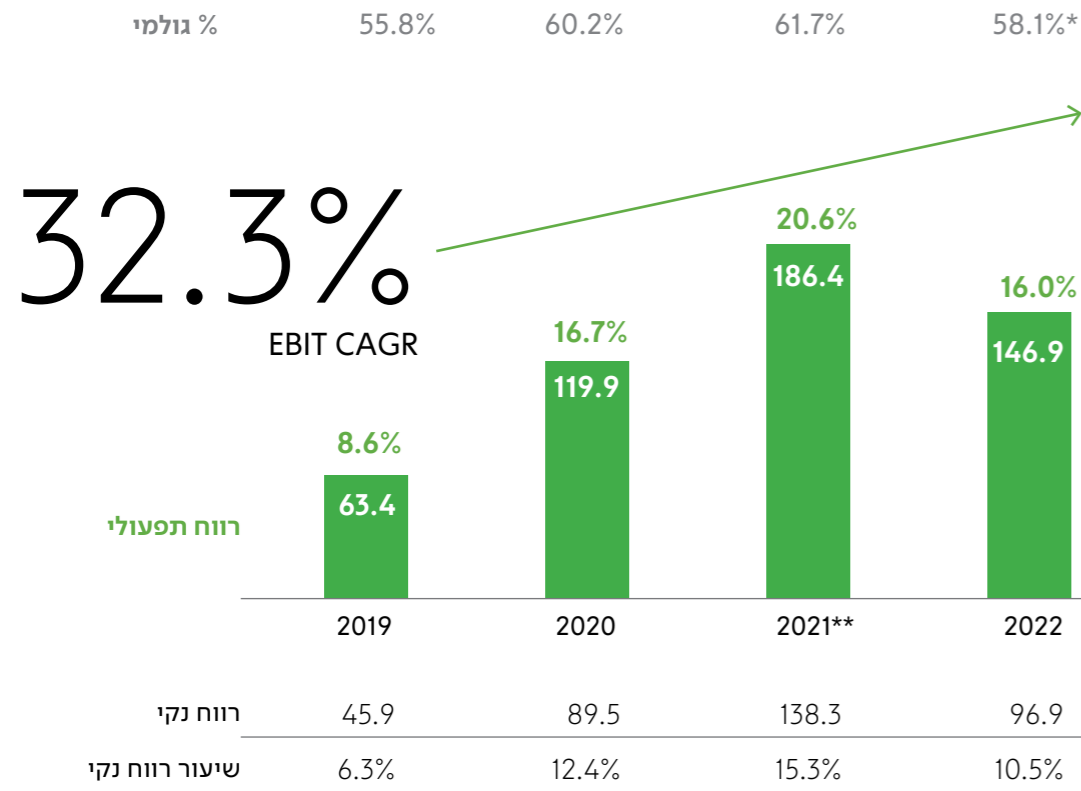
"דלתא גליל" מונפקת בבורסה לניירות ערך בתל אביב

1975

נולדה חברת "דלתא גליל"

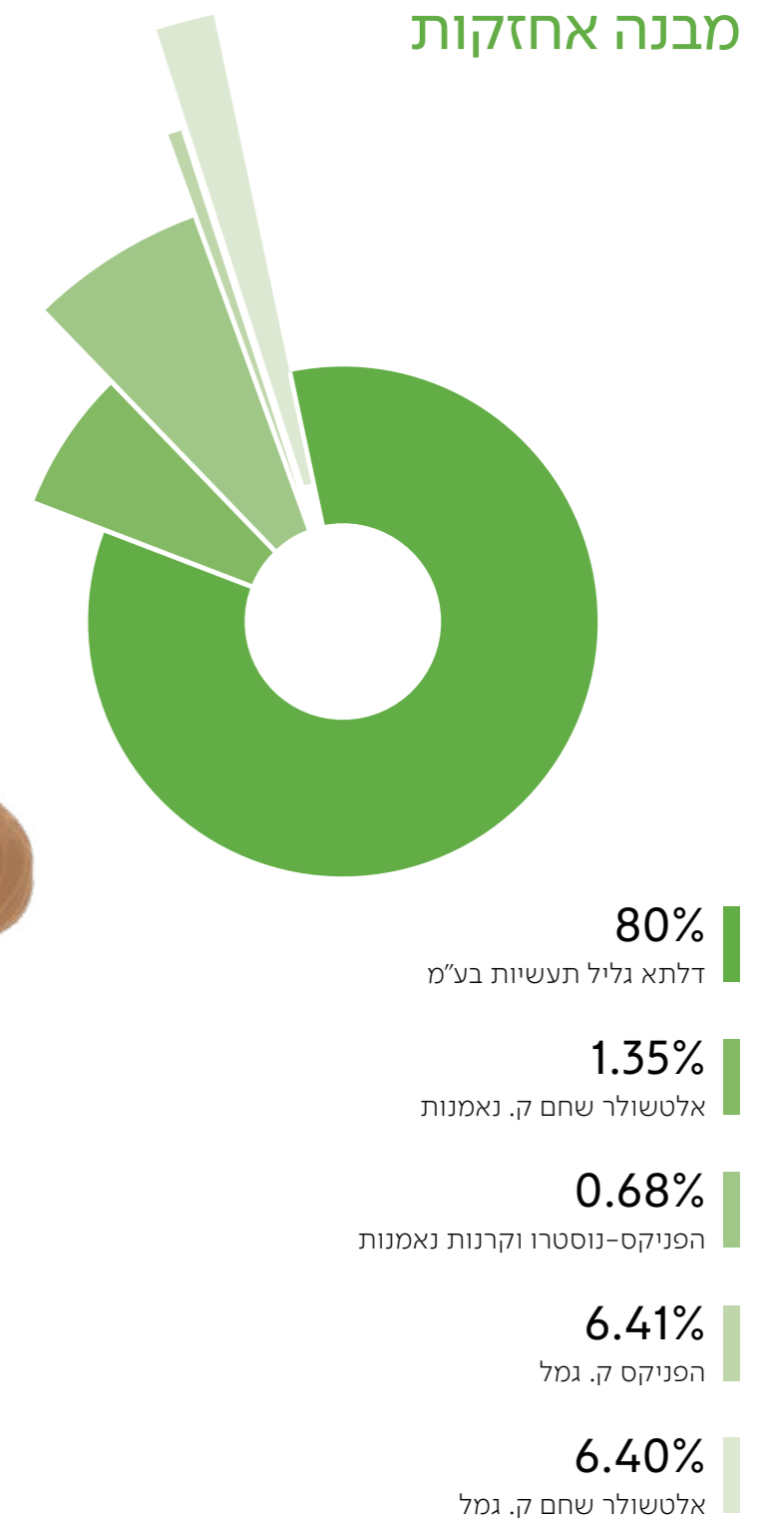
אודות דלתא ישראל מותגים

ביצועים כספיים



* השפעת הגידול בעלויות השילוח פגעה בשיעור הרווח הגולמי השנתי ב-1.2%
 ** שנה חריגה שאופיינה במספר סגרים ובמכירות און-ליין מוגברות על חשבון מכירות בערוצי המכירה האחרים

מבנה אחזקות



	2021	2022
הכנסות	906,117	918,766
רווח גולמי	558,716	533,049
רווח מפעולות	186,359	146,893
סך הנכסים	972,613	960,177
סך התחייבויות	517,495	451,922

לפירוט נוסף אודות הביצועים הכלכליים לשנים 2021-2022, ניתן למצוא הרחבה בדוח הכספי של החברה.



נכסי הליבה של הארגון – העוגן לצמיחה



שליטה מלאה על כל שרשרת הערך התומכת ביעילות התפעולי



תמהיל מוצרים מגוון, ברובו רב-עונתי



חנויות בפריסה ארצית רחבה



מותג חזק



איתנות פיננסית ויתרות מזמנים המאפשרות התפתחות וניצול הזדמנויות



נגישות לידע טכנולוגי של חברת האם



מועדון לקוחות חזק עם כ-1.2 מיליון חברים



פלטפורמה תפעולית התומכת בצירוף והטמעה של מותגים חדשים

ניהול האחריות התאגידית

תפיסת ה-ESG של דלתא ישראל

בדלתא התנהלות חברתית וסביבתית הינה חלק בלתי נפרד מעשייתה של החברה, בכל שגרות העבודה והפעילות שלה. דלתא מחויבת לפעול באחריות ובשקיפות עם כל מחזיקי העניין שלה, ולקדם אימפקט חיובי לטובת עולם בר קיימא טוב יותר.

תפיסת ה-ESG של דלתא באה לידי ביטוי בעיקר בשילוב עקרונות סביבתיים וחברתיים בערוצי השיווק שלה, בפיתוח מוצרים סביבתיים חדשניים, במתן שירות הוגן ומצוין ללקוחות, בקידום סביבת עבודה מכילה, תומכת ובטוחה לעובדים.

ב-2021-2022 ההנהלה דנה בנושאים שונים בתחום האחריות התאגידית, ובהם: סביבת עבודה של העובדים, תהליכי ייצור אחראיים, תמהיל מוצרי שמכיל מרכיבים סביבתיים, מותגי purpose בשיווק, אריזות סביבתיות, מפעלים ירוקים, מורכבות של שרשרת אספקה כתוצאה בשינויי אקלים קיצוניים (מונסונים בסין וכדומה).

עקרונות ה-ESG שדלתא מקדמת, ומפורטים בדוח זה, נמצאים בהלימה ליעדי הפיתוח בר קיימא של האו"ם (Sustainable Development Goals).

יעדים אלו הוגדרו כיעדים המרכזיים להתמודדות עם האתגרים הגלובליים.

חברות בארגונים, יוזמות חיצוניות, אמנות ועקרונות בתחום האחריות התאגידית

SUSTAINABLE APPAREL COALITION

בשנת 2021 דלתא גליל, חברת האם הצטרפה ל-SAC².



HIGG ESG INDEX

בשנת 2023 השתתפה החברה בסקר ESG, המהווה כלי למדידת ויצירת סטנדרטים של קיימות לאורך שרשרת הערך. האינדקס של HIGG הוא כלי מרכזי במשימה של SAC להשפיע על התנהלות החברות בהיבטי חברה, סביבה וממשל. הסקר בוחן היבטים שונים ובהם: שינויי אקלים, מים, כימיקלים, מגוון ביולוגי, עובדים, לקוחות, קהילה, ממשל תאגידי, אתיקה וניהול תקין ועוד.



דירוג מעלה

חברת האם של דלתא ישראל, דלתא גליל הינה חברה בארגון "מעלה" משנת 2006, ארגון גג של כ-120 חברות מהמובילות במשק הישראלי, הפועל לקידום נושאים של אחריות תאגידית ולפיתוח הסטנדרטים של ניהול אחראי בישראל. החברה מחזיקה בדירוג פלטינה משנת 2015.

משתתפת בדירוג מעלה, המדרג את החברות המובילות במשק לפי עקרונות של ESG, ובהם: אתיקה, ממשל תאגידי, איכות הסביבה, עובדים וגיוון והכללה, רכש אחראי ועוד. דלתא גליל מחזיקה בדירוג הגבוה פלטינה.

בדירוג 2024 צפויה החברה להצטרף לדירוג מעלה באופן עצמאי ונפרד מחברת האם.



יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG's) הרלוונטים לפעילות החברה:



- 10.3** הבטחת הזדמנויות שוות והקטנת חוסר השוויון בתוצאות.
- 10.2** העצמת וקידום של הכללה חברתית, כלכלית ופוליטית של הכלל.
- 10.4** אימוץ מדיניות כלכלית, של שכר הוגן, הגנה חברתית והשגת שוויון רב יותר לאורך זמן.



- 8.3** לקדם מדיניות לתמיכה ביצירת מקומות עבודה ויוזמות בצמיחה קידום מדיניות מונחית-פיתוח התומכת בפעילות יצרנית.
- 8.5** תעסוקה מקיפה ועבודה הוגנת, שכר שווה.
- 8.8** הגנה על זכויות העובדים וקידום סביבת עבודה בטוחה.



- 5.1** לשים קץ לאפליה על נשים ונערות.
- 5.5** הבטחת השתתפות מלאה למנהיגות ובקבלת החלטות.



- 12.2** השגת ניהול בר קיימא ושימוש יעיל של משאבי טבע.
- 12.5** הפחתת פסולת ועידוד מחזור.
- 12.6** תרבות דיווח בר קיימא.



- 13.3** מודעות סביב שינויי האקלים.



- 16.6** פיתוח מוסדות יעילים, אמינים ושקופים בכל הרמות.
- 16.7** הבטחת קבלת החלטות אחראית, מכלילה, משתתפת ומייצגת בכל הרמות.

בדלתא ישראל אנו שמים דגש על יצירת הזדמנויות שוות והוגנות לכל העובדים והעובדות שלנו. אנו מקפידים להטמיע ערכים אלו גם בפעילותנו העסקית עם לקוחותינו ולספקי החברה. הרחבה בנושא ניתן לקרוא בפרקים "האנשים שלנו" ו"מייצרים אימפקט חברתי".

אנו נוהגים בהגינות בכל עובדינו, מקדמים ומעודדים סביבת עבודה רב תרבותית מכילה ובטוחה ונמנעים מאפליה מכל סוג שהיא. אנו משקיעים בפיתוח תשתיות הדרכה והכשרה לעובדינו במטרה להעניק לטפח את יכולותיהם הן המקצועיות והן האישיות. הרחבה בנושא ניתן לקרוא בפרק "האנשים שלנו".

נשים מהוות 91% מכלל עובדי החברה ו- 92.7% מהשדרה הניהולית. בנוסף, 33.3% מחברי הדירקטוריון של החברה הן נשים. על פי דוחות שכר שווה שפורסמו לשנים 2021 ו-2022, לא נמצאו פערי שכר משמעותיים בין גברים ונשים (פער בין 8.8% לטובת נשים ועד 5.3% לטובת גברים). הרחבה בנושא ניתן לקרוא בפרק "האנשים שלנו".

כחברה מובילה במשק הישראלי, אנו מציבים סטנדרטים גבוהים בתחום איכות המוצרים שלנו ובטיחותם. לצד זאת, אנו מציבים את השמירה על הסביבה בראש סדרי העדיפויות שלנו, ומקדמים יוזמות ותכניות להפחתת השפעותינו על הסביבה (שימוש בחומרים ממוחזרים במוצרי החברה, צריכה פחותה של משאבים ועוד). הרחבה בנושא ניתן לקרוא בפרק "מצוינות תפעולית וסביבתית".

בתהליך קבלת ההחלטות בדלתא ישראל אנחנו מקפידים לתת התייחסות משמעותית להיבטי שינויי אקלים, ופועלים לשיפור פעילותנו בתחום תוך העלאת המודעות – עם עובדינו וגם עם לקוחותינו. הרחבה בנושא ניתן לקרוא בפרק "מצוינות תפעולית וסביבתית".

דלתא ישראל מותגים אימצה עקרונות קפדניים להתנהלות אתית, תקינה ושקופה מול כל מחזיקי העניין שלה. כחלק מכך, גיבשה קוד אתי להטמעת תרבות ארגונית אתית וערכית. הרחבה בנושא ניתן לקרוא בפרק "ממשל תאגידי ואתיקה".



מעל **1.6** מיליון ש"ח
תרומה בשנים 2021-2022 למען הקהילה

מייצרים אימפקט
חברתי

שיווק ומכירה

תחום הפעילות כולל פעילות עיצוב, שיווק ומכירה של מגוון מוצרים לנשים, גברים, ילדים ותינוקות. החברה מתמחה בהלבשה תחתונה, הלבשת בית, ספורט ופנאי בעיקר תחת המותגים דלתא ו-FIX.

הפצה באמצעות אתרי האון ליין של החברה

המכירה מתבצעת באתרי האון-ליין השונים ללקוחות הקצה ונשלחת ישירות לבית הלקוח.

הפצה סיטונאית

ערוץ הפצה זה מתחלק לשלושה ערוצים עיקריים:

- **רשתות קמעונאיות** – שיווק מוצרי החברה בערוץ זה נעשה לרשתות קמעונאיות גדולות (כגון: המשביר החדש לצרכן, H&O). לצורך ערוץ הפצה זה מופעל במסגרת תחום הפעילות מערך, הכולל סוכני מכירות, מנהלי לקוח, דיילי מכירה וסדרנים.

חנויות פרטיות ורשתות

■ **קטנות** – בערוץ זה משווקת החברה את מוצריה לחנויות פרטיות ורשתות קטנות.

- **מותגים פריטיים** – בערוץ זה, מעצבת ומפתחת החברה מותג פרטי לפי דרישת הלקוח (מוצרים שאינם מהווים חלק ממגוון המוצרים הרגיל של החברה).

חלק ממוצרי תחום הפעילות נמכרים תחת מותגי החברה כשהם מעוצבים בעזרת סימנים מסחריים ואלמנטים נוספים, עליהם לחברות אחרות זכויות יוצרים תחת הסכמי זיכיון.

לקוחות החברה נחלקים ללקוחות קמעונאיים ולקוחות אחרים, כולם בישראל. מרביתן המכריע של המכירות נעשות ישירות ללקוחותיה הקמעונאים של החברה – הצרכנים הקונים ברשתות החנויות ובאמצעות אתרי האון-ליין.

ערוצי הפצה של החברה הם – הפצה קמעונאית, הפצה סיטונאית והפצה באון-ליין.

להלן פירוט ערוצי הפצה המרכזיים:

הפצה קמעונאית באמצעות חנויות הרשתות השונות של החברה

מכירת מוצרי החברה ללקוחות במגוון חנויות הרשתות השונות הפזורות ברחבי הארץ. המכירה בחנויות מתבצעת באמצעות צוותי מכירה שבחנות. בנוסף, ישנן חנויות המופעלות על ידי מפעילים חיצוניים. בחנויות אלו מקבלים המפעילים מהחברה הנחיות בדבר תמהיל המוצרים, התמחור, פריסת המוצרים, חוויות הלקוח וכל ההיבטים של השיווק, השירות והמכירה.

תקשורת שיווקית



דלתא מותגים ישראל – היא בית של מותגים וכל מותג של החברה מנוהל תקשורתית באופן נפרד וייחודי בהתאם למאפייני המותג וערכיו. לכל מותג יש את 'ערכי המותג' והיעוד החברתי Purpose שבו המותג פועל. ההשקעה החברתית של דלתא הינה חלק מהפעילות של כל מותג.

פעילות השיווק של החברה כוללת בין היתר:

- פרסום בטלוויזיה, שלטי חוצות, שלטים במרכזי קניות
- שיווק ברשתות חברתיות
- שיתופי פעולה עם ידוענים ומובילי דעת קהל
- פרסום בעיתונות
- הפעלת מועדון לקוחות
- פעילות יחסי ציבור
- אתרי האינטרנט

דלתא מותגים ישראל חברה באיגוד השיווק הישראלי ופועלת על פי אמנת הפרסום של האיגוד. אמנת הייצוג הישראלי בפרסום היא פרויקט משותף של איגוד חברות הפרסום, הבצפר² ואיגוד השיווק, בשיתוף בית הנשיא. מטרתו היא הנעת שינוי אמיתי בייצוג שיווני בפרסום, של מגוון המגדרים בתרבות הישראלית.

החברה מגלה אחריות רבה להתנהלות שיווקיות הוגנת, מכילה, המקפידה להימנע מאפליה ופרסומים פוגעניים. כך לדוגמה, בכל הפרסומים השיווקיים שבהם מופיעים ילדים, דלתא מקפידה לנהוג באחריות לגבי אופן הצילום שלהם, לא דורשת מהם לעמוד בתנוחות שאינם הולמות, והם מנחים אותם להתנהל כמו ילדים – בדומה להתנהגותם היומיומית.

³ איגוד השיווק הישראלי מאגד את החברות המשווקות והמפרסמות במשק בכל התעשיות, השירותים והענפים

⁴ הבצפר – בית הספר של חברות הפרסום והדיגיטל שהוקם על ידי אגוד חברות הפרסום במטרה להכשיר את הדור הבא של עולם הפרסום

שיווק ושירות שוויוני

אנשים עם מוגבלות

אנו רואים חשיבות רבה במתן אפשרות שווה לאנשים להשתמש במידע המוצג באתרי החברה והחנויות הפיזיות, ולאפשר חווית רכישה טובה לכולם. כולן וכולם זכאים ליהנות מגישה מלאה לשירותים, לנכסים ולמידע של החברה. זאת בא לידי ביטוי, בין היתר, בהקפדה על יצירת אחידות מלאה במבצעים ובמחירים בין הסניפים, ללא הבדלים בין אוכלוסיות ספציפיות.

חלק עיקרי מהחנויות ביישובי החברה הערבית מופעל באמצעות מפעילים חיצוניים (רבות עובדי מפעיל חיצוני). במקרים אלו מבצעים התאמות בפרסומים השיווקיים לפי קהלי היעד הרלוונטיים. בנוסף לכך, אנו מבצעים התאמות בשיווק גם עבור הקהילה החרדית.

כל החנויות של המפעילים החיצוניים במגזר היהודי והערבי, כפופות להנחיות לסטנדרטים ולכללים של דלתא. אנו מבצעים תהליכי בקרה ופיקוח בחנויות כדי לוודא עמידתן בדרישות החברה. במידת הצורך, מופסק הסכם ההתקשרות עם מפעילים חיצוניים שאינם עומדים בתנאי ודרישות החברה.

בדלתא, אנו מקדמים את נושא הנגישות לאנשים עם מוגבלות, הן באתרי האינטרנט של החברה והן בחנויות הפיזיות. באתרי האינטרנט של המותגים הושקעו משאבים רבים להקלת השימוש בהם עבור אנשים עם מוגבלויות.

אתרי המותגים והחברה מונגשים על פי הנחיות הנגישות בתקן הישראלי 5568 ובליויי מרשה נגישות מטעם משרד התמ"ת. תו ישראלי זהה למסמך המנחה "קווים מנחים לנגישות תכנית באינטרנט" לרמה AA של הארגון הבינלאומי העוסק בתקינה ברשת Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0.

בנוסף, הם עומדים בדרישות תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות), התשע"ג 2013.

בדלתא אנו מעניקים לכל לקוח, עם או בלי מוגבלות, שירות שוויוני ונגיש.

תחום זה מנוהל על ידי רכז הנגישות של החברה, וניתן לפנות אליו בכל סוגיה הקשורה בנושא נגישות החנויות והאתר.

החברה ממשיכה לקדם את נגישות אתרי הפיזיים והמקוונים באופן תמידי, מתוך רצון ומחויבות לאפשר לכל לקוחותיה עם מוגבלויות, שימוש יעיל באתר ורכישה נעימה בחנויות. כל חנויות



החברה, הנדרשות על פי חוק, מותאמות לאנשים עם מוגבלויות (בהתאם לתנאי הגודל של החנות, מעברים, תאי הלבשה).

בנוסף, אנחנו מקפידים להטמיע מסרים של גיוון והכללה גם פנים ארגונית. כל עובדות ועובדי דלתא, בחנויות ובמטה, עוברים סדרת הדרכות בנושא אנשים

עם צרכים מיוחדים (בשיתוף עם תנועת הנוער 'נפנים של קרמבו'), ומהווים חלק מהעשייה בתחום באופן שוטף. הדרכות אלו מועברות גם לעובדים חדשים.

בנוסף, מקיימת החברה מפגשי מנהלים עם אנשים עם מוגבלות להעלאת המודעות לנושא. העובדים נדרשים לחתום על הנחיות נגישות.

חנויות החברה

מספר חנויות החברה לפי איזור גיאוגרפי
(נכון ליום 31.12.22)

37 דרום
16 ירושלים
98 מרכז
54 צפון

205 סה"כ

VICTORIA'S SECRET

מוצרי המותג (לרבות מוצרי קוסמטיקה)
משווקים באמצעות אתר האינטרנט של
המותג, ורשת חנויות ייעודית שתתחיל
לפעול במהלך 2024

Panta Rei

במהלך 2022 נפתחו

3 חנויות

של המותג, וכן הושק אתר
האינטרנט של המותג

fix

מוצרי המותג משווקים באמצעות

29 חנויות

חנויות המותג ואתר האינטרנט

Delta

מוצרי המותג משווקים באמצעות

173 חנויות

בפריסה ארצית. בנוסף, מפעילה
החברה אתר אינטרנט ייעודי למותג.

שטח מכירה (נטו) של כ-

30,465 מ"ר





ערוצי פניה ודיאלוג עם הלקוחות

- פניה דרך אתר האינטרנט של החברה
- פייסבוק החברה
- צא"ט מקוון
- רשתות חברתיות - אינסטגרם
- WhatsApp

השקעה בחוויית קניה כוללת

החברה פועלת באופן שוטף על מנת להעניק ללקוח חוויית קניה כוללת מהגבוהות בתחום, הן בחנויות הפיזיות והן בחנויות המקוונות. לצורך כך היא בודקת באופן שוטף את מצבם הפיזי של חנויות החברה, ומבצעת שיפורים במושכר והרחבת חנויות, היכן שנדרש. כמו כן, החברה בוחנת באופן שוטף את הצורך בפתיחת חנויות נוספות, לרבות פיתוח החנויות המקוונות.

מועדון לקוחות

לרשת דלתא מועדון לקוחות פעיל המונה 1.2 מיליון (צמיחה של 23% בשלוש השנים האחרונות). חברי המועדון זכאים למבצעים בלעדיים באתר וברשת חנויות דלתא, צבירת נקודות ועוד.

בשנים 2021-2022 השקיעה החברה משאבים רבים בפיתוח והשקעה של שני אתרי און-ליין חדשים, למותגים של דלתא ו-FIX. החברה הטמיעה פלטפורמה טכנולוגית חזקה יותר שתוכל לעמוד בצמיחת הפעילות והביקוש הגובר, תוך הקפדה על חוויית משתמש נעימה ונכונה יותר.

הצמיחה של השנים האחרונות באפיקי הרכישה באון-ליין מחייבת התמחות בפני עצמה. ההתמקדות של החברה באון-ליין שינתה את פני החברה - מהמרכז הלוגיסטי ועד לחנויות הרשת.

אנו מבצעים בקורות שוטפות על תהליכי השירות (בכל ההיבטים - עובדי השירות בחנויות, במוקדי הפניות, הדרכות וכדומה). לאור הבקורות שבוצעו, החלטנו לחזק את תהליכי מתן השירות ללקוחות בערוץ הצ'אט הדיגיטלי באתר האינטרנט וכן בערוץ ה-WhatsApp.

היקפי המכירות

שינוי בסך מכירות החברה ואתרי האינטרנט בשנים 2021-2022 (הנתונים באלפי ₪):

יחס מכירות אינטרנט מסך המכירות		סה"כ מכירות החברה		מכירות אינטרנט	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
15.7%	11.8%	906,117	918,766	141,953	108,517

מותגי החברה

Delta

**דלתא – מותג עם ערך -
שמים דגש על גיוון והכללה**

דלתא הוא מותג ההלבשה התחתונה, הפיג'מות וביגוד הפנאי והבית המוביל בישראל. דלתא מציעה מגוון מוצרים לנשים, גברים, ילדים ותינוקות.



דלתא - מותג עם ערך חברתי

1.2 מיליון חברים
במועדון לקוחות פעיל של רשת Delta.
צמיחה של 23% בשלוש השנים האחרונות

173 חנויות
בפריסה ארצית

30,800 מ"ר
שטח מכירה

אתר און-ליין ייעודי
החברה מפעילה אתר און-ליין ייעודי למותג

ערכי המותג המרכזיים

ההנשאה הפך לנושא בשיח הציבורי, היוותה החברה מיקרוקוסמוס לפסיפס האנושי המגוון, על כל היבטיו, של החברה הישראלית. זוהי המורשת שלנו ובסיסה המוסרי של החברה.

המותג 'Delta' מושג באמצעות השקעה מתמדת בפרסום, ביצירת בידול מול מותגים אחרים והבלטת היתרונות, החדשנות והאופנתיות של המותג. גיוון והכללה היו חלק מה-DNA של חברת דלתא ישראל מותגים מיום היוסדה על ידי דב לאוטמן. הרבה לפני

הערכים והמסרים של מותגים הולכים ותופסים חלק נכבד מתהליך קבלת ההחלטות של הלקוח הסופי (הצרכן)- האם לרכוש מוצר או לא. מאחורי כל שם מותג עומד מסר המשפיע על נכונות הצרכן לרכישה, בכונת החברה לשמר ולחזק את מותגי תחום הפעילות. חוזק



משפחתיות



חדשנות



נוחות



אחריות חברתית



איכות



” כחברה היוצרת אלפי צילומי אופנה מידי שנה, אנחנו מבינים את האחריות בה עלינו לפעול. אנו מאמינים כי שילוב של אנשים מכל הקשת החברתית הוא חלק טבעי בחשיבה, ביצירה ובנראות האופנתית. ”

ענת בוגנר
מנכ"לית דלתא ישראל מותגים



” גיוון והכללה, בין אם הם באים לידי ביטוי באמצעות שפה, תרבות או הדרך בה אנו מקבלים את השונים אלינו - אינם רק ערך או דרך חיים, אלא היסוד להצלחתנו כאן בדלתא. ”

אייזיק דבאח
מנכ"ל דלתא גליל



” גיוון היה חלק חיוני בהקמתה של דלתא, הרבה לפני שהפך אופנתי או פוליטיקלי קורקט. ”

דב לאוטמן
מייסד החברה

עקרונות הגיוון, השוויון והעדר הסטריאוטיפים

עקרונות הגיוון, השוויון והעדר הסטריאוטיפים באים לידי ביטוי בעשייה שלנו באמצעות ייצוג מגוון של אנשים בחומרים התקשורתיים באופן שבו מאפייני הגיוון שלהם אינם המקור של הנושא הפרסומי, אלא בשילובם ומתן התייחסות מכבדת ורגישה למצולמים ולקהל.

גיוון והכללה כתרבות ארגונית:



קיום משותף וכבוד הדדי
כדרך חיים



השקעה בקהילה



חתימה לאיזון מגדרי
וקידום הזדמנויות הודיות
עבוד שני המינים



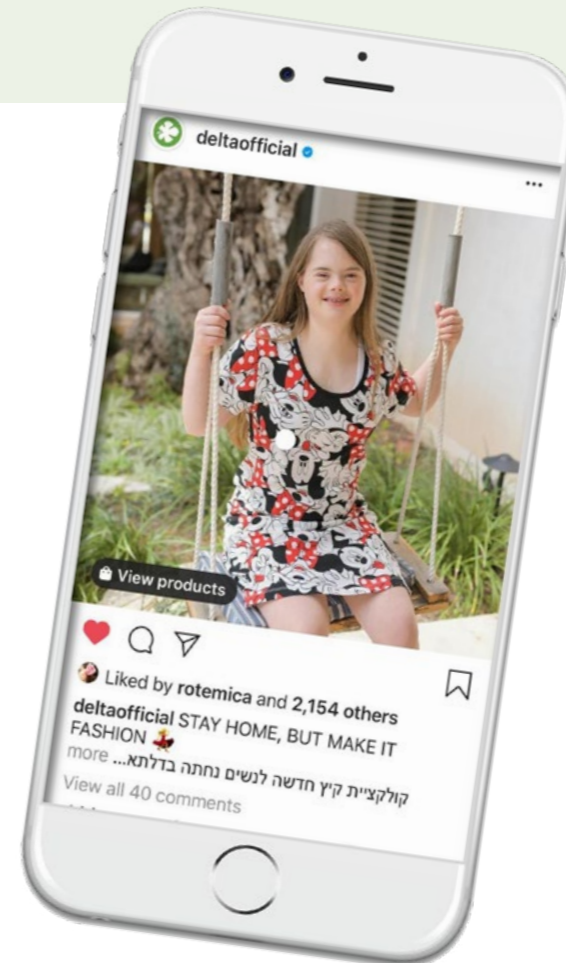
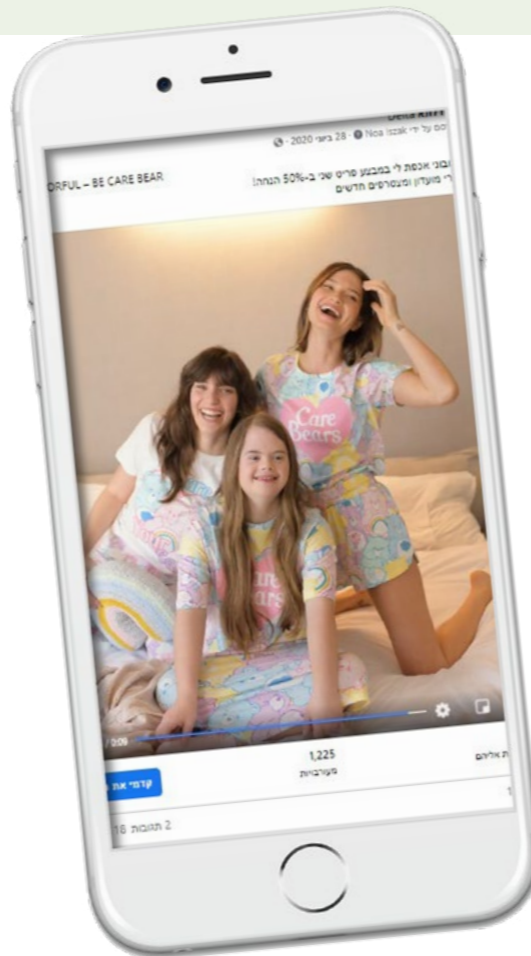
שוויון הזדמנויות בעבודה
לכל העובדים



אפס סובלנות כלפי
כל סוג של אפליה



יישום גיוון והכללה כחלק
מעבודת הצוות



כמותג אופנה שחרט על דגלו ערך של משפחתיות, הפונה לקהל ישראלי כולל, הוא שם דגש על מתן במה בהפקות האופנה והפרסומות של המותג למגוון צבעוני ורחב של דימויי גוף ויופי, מוצא, גילאים, גובה, משקל, מגדר, צבע וצרכים מיוחדים.

בנוסף, אנחנו מקפידים להטמיע מסרים של גיוון והכללה גם פנים ארגונית. לכן, כל עובדות ועובדי דלתא, בחנויות ובמטה, עברו סדרת הדרכות בנושא אנשים עם צרכים מיוחדים (בשיתוף עם תנועת הנוער 'כנפים של קרמבו'), ומהווים חלק מהעשייה באופן שוטף.



כּו-לם בפיג'מה

המסר המרכזי שמוביל את המותג הינו - כּו-לם בפיג'מה

עבורנו, שילוב של אנשים עם צרכים מיוחדים במסרים השיווקיים הוא טבעי ומובן מאליו, כי המוצרים שלנו פונים לכלל המגוון שקיים בחברה הישראלית, כשיגרה לאורך זמן. הטמעת המסרים החברתיים בערוצי השיווק נעשים באופן אותנטי ורגיש, באופן השם דגש על המוצרים והמכירה ופחות בהבלטת השונות. **הסיפור הוא ייצוג של המגוון האנושי באופנה.**

החל משנת 2020 אנו מובילים אג'נדה לייצוג ונראות א.נשים עם צרכים מיוחדים במרחב הציבורי. בצילומי האופנה והפרסום, אנו משלבים א.נשים עם צרכים מיוחדים המדגמנים את קולקציית המותג בשילוב עם דוגמניות ודוגמנים ללא צרכים מיוחדים.

שיתופי פעולה עם ארגונים חברתיים

#Dreamers

עמותת Dreamers

צילום הפקת אפנה להלבשה תחתונה עם נוי צברי, דוגמנית בכיסא גלגלים. הקמפיין עלה בשילוט חוצות לצד נתיבי איילון ובדיגיטל וזכה לחשיפת יח"צ נרחבת.



עולם האופנה זה כלי וזו דרך מאוד-מאוד טובה לעשות את השינוי הזה. לקחת את הגוף של אותם אנשים, שבעצם זה הדבר הכי חלש אצלם, ולשים אותו בפרונט. לקחת אותו ולעשות ממנו סמל, מודל, למשהו שהוא שלם בחוסר שלמותו.

נוי צברי



עמותת "מותק של תסמותק"

צילומי אפנה בהשתתפות יעל, נערה עם תסמונת דאון





החל מחודש יוני 2020 ואילך, אנו פועלים בשיתוף פעולה עמוק, נרחב וארוך טווח עם תנועת הנוער "כנפיים של קרמבו" מידי שנה נפתחים 6 סניפים חדשים של קרמבו בעזרת פעילות התרמה ברשת חנויות דלתא ותמיכה כספית ישירה של החברה.

שותפות עם תנועת הנוער 'כנפיים של קרמבו', המקדמת פעילות לנוער עם וללא צרכים מיוחדים, כוללת 5 מרכיבים מרכזיים:



1

צילומי אופנה

שילוב צעירות וצעירים עם צרכים מיוחדים, חניכי התנועה בהפקות האופנה של דלתא, תוך הקפדה על מתן יחס ותשלום הוגנים.

2

פיתוח תשתיות מקוונות לקידום פעילות התנועה

דלתא מספקת לחניכי התנועה ממשק נגיש וקל לשימוש לרכישת מדים של החניכים (מעבר מממשק מכירה מסורבל) דרך אזור ייעודי באתר של החברה. זמן האספקה של המדים מגיע אליהם עד הבית תוך יומיים. הכסף בגין הרכישה מועבר ישירות לתנועת הנוער 'כנפיים של קרמבו'. בכך למעשה דלתא חסכה לתנועה את העלויות הנגזרות מהיבטי האחסון והלוגיסטיקה.

3

יצירת שיתוף פעולה עם לי בירן ואליאנה תדהר

הפרזנטורים של דלתא, וחניכי 'כנפיים של קרמבו' בשיר משותף מיוחד שהופק ומומן במלואו על ידי החברה. לצפייה בסרטון שהופק – לחצו כאן.

4

השקעה כספית

תמיכה כספית ישירה בתנועת הנוער 'כנפיים של קרמבו' לפתיחת סניפים נוספים.

5

פעילות התרמה בחנויות

שלוש פעמים בשנה מקדמים מכירת מוצרים בחנויות שכל הכנסתם משמשת לפתיחת סניפים חדשים לתנועה.

fix מותג שובר מוסכמות

המותג משווק קולקציית ביגוד "יוניסקס" המיועד הן לגברים והן לנשים, באמצעות 29 חנויות המותג ואתר האינטרנט.



הרשת, עדן דניאל גבאי, אשר דיגמן את הקולקציה החדשה של החברה גם בתור גבר וגם בתור אישה – ופרץ יחד גבולות מגדריים.

המותג פונה לקהל לקוחות צעיר, ומשדר חצופה ורבגוניות.

בדלתא מותגים, אנו מבצעים תהליכי חשיבה וטיוב ערוצי השיווק והמסרים השיווקיים של מותגי החברה.

ערכי המותג המרכזיים

לאחר שהתקבלו מספר ביקורות נוקבות על הפרסומים של המותג FIX, בשנת 2022 הבינו שהמותג צריך להתפתח לכיוון חדש ועשינו שינוי במסרים השיווקיים של המותג.

המותג ממשיך לשדר מסרים של "שובר מוסכמות", "לא שגרתי", שייך לדור ה-Z. ב-2022 הפך למותג א-בינארי – גם במוצרים וגם בשפה התקשורתית. כחלק מכך, אימץ המותג לקמפיין את כוכב

דור ה-Z

שובר מוסכמות

לא שגרתי

חוצפה

רבגוניות

מותג א-בינארי

פורץ גבולות מיגדריים

29

חנויות מותג

2022

השנה בה הפך המותג FIX למותג א-בינארי

Panta Rei היבטי גיוון בפעילות גופנית – הכל בזרימה

כמותג ספורט, מזהה החברה את האחריות והמחויבות להתייחס להיבטי הגיוון בפעילות הגופנית. מיום הקמתו מציג המותג מגוון מידות, מגוון גילאים, ועושה את זה בצורה מכלילה, הוגנת ועם אסתטיקה גבוהה.

פעילות גופנית היא לכולם

כל תנועה היא תנועה טובה ומעודדת, כל אחת ואחד יכולים לעסוק בספורט ולכן יש מקום לכולם.

3

חנויות מותג חדשות נפתחו במהלך השנה

2022

השנה בה השיקה החברה את מותג בגדי הספורט החדש תחת השם PANTA REI (הכל בזרימה)



מוצרי הלבשה תחתונה לנשים VICTORIA'S SECRET

במסגרת הזיכיון הבלעדי שקיבלה החברה לשיווק והפצה של מוצרי המותג Victoria's Secret, החלה החברה בדצמבר 2022 למכור את מוצרי הלבשה התחתונה לנשים של המותג באמצעות אתר אינטרנט ייעודי.



במשך עשרות שנים, המותג הגדיר טווח צר ביותר לביטויים אשר יצגו יופי וערך עצמי עבור נשים. הערכים של המותג בעולם השתנו באופן משמעותי בשנים האחרונות, והחל להציג שפה תקשורתית מכלילה השמה דגש על העצמה נשית, תוך התייחסות למגוון רחב של נשים.

למותג יש ייעוד ועולם ערכים שלם המתחבר לעשייה חברתית. ערכי המותג הגלובליים יושמו גם בערוצי השיווק בישראל.

חזון המותג

להפוך לגוף תמיכה ועידוד מוביל עבור נשים בכל רחבי העולם.

תמיכה, כלומר – לוודא שתרגיש שאנחנו רואים, שומעים ומייצגים אותה בכל דבר שאנו עושים. תפיסה זו באה לידי ביטוי במוצרים, בקמפיינים השיווקיים, בעיצוב וביוזמות השונות.

2022

השנה בה החלה מכירת המוצרים (לרבות מוצרי קוסמטיקה של המותג) באתר האינטרנט בישראל

פרסים ודירוגים



הזוכים בתחרות נבחרו על ידי ועדת שיפוט מגוונת, הכוללת 6 נשים ו-6 גברים מתחומי השיווק והפרסום, אנשי ציבור ועשייה חברתית. כמו כן, התחרות הינה מיזם משותף של איגוד השיווק הישראלי, איגוד חברות הפרסום בישראל וארגון מעלה לאחריות תאגידית.

בשנת 2020 זכתה דלתא לאות הציון לשבח של ארגון SUPERBRANDS לתרומה לקהילה ע"ש פולה מוזס ז"ל.

בשנת 2021 דלתא זכתה בתחרות הגיוון הישראלי בפרסום, בנוכחות נשיא המדינה, יצחק הרצוג ורעייתו, מיכל, אשר אירחו הזוכים בבית הנשיא בירושלים.

החברה זכתה במקום הראשון **בקטגוריית "גיוון ברוח האמנה לייצוג המגוון הישראלי בפרסום"** העוסק בייצוג שוויוני ולא סטריאוטיפי של כלל קבוצות האוכלוסייה. דלתא פרסמה **קמפיין 'דלתא. כו-לם בפיג'מה'**, המשלב נשים וגברים עם מוגבלויות וללא מוגבלויות כמדגמנים ומדגמנות את קולקציות המותג.

מדידה והערכה

מעמד המותג

החברה התקשרה עם מכוני מחקר חיצוניים המתמחים בביצוע סקרים בתחום מחקרי צרכנות והרגלי קניה, מודעות המותג ונתחי שוק. בשנים 2020-2021 ביצעה דלתא מחקר מעמיק לבחינת המעמד התדמיתי תחרותי של דלתא ופיקס בזירת התחרות ובקטגוריות השונות. במחקר לקחו חלק מעל 1,000 משתתפים (גברים ונשים). מחקר זה מתבצע אחת לשנתיים ובוחנים בו היבטים כגון: ערכים המזוהים עם המותג, השוואה למתחרים, רמת עדיפות ועוד.

ממצאי המחקר

מותג DELTA הינו המותג הידוע ביותר בישראל בקרב נשים וגברים בגילאי 15-50 בתחום ההלבשה התחתונה ובעל נתח השוק הגבוה ביותר בקטגוריות שנבדקו.

ממצאי המחקר מצביעים על חוזקות המותג בנוחות המוצרים, במגוון, באיכות ובטרנדיזיות ו-BUZZ.

בקרב נשים קיימת מודעות אבסולוטית

- 73% ביקרו (בקטגוריה כלשהי בשנה האחרונה) באופן פיזי בחנויות או באתר האינטרנט של המותג
- 84% ישקלו לקנות משהו (סט בחירה)

בקרב הגברים, שיעור הממצאים היה נמוך יותר, אך עדין בפער משמעותי מול התחרות בענף.

- דלתא הכי אטרקטיבית, בפער ניכר בהשוואה לתחרות בענף.

84%

ישקלו לקנות משהו (סט בחירה)

54%

קניה תדמיתית: הובלה/בידול במרבית הפרמטרים

73%

ביקרו (בקטגוריה כלשהי בשנה האחרונה) באופן פיזי בחנויות או באתר האינטרנט של המותג



אפקטיביות קמפיין

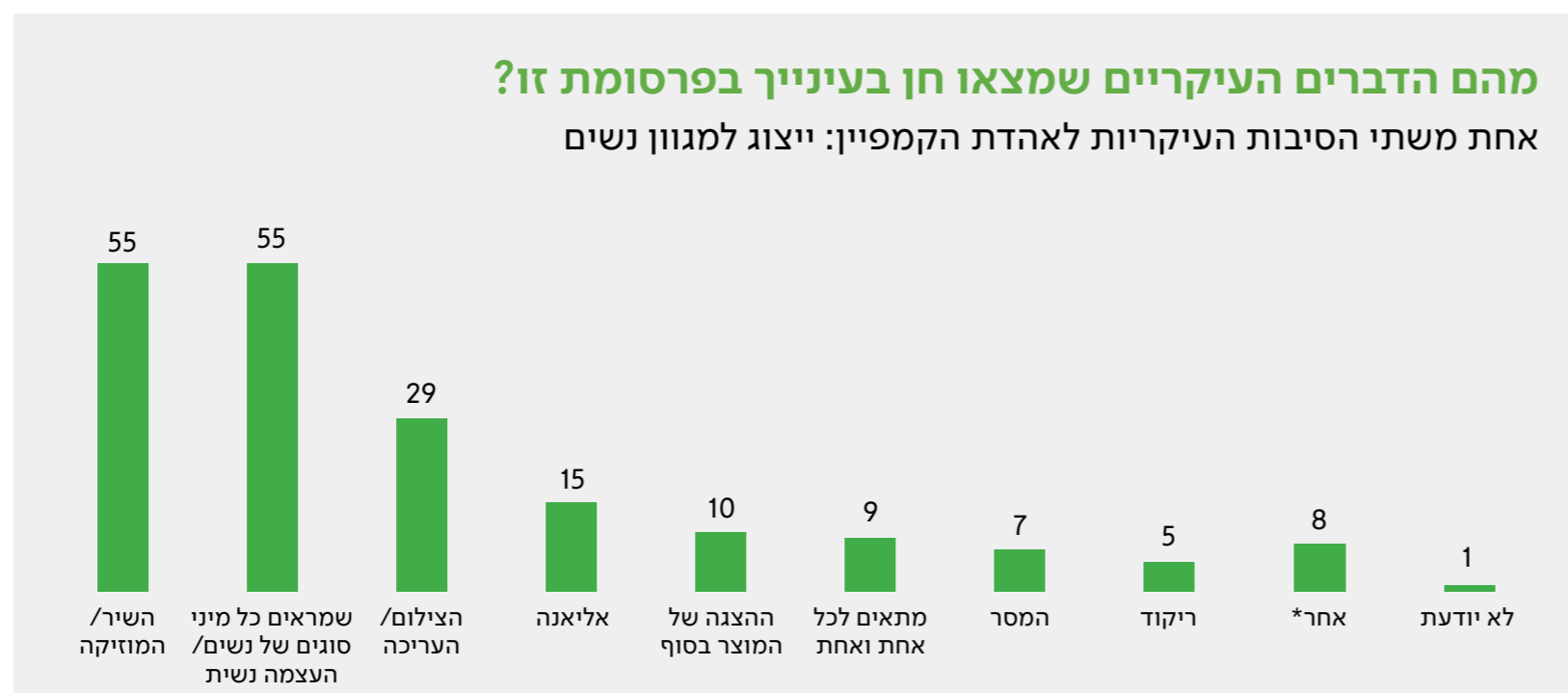
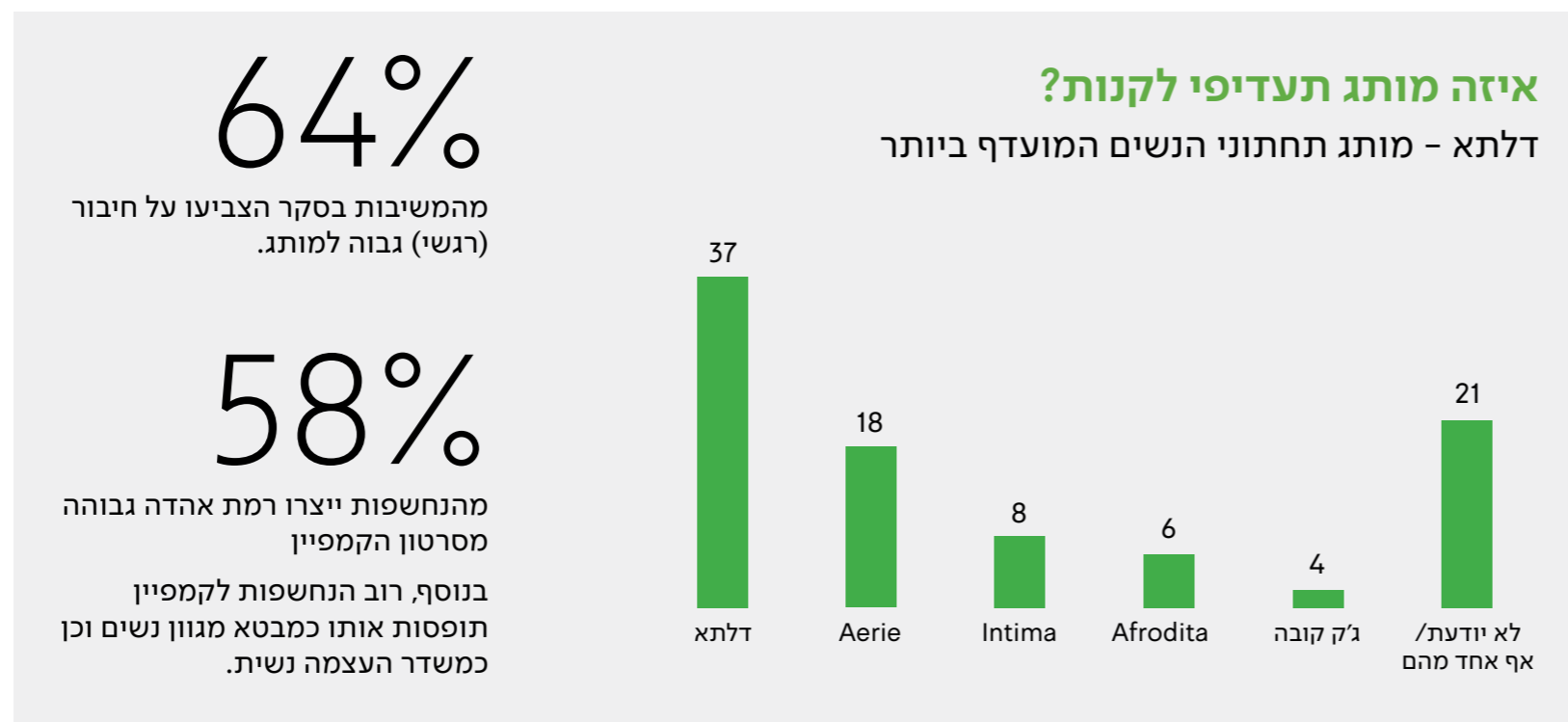
בכל קמפיין גדול של החברה מבצעים מחקרים כמותניים ואיכותניים בדבר אפקטיביות הקמפיין השיווקיים שלה באמצעות מכוני מחקר חיצוניים המתמחים בתחום (בדרך כלל כולל מחקר לפני הקמפיין ואחריו לבחינת שינוי התפיסות). מטרת המחקרים הינה לבחון בצורה מעמיקה, עדכנית ומדויקת את האפקטיביות שלהם.

המחקרים הכמותניים כוללים:

1. סקר אינטרנטי
2. מדגם אקראי ארצי מייצג
3. איסוף הנתונים

אפקטיביות קמפיין תחתוני הנשים של דלתא

ממחקר שבוצע על ידי חברה חיצונית, נמצא כי דלתא הינו המותג המוביל בקטגוריית תחתוני הנשים. קמפיין התחתונים של המותג, זכיר, ברור ואהוד (הצליח ליצר אהדה גבוהה, תפיסה חיובית בהיבטי חדשנות והערכת מותג ועוד).



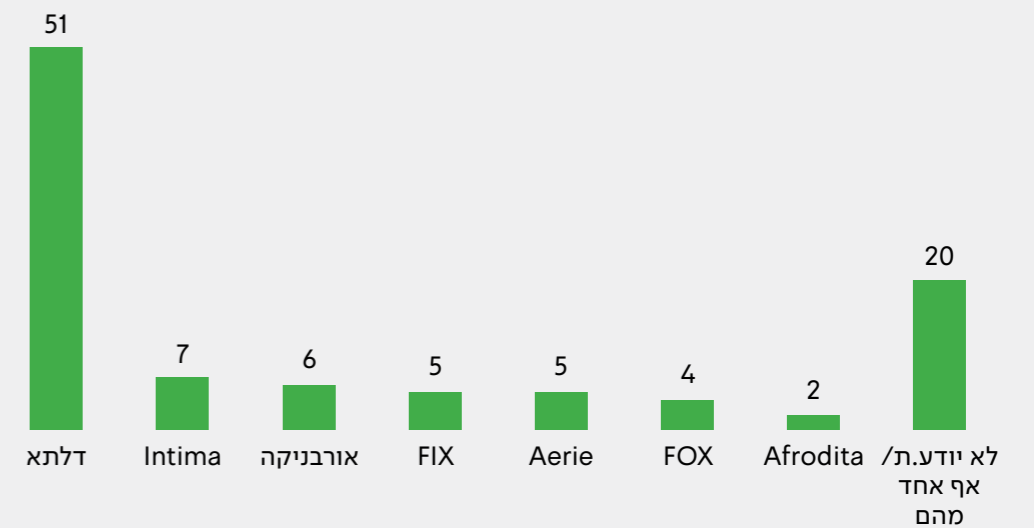
אפקטיביות הקמפיין פיג'מות מיני מי

מחקר דומה בוצע גם עבור קמפיין השיווק של המותג לפיג'מות. ממצאיו מצביעים על חיבור למותג (65%) והצלחה ביצירת רמת אהדה גבוהה (כ-60%).



איזה מותג תעדיפי לקנות?

דלתא - מותג הפיג'מות המועדף ביותר בישראל



65%

חיבור למותג

כ-60%

הצלחה ביצירת רמת אהדה גבוהה



אפקטיביות הקמפיין D-Pouch

דלתא מובילה את קטגוריית תחתוני הגברים בפרמטר ה- TOP OF MIND. המודעות לקונספט המוצרי החדש גבוהה משמעותית בקרב אלו שנחשפו לקמפיין. תפיסת הקמפיין חיובית יותר מהקמפיין הקודם, בשלושה פרמטרים: קמפיין שמספק פתרון חדש, מחזק את תפיסת החדשנות וגורם להעריך יותר את המותג דלתא.



פועלים למען הקהילה

בדלתא מאמינים שהעשייה החברתית היא חלק אינהרנטי מהפעילות העסקית השוטפת שלה. כשם שהחברה פועלת לקידום מוצריה בהיבט העסקי, כך גם התפיסות החברתיות ניצבות בפניה בתהליכי קבלת ההחלטות. קיימת הלימה מוחלטת בין התפיסות החברתיות של דלתא לבין האסטרטגיה העסקית שאותה היא מקדמת.



מנהלת את הפעילויות הקהילתיות שלה באופן עצמאי. דלתא הציבה יעד שכל מחלקה נדרשת להוציא לפחות פעם בשנה פעילות התנדבותית של עובדיה. כמו כן, כחלק מכך, הגדירה החברה יעד שלכל עובד היא מעניקה עד 8 שעות בשנה על חשבונה לטובת פעילויות התנדבות.

לצד המחויבות העמוקה לקידום היבטים של גיוון והכללה, ממשיכה החברה ליזום וליצר שותפויות ארוכות טווח עם ארגונים חברתיים שונים ולפעול למען חיזוק והעצמת הקהילה.

כדרך להגברת המחבורות הארגונית וקידום ערכים חברתיים, הטמיעה דלתא את נושא ההשקעה בקהילה בכל מחלקות החברה. כל מחלקה בדלתא

₪ 1,034,000

השקיעה החברה בשנת 2021 למען הקהילה

₪ 607,000

השקיעה החברה בשנת 2022 למען הקהילה

מרגישים ונותנים חזרה לקהילה – פרויקטים מרכזיים

שותפות עם עמותת 'שיעור אחר'

עמותה הפועלת לעורר השראה בקרב כלל התלמידים בישראל ומאפשרת להם לממש את הפוטנציאל האישי שלהם באמצעות מפגשים מגוונים של מתנדבים, דוגמה אישית ומעורבות חברתית. שותפות זו החלה בשנת 2021, ובאה לידי ביטוי באימוץ ביה"ס בחזרה והעברת הרצאות העשרה בתכנים שונים ומגוונים לתלמידי כיתות ח'.



תמיכה בארגונים חברתיים, עמותות ואנשים נזקקים באמצעות תרומות בשוה כסף

בשנים 2021-2022 העניקה החברה תרומות של מוצרים לגורמים הבאים: נוער בסיכון, עמותת "לא עומדות מנגד", מחלקה פסיכיאטרית סגורה בנס ציונה, מעון צופיה, פליטים מאוקראינה, פרויקט החצר הנשית.



בשנים האחרונות חברת דלתא מלווה את ילדי המחלקה ההמטו-אונקולוגית ילדים באיכילוב ומשפחותיהם, ואת הצוותים המטפלים.

חברת דלתא נענית לכל בקשה ושולחת באהבה גדולה בגדים למטופלים, ודואגת ומפנקת את ילדי ימי ההולדת שלנו בפיג'מות ומתנות נפלאות.

בנוסף חברת דלתא נענית לצרכים המיוחדים של אוכלוסיית הילדים ועוזרת לנו בהגשמת משאלות, כמו כן משלבת את המטופלים בצילומים לקטלוגים, מה שמעצים את הילדים ונותן להם המון כוחות להמשך התמודדותם בתקפות הטיפוליים.

גב' מרסלה ברויטמן

אחות אחראית, ביה"ח "דנה – דואק", איכילוב

דלתא זה לא רק פיג'מות, זו משפחה עם לב. דלתא היא כמו משפחה שמלווה אותנו לכל אורך הדרך.

כרמית תורג'מן

מתנדבת בהגשמת משאלות יום ההולדת, של הילדים הגיבורים מהמחלקה ההמטו-אונקולוגית בבית חולים "דנה-דואק", איכילוב. מעצבת ומפיקה לילדים חולי הסרטן את החלומות הפרועים שלהם.

תמיכה במחלקה להמטו-אונקולוגיה והשתלות מח עצם בביה"ח "דנה – דואק", איכילוב

המחלקה מטפלת בפעוטות, ילדים ומתבגרים. הטיפול במחלקה מתמקד הן במחלות דם שאינן ממאירות, והן במחלות ממאירות של מערכת הדם וממאירות אחרות. השותפות של דלתא עם המחלקה החלה לפני כ-5 שנים, ובמסגרתה מעניקה החברה מעטפת תמיכה לילדים ובני משפחותיהם ונותנת להם מענה לצרכים בסיסיים באמצעות מארזי קליטה. בנוסף, החברה מספקת מארזים עם שלל מוצרים שמעלים חיוך רחב על פניהם של הילדים, מתנות יום הולדת, חגיגת אירועים מיוחדים בחיי הצוות והילדים (לדוגמה, אירוע לכבוד כל עובדי המשק והתחזוקה, יום המורים למורי ביה"ח בביה"ח דנה ועוד).





יעדים לעתיד

3

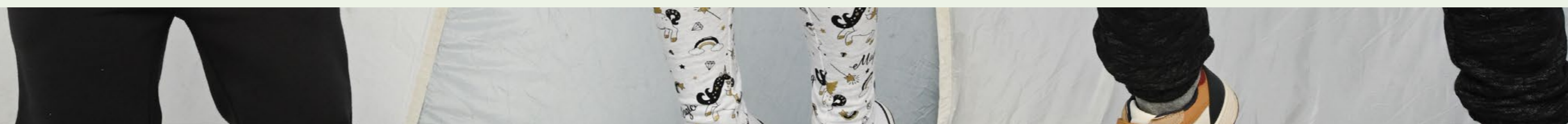
המשך חיבור העשייה החברתית של דלתא לפעילות הליבה העסקית.

2

התקשרות עם ארגון Helpi המקדם פלטפורמה מקוונת לניהול התנדבויות.

1

טיוב מערך ניהול ההשקעה החברתית של החברה באמצעות יצירת מנגנוני תיעוד ודיווח, מדידת אימפקט חברתי ועוד.



האנשים שלנו

הדרך מהמתפרה
הקטנה שהיינו אל
החברה הגדולה
שדלתא היא כיום
הייתה מלאה
באנשים טובים,
כשהעובדים שלנו
לאורך השנים לגמרי
בראש הרשימה.



האנשים שמאחורי דלתא ישראל מותגים

אנחנו משתדלים תמיד שהעבודה בדלתא ישראל, אם בחנויות ואם מאחורי הקלעים, תהיה מלאה בחום ומשפחתיות, אכפתיות ורצון טוב לעשות טוב. ואנחנו תמיד מקווים שאת התחושה הזאת אנחנו מעבירים גם הלאה. אנו דואגים להעניק לכל עובד את התחושה שלא משנה מה, דלתא עומדת מאחוריו.

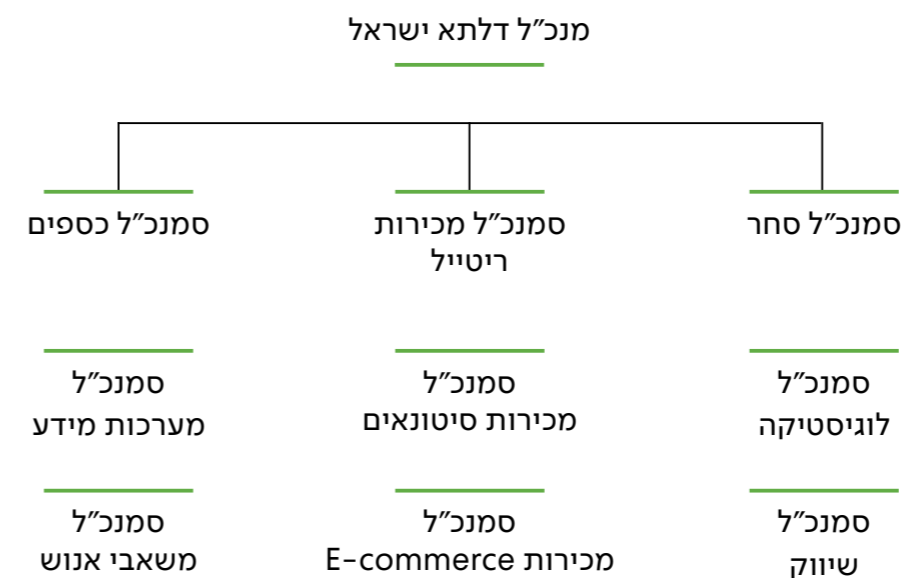
מבנה ארגוני

אנו רואים בהון האנושי מרכיב מרכזי בהצלחתנו ופועלים על מנת שההון האנושי יורכב מבעלי תפקיד מהימנים ובעלי יכולת אישית וכישורים מתאימים.

מחלקת משאבי האנוש של החברה פועלת כשותף אסטרטגי לדרך עבור מנהלים ויחידות שונות בחברה כדי לסייע להם בתהליך השגת יעדיהם. זאת בא לידי ביטוי גם בעולמות הניהול מול העובדים, וגם בזיהוי נקודות חולשה וגיבוש תהליכי עבודה משמעותיים ויעילים.

למרות גודלה, דלתא היא חברה משפחתית בהרגשה שלה – כל עובד יודע שלא משנה מה יקרה דלתא עומדת מאחוריו.

נתוני העסקה



עובדים לפי אופי העסקה, 2022

(משרה מלאה/ חלקית)

■ משרה חלקית ■ משרה מלאה

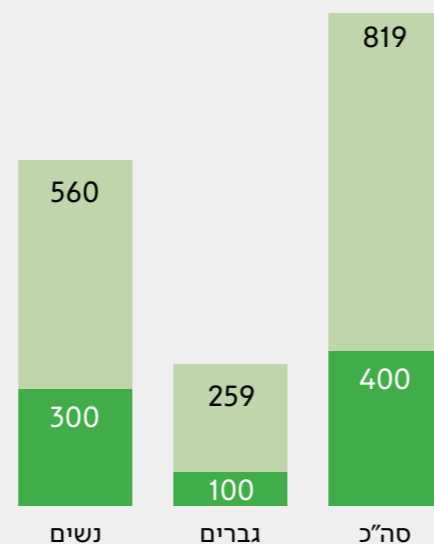
200

עובדים חיצוניים שנקלטו כעובדים מן המניין בשנת 2022. מתוכם:

95% נשים
5% גברים

אלו המהווים 16.4% מכלל העובדים החיצוניים של החברה.

בדלתא לא מועסקים עובדים חיצוניים המחזיקים במשרה מקצועית.

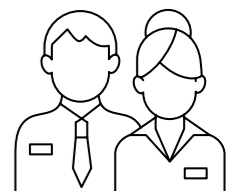


מעט לעת, החברה מעסיקה עובדים ברשת החנויות ובמרכז הלוגיסטי באמצעות חברות כוח אדם. עובדי חברת כוח האדם מועסקים באופן זה במשך שלושת החודשים הראשונים בדלתא (במרל"ג ובחנויות) ולאחר מכן הופכים להיות עובדי החברה מן המניין. מיום קליטתם כעובדי חברת כוח אדם זכאים העובדים להנחות עובדי דלתא.



מקריית שמונה ועד אילת

פזורים עובדי דלתא בכל רחבי ישראל



1,219 עובדים ועובדות

מתוכם 70% נשים ו-30% גברים

זכויות עובדים

אנו פועלים תוך שמירה על כבוד האדם, מנהלים יחסי כבוד ואמון. אנחנו נוהגים בשקיפות עם כל עובדינו ומפקידיהם לפקסם מידע חשוב הנוגע לזכויותיהם ואפן מתן מענה לכל סוגייה על ידי החברה.

עובדי החברה, למעט הנהלה בכירה, מועסקים על פי הודעה על תנאי העסקה. תגמול עבור עבודה בשעות נוספות משולמות בהתאם לביצוע בפועל, או בהתאם למכסת שעות נוספות גלובלית.

מנהלים בדרגי ביניים ומנהלים בכירים זכאים להטבות שכר שונות, בהתאם להסכם העסקה שלהם.

כל עובד חדש מקבל באופן מסודר 'תיק עובד חדש' הכולל את כל הנהלים הדרושים לו לתחילת דרכו בחברה, לרבות פרטי קשר חשובים מהחברה.



גיוון בתעסוקה ושוויון הזדמנויות

החברה מתייחסת לכל עובדיה בהגינות וללא אפליה, ומיישמת ככל יכולתה מדיניות לקידום ועידוד קבלת החלטות על בסיס שיקולים ענייניים וללא אפליה, לרבות מחמת דת, גזע, מין, גיל, השקפה, נטייה מינית או מוגבלות מסוג מסוים.

בדלתא אנחנו מקדמים ומעודדים סביבת עבודה רב-תרבותית מגוונת, מכילה ובטוחה, תוך הקפדה על יצירת סביבה נעימה, יחסי עבודה תקינים, יחס של כבוד, אמון והבנה הדדיים, פתיחות ויחסי תמיכה בין בעלי תפקיד בכל הרמות. עבודה בחברה מחייבת שיתוף פעולה, שקיפות והעברת מידע לצורך תפקוד נכון ועבודת צוות יעילה.

בשנת 2023, לפני פרסום הדוח, התעורר בחברה הישראלית שיח טעון ומלא מתח בכל הנוגע לשינויים במערכת המשפט, המפלגים את שכבות האוכלוסייה. לאור מצב זה, ראינו חשיבות רבה לתקשר לעובדים את המצב, לקחת אחריות על השיח בתוך החברה ולהשפיע באופן חיובי על הקיטוב. הדגשנו לעובדים את תפיסתה של דלתא - אנו מעודדים ריבוי דעות, כל אחד זכאי לדעתו ולקולו וכל שיח בין עובדי החברה או מחזיקי העניין השונים חייב להיעשות בצורה תרבותית, נעימה ומכבדת.

גיוון מגדרי

מאז ומתמיד דגלה דלתא בקידום שוויון הזדמנויות ואיזון מגדרי, פעלה ופועלת להעסקה הוגנת ומתן תגמול בהתאם ליכולות, ניסיון ורמת ביצועים, ללא קשר למגדר. באופן מובהק מגדר אינו מהווה שיקול בגיוס וקביעת תנאי העבודה.

בחברה קיים רוב מובהק של נשים, הן בתפקידי ניהול והן בתפקידים שאינם ניהוליים. אחוז הנשים מתוך כלל המועסקים בדלתא ישראל הינו גבוה באופן משמעותי, ובשנת 2022 עומד הנתון על 91% מכלל מצבת העובדים.

318

מנהלות מועסקות בחברה, המהוות

92.7%

מבין כלל המנהלים בחברה (סה"כ 7.3% מנהלים)

מנכ"לית החברה היא אישה ובהנהלה הבכירה (סמנכ"ליות וסמנכ"לים) מועסקות 33% נשים (סה"כ שלוש נשים ושישה גברים בתפקידי סמנכ"ל).

שכר שווה בין נשים וגברים

משנת 2022 מפרסמת החברה דוח שכר שווה פומבי בהתאם לתיקון סעיף 6ב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד. הדוחות שפורסמו מתייחסים לשנים 2021 ו-2022. פילוח הקבוצות המוצגות בדוח (סה"כ 29 קבוצות) נעשה לפי שיוך ארגוני, כאשר בקבוצות מסוימות בוצעה גם תת חלוקה לפי ותק. תמונת המצב המוצגת בדוח הינה בהלימה לתפיסתנו השוויונית, כאשר לא התגלו פערי שכר משמעותיים בין המינים, וטווח הפערים נע בין 8.8% לטובת נשים ועד 5.3% לטובת גברים. לקריאת הדוח המלא.





גיוון גיל

עובדים לקראת גיל פרישה וגמלאים

אנו מנהלים שיחות עם עובדים לקראת גיל פרישה ומעניקים להם סדנת פרישה דו יומית שבמסגרתה מסבירים להם על זכויותיהם אחרי הפרישה ומעניקים ייעוץ פנסיוני. במידה ועולה בקשה מהעובדים להמשיך העסקת לאחר גיל הפרישה, אנו בוחנים כל בקשה באופן פרטני. במקרים מסוימים אנו מאפשרים לעובדים שיצאו לגמלאות לעבוד במתכונת מצומצמת על פי צרכיהם ואילוצי החברה.

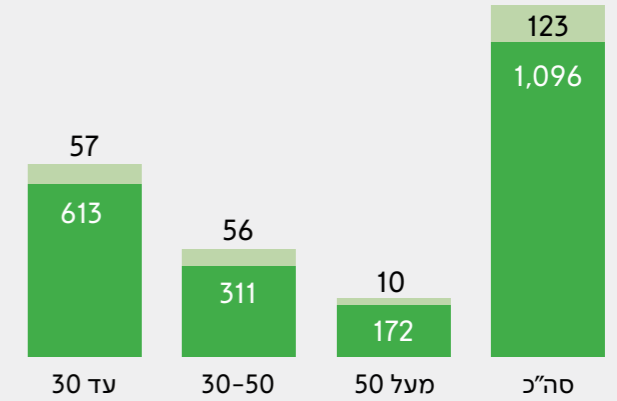
גיוון אוכלוסיות

בדלתא פוגשים אנשים מכל הקשת של החברה הישראלית – תרבויות, מגזרים ותפיסות עולם. מפגשים אלו באים לידי ביטוי בכל ממשקי הפעילות שלנו – ברשת החנויות, בסיטונאות, במרכז הלוגיסטי, במשרדים ועוד.

בשיתוף עם המנהלים, אנו מבצעים התאמות בחברה כדי להעניק לכל עובדת ועובד תשתית מכילה ותומכת אליה הוא זקוק – בתהליכי הגיוס, שימור העובדים ורווחתם ועוד. כדוגמה לכך, אנו מאפשרים לעובדים לבחור את החגים הרלוונטיים אליהם ובהתאם לכך הם מקבלים את דמי החופשה וגם לבחור את יום המנוחה שלהם. בנוסף, ייעדנו שני מתחמים במרכז הלוגיסטי של החברה המשמשים כבתי תפילה – בית כנסת ומסגד.

עובדים לפי קבוצות גיל, 2022

■ גברים ■ נשים



מניעת הטרדות

החברה מגלה אפס סובלנות להתנהלות פוגענית ולא מכבדת כלפי עובדים או כל צד שלישי אחר, ונמנעת מכל סוג של הטרדה, לרבות הטרדות מיניות או התנכלויות. בהתייחס למניעת הטרדה מינית, פועלת החברה בהתאם למנגנונים המפורטים בתקנון החברה למניעת הטרדה מינית. החברה תנקוט בכל האמצעים על פי דיון במטרה למנוע הטרדה כלשהי.

החברה מקיימת הדרכות בנושא מניעת הטרדה מינית באופן שוטף, המועברות עם ליווי מקצועי, וכן הדרכות מקצועיות למנהלים.

בשנות הדיווח לא התקבלו תלונות על אפליה (של עובדים) או הטרדות מיניות.

אנו יוזמים תהליכים ארגוניים, במטרה לקדם העסקה של עובדים מאוכלוסיות מגוונות. כך לדוגמה, התקשרנו עם חברות השמה המתמקדות באוכלוסיות מהחברה הערבית, כדי לעודד העסקתם בחברה.

לרבות פרטי קשר חשובים מהחברה.

8% - כ

מעובדי החברה הינם מהחברה הערבית (כאשר מרביתם מועסקים במרכז הלוגיסטי של החברה).

4% - כ

מהעובדים הם מקהילת יוצאי אתיופיה

1.5% - ו

מהחברה החרדית



הטבות רווחה לעובדים ולבני משפחותיהם

אנו מעניקים לעובדינו ולבני משפחותיהם מעטפת רווחה הכוללת הטבות שונות ומגוונות, ובהם:

- ביטוח בריאות- מוענק לעובדים בוותק חצי שנה, אפשרות הצטרפות גם לבני המשפחה
- הנחת עובד דלתא ברשתות השונות אתר הטבות לעובדי דלתא – DeltaFun
- שי ליום ההולדת
- חגיגות ומתנות בחגים (הרמות כוסית, נשף פורים ועוד)
- טיול משפחות
- אירוע לילדי העובדים שעולים לכיתה א'
- השתתפות בתכנית פעמונים להתנהלות כלכלית נכונה
- הרצאות העשרה במגוון רחב של נושאים שנוגעים להתפתחות אישית של העובדים (Well-being)
- חוגי ספורט (פילאטיס בעבודה ועוד)

בשנים 2020-2021, בשל משבר הקורונה, נאלצה החברה להוציא עובדים רבים לחופשה ללא תשלום (חל"ת), כתוצאה מסגירת חנויות/סניפים. בתקופה מורכבת זו, המשיכה החברה לשמור על קשר אישי בין עובדי החברה למנהליה. במקרים מסוימים תגברה החברה בצוותים את מערך האון-ליין שלה שפעילותו עלתה בתקופה זו.

חברה מובילה ואחראית, הרואה לנגד עיניה את טובת עובדיה, היה לנו חשוב להעניק לעובדים את הוודאות הכלכלית והמקצועית - שיהיה לכל אחד מקום לחזור אליו בתום הסגרים וההגבלים.



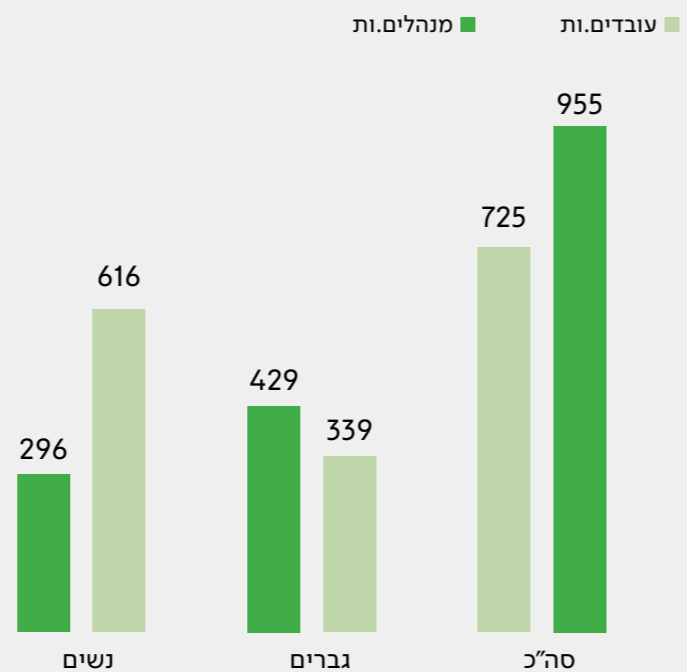
פיתוח הון אנושי

במסגרת תחום הפעילות ממשיכה החברה את ההשקעה בפיתוח ההון האנושי בדרך של קיום קורסים, הדרכות והכשרות במטרה לפתח את העובדים בנושאים המקצועיים ובנושאים מנהליים. בנוסף, החברה מקיימת הרצאות שונות לעובדים בנושאים שונים

כגון: חשיבה עסקית, צמיחה אישית ועוד, אשר מעודדים את העובדים ליזום ולהתפתח, כל אחד בתחומו. החברה משקיעה משאבים בפיתוח תהליכי הכשרה והדרכה לעובדים בהתאם לתחום העיסוק המקצועי

שלהם. מייצרים פלטפורמה לפיתוח המקצועי והאישי של העובדים. במהלך שנת 2022 הושקעו 1680 שעות הדרכה בעובדים, ממוצע של 1.3 שעות הדרכה לעובד.

סך שעות הדרכה 2022



85%

מכלל ההדרכות של החברה הן הדרכות כלליות שנועדו לפיתוח כישורים אישיים של עובדים, כגון: תכנית כלכלת בית, חדר כושר ניהולי, קורסי excel ו- Power Point, הדרכת ממשק Teams, סטוריטלינג, לינקאדין ועוד. מלבד הדרכות אלו, אנו מעבירים לעובדים גם הדרכות מקצועיות והדרכות חובה, כגון: לומדת אתיקה, הדרכות בטיחות, לומדה למניעת הטרדה מינית, אכיפה פנימית, ניירות ערך ועוד.

תכניות לשנת 2023

כמהלך רוחבי לשיפור מערך ההכשרות וההדרכות של דלתא, השקענו בגיבוש מסלולי on-boarding לעובדים חדשים וסדורים אשר יכלול: מידע כללי אודות החברה, תיאור המוצרים שהחברה מוכרת, היתרונות של החברה – חדשנות וטכנולוגיה, סדנת שירות, סדנת מכירה ועוד. תכנית זו תועבר באמצעות פלטפורמות מקוונות (בטלפון או במחשב).

אבן דרך נוספת בתכנית העבודה היא לייצר באותה תשתית הכשרות מקצועיות שוטפות לעובדי החברה (כיום הדרכות אלו מועברות לעובדים באופן נקודתי בהתאם לפערים מקצועיים המתגלעים בתהליכי העבודה). החברה נמצאת בקשר מול דלתא גליל לפיתוח פלטפורמת למידה דיגיטלית (LMS[®]) שתונגש לכל עובדי המטה בדלתא ישראל.

היעד הוא להפיץ לכל העובדים פעם בחודש יחידת לימוד דיגיטלית. העובדים יבחרו את התוכן שהם מעוניינים ללמוד בצורה עצמאית.

ניוד בתוך החברה

מרבית בעלי התפקידים בדלתא צמחו מתוך החברה – עובדים שהתחילו ברשתות וקודמו לתפקידים מקצועיים או ניהוליים וכן עובדים שקיבלו נוסף על תפקידים אחריות על עולמות תוכן נוספים. אנו מזהים את הצורך של עובדינו בפיתוח המקצועי, מעודדים אותם להתמודד על תפקידים חדשים שנפתחים בחברה ומאפשרים להם ניוד בתוך החברה במידה והם נמצאים מתאימים.

מקשיבים ולומדים

אנו מקדמים מדיניות של דלתא פתוחה, המאפשרת לעובדים להציף סוגיות משגרת עבודתם בדלתא. בנוסף לכך, אנו מנגישים את הקשר בין מנהלי החברה לעובדים (בעיקר עובדי השטח) במגוון ערוצים:

- ביקורים שוטפים של מנכ"לית החברה ומנהלים. וות בשטח כדי להבין את צרכיהם ולהכיר ממקור ראשון את פעילותם הענפה; מנכ"לית החברה מקיימת פגישות שוטפות עם גורמים שונים בחברה, ובהם מעצבות האופנה, מנהלים מקצועיים, אנשי כספים ועוד;
- מפגשי שולחנות עגולים;
- השתתפות בכנסים בהם לוקחים חלק גורמים מכל המרחבים;
- סקרים ומשובי הערכה;

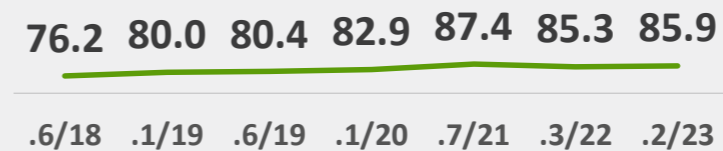
סקר מחברות ומחויבות ארגונית

בסוף שנת 2022 הפיצה החברה סקר מחברות ארגונית כדי למדוד את איכות חוויית העובד בדלתא ישראל (בדגש על תפקידי השטח) ומתוך כך לגזור פעילויות מתקנות כדי להבטיח שדלתא תמשיך להיות מקום עבודה שטוב לעבוד בו. הסקר מועבר לעובדים אחת לשנה.

הסקר הופץ בקרב 852 עובדים בוותק של שלושה חודשים ומעלה, מתוכם ענו 752 עובדים (88%). השאלון כלל 16 שאלות מתחומים שונים, ובהם: פיתוח אישי ומשמעות בתפקיד, סביבת עבודה ותרבות ארגונית, אמון בחברה, ניהול ישיר ומחברות ומחויבות – ציון כללי.

ציון כולל

תחושת מחברות ארגונית של עובדי דלתא ישראל ההולכת ומשתפרת מידי שנה!



לטובת השגת שיפור מתמיד בחוויית העובד, שימור וגיוס העובדים, החברה מקדמת תכניות פעולה לשיפור הממצאים ולהעצמת הדברים שעובדים היטב (בשיתוף היחידות השונות ומחלקת משאבי אנוש של החברה).

- ימליצו על לחברים ולמשפחה על דלתא כמקום שטוב לעבוד בו
- ציינו שהמנהל שלהם מהווה דוגמה אישית לעובדים
- הסכימו עם ההיגד שדלתא מספקת ללקוחותיה מוצרים מצוינים ושירות איכותי

פיתוח אישי ומשמעות בתפקיד

- אני מתפתח בתפקיד ולומד דברים חדשים
- ברור לי מה הציפיות ממני במסגרת התפקיד שלי
- אני מאמין שאוכל להתקדם לתפקידים נוספים בדלתא
- אני מקבל הכשרה מתאימה לתפקיד שלי

מחברות ומחויבות

- אמליץ לחבריי ולמשפחתי על דלתא כמקום שטוב לעבוד בו
- אני רואה את עצמי ממשיך לעבודה בדלתא בעתיד הנראה לעין
- בדלתא מעודדים אותי לעשות מעל ומעבר לתפקידי

ניהול ישיר

- המנהל שלי מהווה דוגמה אישית לעובדים
- המנהל שלי מקצוען ויש לי מה ללמוד ממנו
- כשאני עושה עבודה טובה, אני מרגיש שרואים ומעריכים את זה

סביבת עבודה ותרבות ארגונית

- בסביבת העבודה שלי יש אווירה חיובית ונעימה.
- התנאים הפיזיים בסביבת העבודה שלי מאפשרים לי לבצע את עבודתי בצורה הטובה ביותר
- אני מרוצה מהפעילות וההטבות לרווחת העובד בדלתא
- תנאי השכר שלי הוגנים

אמון בחברה

- אני מאמין בהצלחת החברה והחוסן שלה לאורך זמן
- דלתא מספקת ללקוחות שלה מוצרים מצוינים ושירות איכותי

78%

- ציינו שבדלתא מעודדים את העובדים לעשות מעל ומעבר לתפקיד

84%

- ציינו שהם מקבלים הכשרה מתאימה לתפקידם

86%

- הצביעו על סביבת עבודה חיובית ונעימה

88%



הערכת עובדים

תכנית תגמול למנהלים בפעילות בחברה⁹ (PFP)

החברה מפעילה תכנית תגמול למנהלים. התכנית כוללת אחד או יותר מהמרכיבים הבאים:

- א. תגמול על בסיס השגת יעדים אישיים;
- ב. תגמול על בסיס השגת יעדים הנגזרים מתקציב החברה;
- ג. תגמול על פי שיקול דעת;

תמהיל התגמול ותנאי הסף לקבלת מענק משתנה לפי דרג המנהל ויכול שישתנה משנה לשנה. המענק השנתי לפי תכנית התגמול האמורה נע בין 10% ל-30% מהשכר השנתי, למעט במקרים חריגים ובמקרים של עמידה של למעלה מ-100% ביעדים שייקבעו למענק השנתי.

בחברה קיימת שגרת ניהול שמעודדת מתן משוב והערכת עובדים ובחינת הביצועים, הפרויקטים לוחות הזמנים ועוד.

בתחילתה של כל שנה מתבצע תהליך של הצבת יעדים משותף של עובדי החברה ומנהליה ולאחר מכן מתקיים מפגש חצי שנתי לבחינת העמידה ביעדים. בסוף השנה עורכים לעובד/ת סיכום שנה הכולל התייחסות ליעדים האישיים ומשוב כללי. לצד זאת מתקיימות פגישות שוטפות לאורך כל השנה. במסגרת תהליכים אלו מועלות התייחסויות הן של העובד/ת והן של החברה, במטרה לזהות נקודות לשיפור וחיזוק.

יעדים לעתיד

3

גיבוש תכנית הכשרה שנתית שתכלול פיתוח הנהלת החברה, מנהיגות וטאלנטים של החברה (ראשי צוותים ופיתוח אוכלוסיות הליבה ביחידות השונות).

2

בניית תכנית רווחה וגיבוש שנתי- בפילוח והתאמה ליחידות השונות בחברה

1

הגברת מחוברות ומקסום חוויית העובד בצמתים קריטיים (קליטה, הוקרה, רווחה וכלי מדידה)



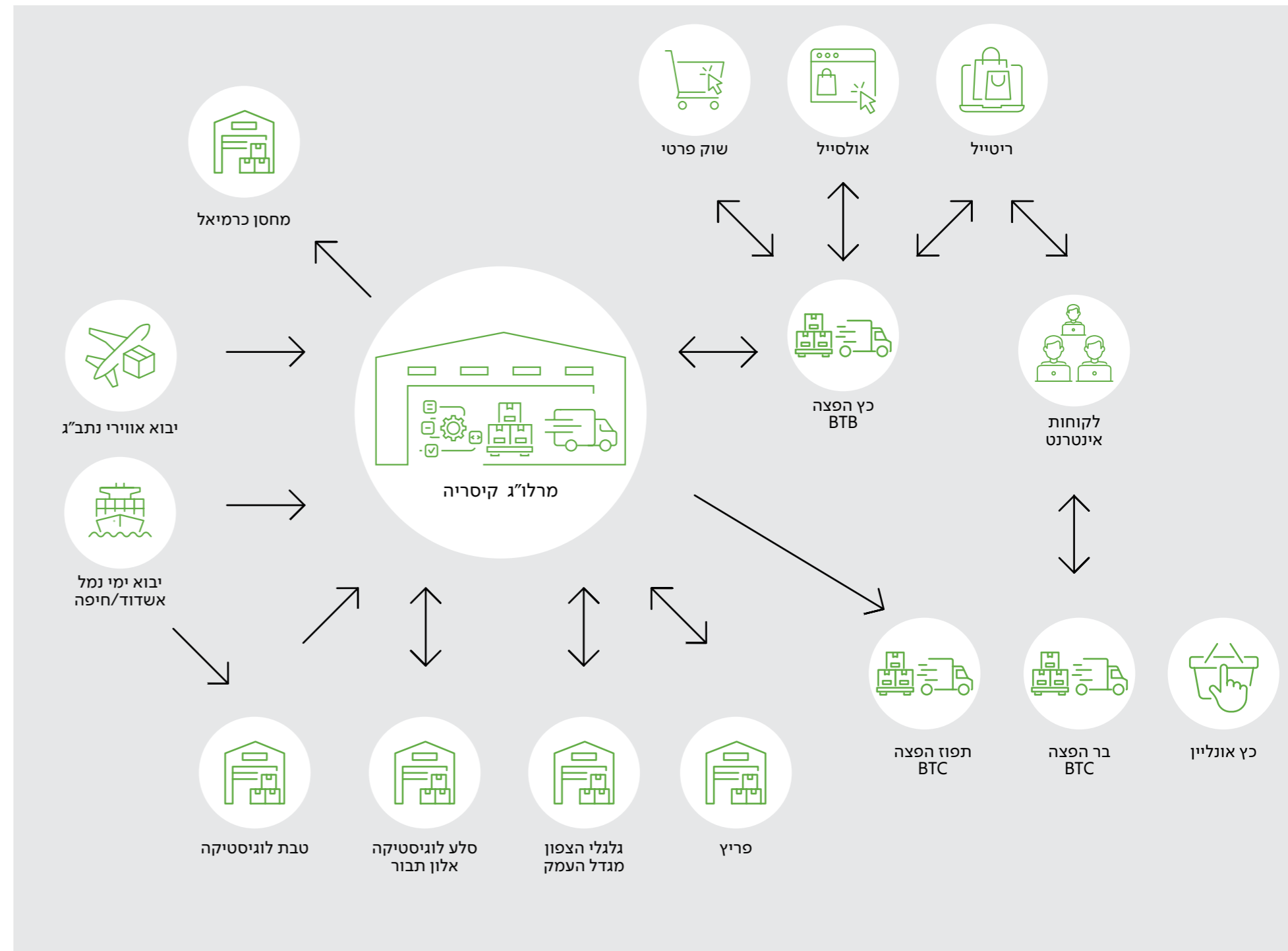
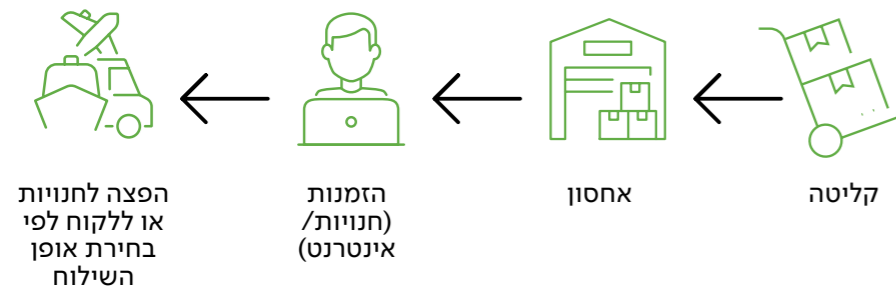
אחריות תפעולית וסביבתית

תקן Lead Silver

תקן בינלאומי של עקרונות בנייה ירוקה על פיו נבנה המרל"ג החדש

שרשרת אספקה אחראית

גורם משמעותי בהצלחת החברה הינו קיום מערך תפעולי, שרשרת אספקה ומערך הפצה יעילים המספקים תמיכה מלאה לצרכי המכירות ולעמידה בזמני האספקה.



פריסה גיאוגרפית של אתרי החברה:

- **מרלוג דלתא בקיסריה** – פעילותו העיקרית אריזה, אחסון, ליקוט ושינוע.
- **מטה החברה בקיסריה** – פעילויות מטה ומשרדים
- **חנויות החברה בפריסה ארצית** – מכירת בגדים בחנויות שטח אחסנה וליקוט מצטבר כ-20 אלף מ"ר. רוב הפעילות במרלוג היא של ליקוט ברמה הבדידה (יחידה- יחידה).

מרבית הייצור של החברה נעשה על ידי ספקים וקבלני משנה בחו"ל, ובעיקר בסין ובדרום מזרח אסיה (למעט מוצרים הנמכרים תחת המותג Victoria's Secret הנרכשים ישירות מבעלת המותג בארה"ב). למעשה, החברה אינה עוסקת בייצור עצמי של מוצרים אלא רוכשת מוצרים מוגמרים (אינה רוכשת חומרי גלם), המיוצרים על ידי יצרנים חיצוניים על פי עיצובים ופיתוחים של החברה. ההתקשרות מול ספקי המוצרים המוגמרים, המיוצרים, כאמור, לפי עיצוב, תכנון ופיתוח של החברה, נעשית על בסיס הזמנות לפי דגם, הכוללות מפרט טכני מפורט, כמות, מחיר, ופרטים מסחריים נוספים, ללא התחייבות של החברה מעבר להזמנה עצמה.

מרכז לוגיסטי דלתא הינו אזור האחסון העיקרי של החברה ובו מתקיימת עבודה שעיקרה קבלה, פריקה, שינוע, אחסון, ליקוט ושילוח סחורה מאת ואל חנויות החברה בפריסה ארצית וכן ללקוחות הקצה ישירות בעזרת חבורת שילוב חיצונית.



תקן Lead Silver

תקן בינלאומי של עקרונות בנייה ירוקה על פיו נבנה המרלוג'ג החדש

כ- 120-130 מיליון ₪

היקף ההשקעה במרלוג'ג החדש

מרכז לוגיסטי חדש

בנובמבר 2021, חתמה דלתא על הסכם שכירות חדש עם החברה לנכסי קיסריה אדמונד דה רוטשילד (2001) בע"מ, במסגרתו תקים החברה לנכסי קיסריה מרכז לוגיסטי חדש עבור החברה אשר יכלול גם שטח המיועד למשרדים, בחלקו הדרומי של פארק העסקים והתעשייה קיסריה, בשטח של כ- 17,000 מ"ר.

במרלוג'ג החדש צפויות השקעות של החברה במערכת אוטומציה, מערכות חכמות למידוף וניהול מלאי ומערך רובוטי מתקדם. להערכת החברה, נכון למועד פרסום הדוח הכספי ל- 2022, היקף ההשקעה שלה במרלוג'ג החדש יסתכם בכ- 120-130 מיליון ₪, אשר תבוצע במהלך תקופת ההקמה של המרלוג'ג החדש.

החברה צופה כי אכלוס המרכז הלוגיסטי צפוי להתרחש במהלך המחצית השנייה של שנת 2025.

המרלוג'ג החדש נבנה לפי עקרונות בנייה ירוקה, בתקן LEED SILVER הבינלאומי.



כ- 17,000 מ"ר

שטח המרכז הלוגיסטי החדש המיועד למשרדים

הפצה

מוצרי החברה מאוחסנים ברובם במרכז הלוגיסטי של החברה בקיסריה והיתר אצל קבלני משנה, ומהם הם מופנים לחנויות רשתות החברה, לחנויות פרטיות ורשתות קטנות, לרשתות קמעונאיות גדולות ולרוכשים מאתרי האינטרנט. ההזמנות לרשתות החנויות, ללקוחות האינטרנט ולרשתות הקמעונאיות הגדולות מתבצעות באמצעות מערכת ממוחשבת ואילו ההזמנות של חנויות פרטיות ורשתות קטנות מבוצעות על ידי סוכני שטח ומשודרות למחסן הלוגיסטי.

המוצרים מופצים לחנויות החברה לפי תוכנית הפצה יומית, בהתאם לתחזית המכירות, יעדי החברה והמכירות בפועל. ההפצה מתבצעת לרוב חנויות החברה על בסיס יומי והיא כוללת דגמים אשר הוזמנו לפני תחילת העונה ופריטים בהזמנות חוזרות, בהתאם לצורכי כל חנות. מערכות המידע מאפשרות פיקוח ובקרה בזמן אמת המאפשר מענה מהיר,

גמישות בתפעול וניהול המלאי והסטת מלאי בין חנויות ובין המרכז הלוגיסטי לחנויות. כלים אלה מאפשרים ניצול טוב יותר של המלאי, הקטנת מספר הפריטים המוחזרים מהחנות למרכז הלוגיסטי וניצול טוב יותר של שטחי החנויות. ההפצה לחנויות מתבצעת ברובה באמצעות צי משאיות שמופעל על ידי קבלני משנה.

הפצת המוצרים ישירות ללקוח, מתבצעת באמצעות הזמנות און-ליין דרך אתרי האינטרנט, כאשר הלקוח יכול לבחור את אופן המשלוח המועדף עליו. בהתאם לכך, כאשר נבחרת האפשרות של 'משלוח עד הבית', המוצרים מלוקטים במרכז הלוגיסטי ונשלחים אל הלקוחות באמצעות חברות שילוח חיצוניות האוספות בכל יום את המוצרים מהמרכז הלוגיסטי לאחר שנארזו על ידי דלתא, ומפיצות את החבילות ישירות לבתי הלקוחות. לדלתא התקשרויות עם מספר חברות שילוח, כדי לטייב את

השירות ללקוח ולבזר את הפעילות כך שהיא אינה תלויה בחברה אחת בלבד. קיימת בקרה מאוד מקיפה על פעילות חברות ההפצה, כגון מהירות הפצה, נהיגה בטוחה בדרכים ועוד. דלתא מנהלת מול חברות ההפצה הסכמים מאורגנים, המסדירים את תחומי האחריות של חברת השילוח וחברת דלתא.

סמנכ"ל הלוגיסטיקה ואנשי הצוות שלו מבקרים בכל חברות השילוח, מנהלים איתם תקשורת רציפה ושוטפת. כל חברה נדרשת לדווח על ביצועיה, וסמנכ"ל הלוגיסטיקה דוגם ובוחן את פעילותם לאורך זמן.

בדלתא לוקחים אחריות על כל מערך ההפצה עד ההגעה ללקוח הקצה, וקבועים מדדים ישימים לשליחת המוצרים אל בית הלקוח (כדוגמה לכך, קבעה החברה מועד אספקה ריאלי של עד שלושה ימי עסקים).

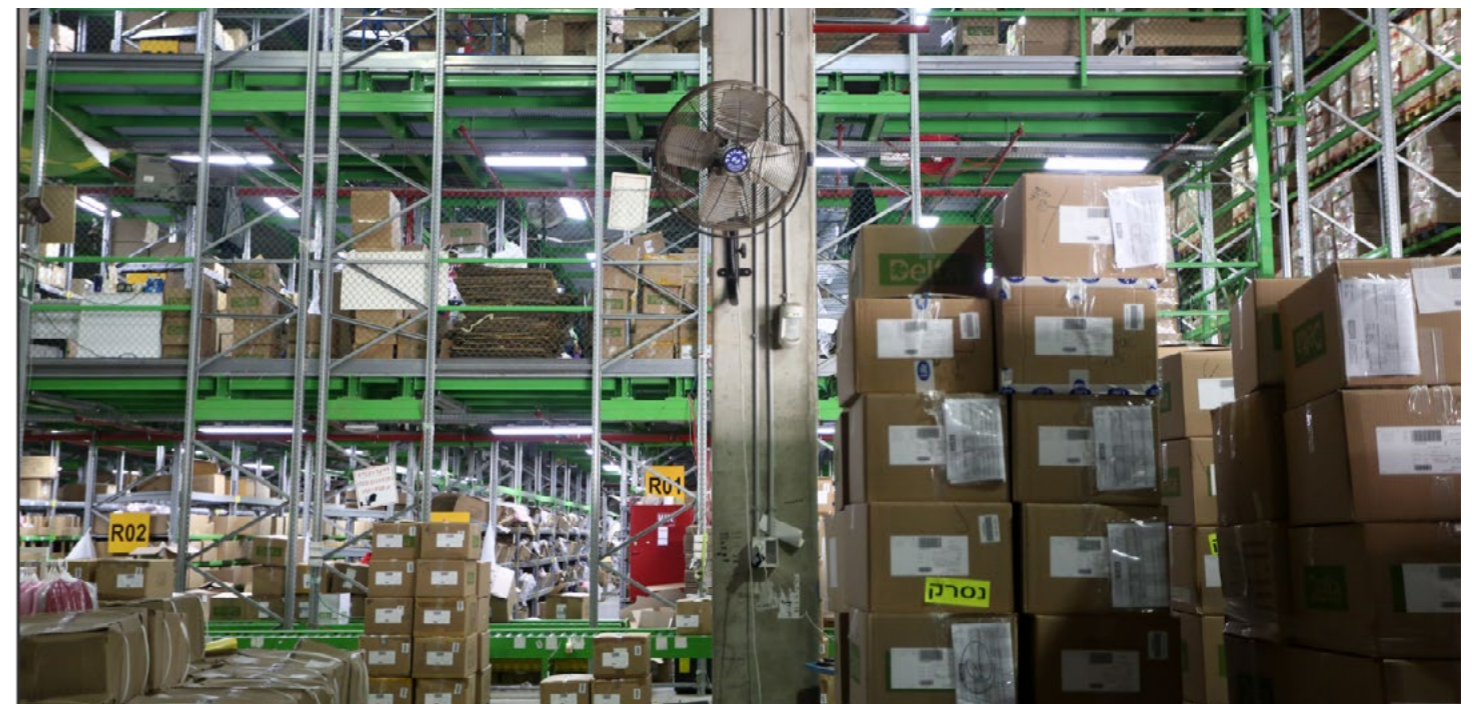
איכות

בקרת איכות המוצרים של החברה מסתמכת על תהליכי בקרה המבוצעים על ידי חברת האם, דלתא גליל. פירוט נרחב על תהליכים אלו מופיעים בדוח ESG של דלתא גליל. הקשר עם דלתא גליל דחף את דלתא ישראל להטמעת סטנדרטים גבוהים בתחום האיכות והמוצר, המקובלים בחברות גלובליות מובילות.

מערך בקרת האיכות (Quality Control) של דלתא גליל כולל צוות רחב של עובדים. מערך זה משרת את כל החטיבות - של דלתא ישראל והפעילות הגלובלית של דלתא גליל (בארה"ב, צרפת וכדומה). בחברה קיים מדריך ייעודי המאגד את כל ההנחיות והסטנדרטים הנדרשים מהספקים (לרבות הנחיות בנושא בטיחות וגהות בתעסוקה), והוא מותאם הן לפעילות של דלתא ישראל והן לפעילות של דלתא גליל ברמה הגלובלית. מדריך ה-QC נבנה במשותף עם דלתא גליל, הוא מועבר לספקים ואחת לשנה הם נדרשים לאשר ולחתום עליו. מעבר לכך, במהלך השנה צוותי QC נוסעים למפעלים לביקורת ומבצעים בקורות ובדיקות מקיפות כדי לוודא שהספקים עומדים בכל הדרישות והתקנות של דלתא.

בנוסף, צוות ה-QC מבצעים בקורות בנושא שמירת זכויות אדם ועובדים בקרב ספקי החברה כדי לוודא שהספקים דואגים לתנאי העסקה נאותים, הוגנים ומכבדים לכל עובדיהם

ושהם עומדים בכל התקנות והרגולציות בדבר שמירה על זכויות האדם. דלתא נוקטת עמדה ברורה ותקיפה בכל הנוגע להפרות של זכויות אדם ועובדים, וכדומה לכך בעבר הפסיקה החברה התקשרות עם ספק שלא נתן לעובדיו תנאי העסקה תקינים וכדין, זאת לאחר שדלתא העבירה לו מספר פעמים התראה לשיפור התנהלותו מול עובדיו.

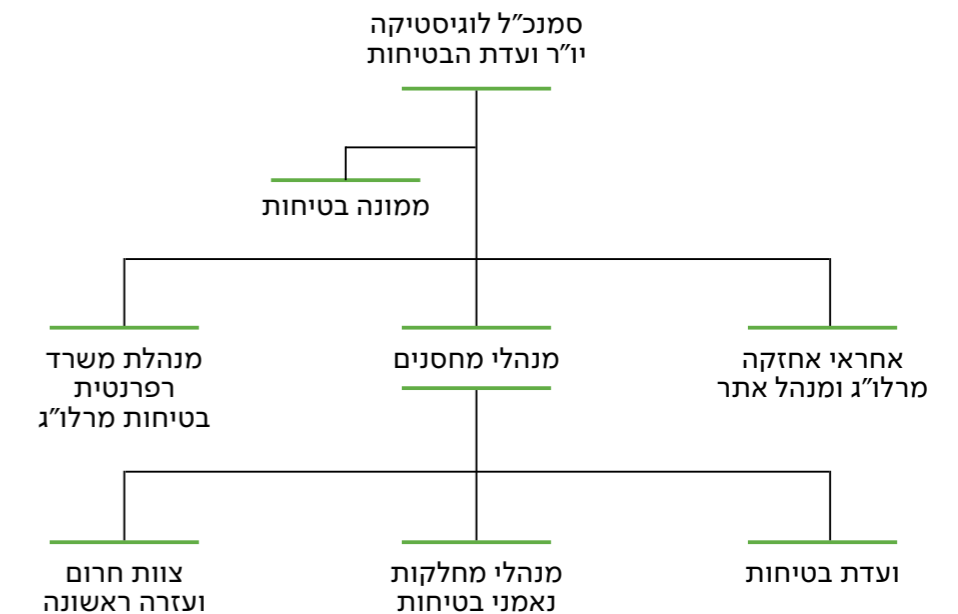


בטיחות וגהות בתעסוקה

מדיניות הבטיחות והבריאות התעסוקתית של החברה

דלתא שואפת לקיים סביבת עבודה בטוחה ולמנוע ככל הניתן, תאונות עבודה, פגיעה בבריאות העובדים ופגיעה בסביבה. ממונה הבטיחות בחברה אמון על הבטיחות במרלוג דלתא קיסריה בלבד, מתוקף הגדרת מרלוג דלתא קיסריה כ"מפעל" על פי פקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש), תש"ל, 1970.

ניהול מערך הבטיחות בחברה:



ניהול סיכונים במקום העבודה

במסגרת תכנית הבטיחות השנתית, גובשה טבלת הערכת סיכונים של תרחישי בטיחות. הטבלה מדרגת את גורם הסיכון לפי רמת ההסתברות להתרחשות (עלול לקרות בכל יום, מדי פעם, לעתים רחוקות, אף פעם) וחומרת הפגיעה (חמורה, בינונית, קלה ושולית).

מנהל המרלוג אחראי לקבוע את מדיניות הבטיחות ובמסגרתה את החשיבות של איתור וסילוק מפגעים על בסיס יומי קבוע. כחלק מגישה זו, הוא עורך סיורים לאיתור מפגעים מעת לעת, במחלקות המרלוג ובמטה החברה יחד עם ממונה הבטיחות, מנהלי המחסן, נאמני הבטיחות ועובדים מן השורה. בנוסף, נערכות בקורות שוטפות של מפגעים בתחום מכשור וציוד, החשמל, מפגע המצריך יעוץ חיצוני, וכן ניטור רעשים סביבתיים המזיקים לעובדים (מלגזות דיזל באזור פריקת משאיות).

החברה עורכת מבדקים לפיקוח על מילוי הוראות הבטיחות, אשר נערכים בנוסף לבדיקות שגרתיות המבוצעות על ידי מנהל המרלוג ומנהל האתר באופן שוטף, וסיורי הבטיחות של ממונה בטיחות.

לחברה תכנית לניהול בטיחות המתייחסת למרלוג דלתא קיסריה בלבד.

כדי לממש את מדיניות הבטיחות ובריאות תעסוקתית, החברה שמה דגש על הפעילויות הבאות:

- מעורבות הנהלה** – השתתפות בסיורי בטיחות וסביבה, קיום שיחות בטיחות ואיכות הסביבה, העלאת נושא הבטיחות, גהות וסביבה בישיבה שבועית/חודשית, לקיחת חלק בתחקיר תאונות ועמידה ביעדי הבטיחות שנקבעו.
- שיתוף עובדים** – שיתוף במסגרת ועדת הבטיחות, בסיורי בטיחות, תחקיר תאונות, כתיבה או שינוי נהלים, ובישיבות הנהלה בהן דנים בנושאים הללו.
- מסירת מידע לעובדים על סיכונים והשפעות סביבתיות** – העלאת המודעות של כל העובדים לסיכונים הנשקפים להם בעבודתם כולל השפעות סביבתיות, והדרכתם למניעת מצבי סיכון והישמרותם.
- נהלים והוראות בטיחות, גהות וסביבה.**
- הורדת רמת הסיכונים בחברה.**
- ציוד עבודה בטיחות וציוד מגן אישי** – הקפדה על מתן ציוד מגן וכלי עבודה תקינים ובטוחים לשימוש, העומדים בדרישות החוק, התקנים, הנהלים ובהוראות היצרן או הספק.
- קיום מבדקי בטיחות וסביבה שוטפים.**

ועדת הבטיחות של החברה כוללת נציגי הנהלה ועובדים המשמשים גם כנאמני בטיחות במחלקות השונות.

ב- 2022 בוצע בחברה מבדק על ידי גורם חיצוני מוסמך לעמידה בדרישות החוק ולניהול הבטיחות במרלוג.

אירועי בטיחות 2021-2022

7 10

סה"כ תאונות עבודה (כולל תאונות דרכים) בשנת 2022

סה"כ תאונות עבודה (כולל תאונות דרכים) בשנת 2021



לומדים ומשתפרים

על בסיס תוצאות תהליך ניהול הסיכונים וכן כתוצאה מהתרחשותן של תאונות עבודה, התממשות מחלות מקצוע או תקריות בטיחות מבוצעות פעולות מתקנות ומונעות (כולל עדכון נהלים) וכן תהליכי למידה והפקת לקחים למניעת הישנות מקרים דומים.

ממונה הבטיחות אחראי על תהליך ניהול הידע והפקת הלקחים הנובעים מתהליכי ניהול סיכונים, תחקיר תאונות, אירועי בטיחות וכדומה.

בחברה קיים נוהל תאונות עבודה – דיווח, עדכון ותחקור, שלפיו פועלים במצבים של תאונות עבודה בחברה ו/או במסגרתה. הנוהל מסדיר את שיטת העבודה לדיווח, עדכון, טיפול ותחקור אירועים וכן מסדיר את אופן הדיווח לגורמים הפנימיים והיצוניים. כל אירוע של תאונת עבודה או כמעט תאונה נדרש בדיווח באמצעות טופס "דיווח ותחקור תאונות עבודה/כמעט תאונה/אירוע בטיחות".

הדרכות בטיחות ובריאות תעסוקתית

חברת דלתא, מקיימת מערך הדרכות בטיחות בעבודה, בהתאם לתקנות ארגון הפיקוח על העבודה, תשנ"ט 1999. מערך ההדרכות מהווה חלק ממדיניות הבטיחות בחברה ומהמאמץ למנוע תאונות עבודה ומחלות מקצוע. לשם כך גיבשה החברה נוהל הדרכות ותכנית הדרכה בבטיחות ובריאות המוגדרת לפי תפקיד העובד.

מטרת הנוהל לפרט את מערך ושיטת הדרכות הבטיחות לכל האוכלוסיות הייעודיות בחברה: מנהלים ועובדי מחסן, עובדי משרד בתחומי המחסן, נהגי מלגזה, עובדי אחזקה, קבלנים, ספקים ונותני שירות, מבקרים/אורחים ועוד ניקיון.

תכנית ההדרכה מבוססת על העקרונות הבאים:

1. זיהוי צרכים להדרכות בשנה הנוכחית על סמך נתונים משנה קודמת ובהתאם לגורמי הסיכון שנמצאו.

2. זיהוי פערים ברמת ידע נדרש לצורך ביצוע פעילות בצורה בטוחה.

3. מיפוי בעלי תפקידים הדורשים הדרכה ייעודית לצורך מילוי תפקידם לדוגמה: נאמני בטיחות, ריענון מלגזנים וכו'.

הדרכות החברה מועברות באמצעות לומדה מקוונת או באופן פיזי על ידי ממונה בטיחות, מנהלי צוותים בעמדות עבודה ספציפיות, ומנהלים רלוונטיים אחרים (כל מנהל בתחומו). הדרכות כלליות מועברות לכלל עובדי החברה, לכל הפחות אחת לשנה, והן כוללות הסבר על חוקים ותקנות בבטיחות, דוגמאות לתאונות עבודה, חובות וזכויות עובד ומעביד, היבטים הקשורים לציוד מגן, ארגונומיה, בטיחות אש, חשמל, גהות תעסוקתית ועוד.

בנוסף, כל עובד חדש נדרש בהדרכת בטיחות ייעודית (באמצעות לומדה מקוונת) לגבי הסיכונים בעמדת העבודה. הדרכות ייעודיות נוספות למגשי עזרה

ראשונה, בטיחות לעובדי ניקיון, מלגזנים, בטיחות אש וחירום וכדומה מבוצעות אחת לשנה (עזרה ראשונה אחת לשנתיים).

כחלק מהתכנית השנתית להדרכה, מבוצעות הדרכות בטיחות בעבודה לקבלנים, המועברות על ידי מנהלים רלוונטיים. יתר על כן, בהסכמים מול הקבלנים משולב נספח לחוזה התקשרות בנושא בטיחות הכולל את הוראות בטיחות ואיכות הסביבה לעובדי קבלן בעת כניסתם לאתר החברה.

ממוצע משך הדרכת בטיחות כללית היא כ- 1.5-2 שעות לעובד.



יעדים לעתיד

1

אפס תאונות עבודה קשות

2

100% ביצוע של הדרכות בטיחות לעובדים

3

100% ביצוע תחקירים מתועדים לאירועי בטיחות עם נפגעים - תחקיר גורמי שורש לכל תאונה עם נפגעים

4

הגברת מודעות לאירועי "כמעט ונפגע"

מחויבות סביבתית

תפיסה סביבתית

שלה ושל כל מחלקת הסחר. חשוב לציין, שלמרות שחומרי הגלם ירוקים בדרך כלל יקרים יותר מחומרים גלם רגילים, בדלתא לא מעלים מחירים לצרכן כתוצאה משימוש בחומרים ברי קיימא (וזאת למרות שהעלויות גבוהות יותר לחברה).

הייצור נעשה במפעלים בחו"ל המנוהלים על ידי דלתא גליל, או מפעלים בחו"ל של ספקים חיצוניים שכל היצור שלהם הוא רק עבור דלתא (יכולת הייצור שלהם אינה מאפשרת התקשרות עם לקוחות נוספים מלבד דלתא).

לפיכך, השפעותיה הסביבתיות הישירות של החברה נובעות בעיקר מתהליכי האחסון והמוצרים עצמם. לצד השפעות אלה קיימות השפעות עקיפות שנובעות מתהליכי הייצור, השינוע וההפצה הנגרמים מספקיה החיצוניים של החברה. ההשפעות הישירות נובעות בעיקר מצריכת חשמל במרכז הלוגיסטי של החברה ופסולת של ניילון וקרטון של אריזות המוצרים.

בדלתא המסע אל עבר הקיימות הינו תהליך ארוך טווח שמלווה אותה עוד מראשית פעילותה של דלתא ישראל כחטיבה של דלתא גליל. המחויבות לקידום ערכים סביבתיים ובני קיימא בפעילות העסקית של החברה, הועמקו והתעצמו לאורך השנים, תוך שילוב חדשנות וטכנולוגיות שונות המקדמות את תפיסת הקיימות של החברה.

החברה מטמיעה את כלל ערכיה הסביבתיים והחברתיים בפיתוח מוצריה, בייצור, בשינוע, באחסון ובתהליך ההפצה שלה. בדלתא מקפידים להציע ערך עבור הלקוחות, באמצעות איכות ללא פשרות, התאמת המוצרים לצרכי הלקוחות, תמחור הוגן ועוד.

ציפיות הלקוחות להתנהלות אחראית ושקולה – עסקית, חברתית וסביבתית, הולכות וגוברות. לכן, קיימות הינה חלק בלתי נפרד מפעילותנו, במוטגי החברה ולכל אורך שרשרת הערך. החברה משקיעה משאבים רבים בפיתוח מוצרים בעלי השפעה פחותה על הסביבה, תוך התייחסות למגוון רחב של השפעות כגון שימוש במשאבים וחומרי גלם, צריכת אנרגיה, צריכת מים ועוד.

סמנכ"לית הסחר של החברה, אחראית על המוצר, ניהול ספקי החברה, ניהול הסחורה, המלאי והמגוון של המוצרים ועוד. הטמעת ערכים של אחריות סביבתית וחברתית נעשה באופן אינהרנטי בתהליך קבלת החלטות



קיימות במוצרים

בדלתא נוהגים באחריות בכל גלגול חיי המוצר – משלב הקונספט, בנית הרעיון והחזון ועד לשלב העיצוב, פיתוח המוצר, הבאתו לישראל, מכירתו והגעתו לצרכן הקצה.

הקולקציות מגובשות עם חשיבה אסטרטגית סדורה, כאשר לכל מותג יש רעיון מאגד משלו:

PANTA-REI



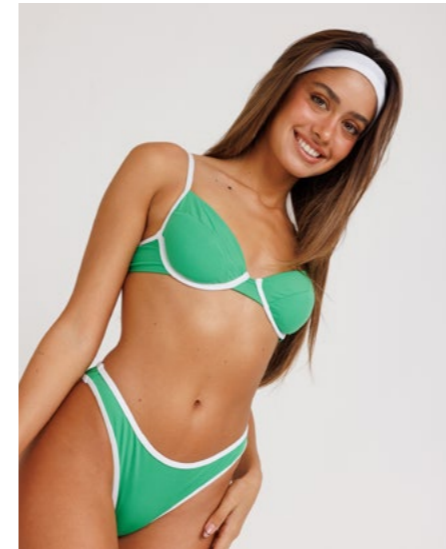
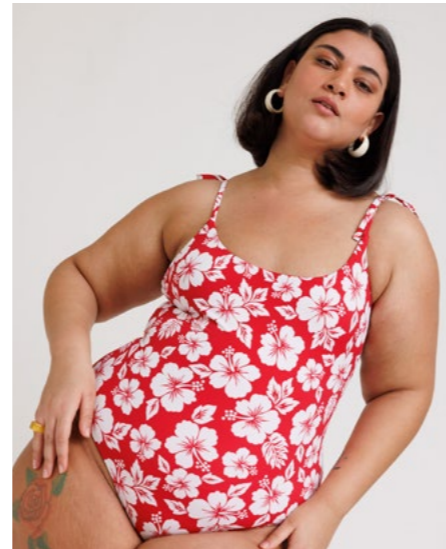
80%

מדגמי בד ה-ilios מיוצרים מחוטים ממוחזרים.



המותג **PANTA-REI** הינו מותג חדש, המשלב כבר מיום השקתו מוצרים שבהם מוטמעים שיקולים סביבתיים הן בחומרי הבד והן בתהליכי הייצור. בסדרת המוצרים של המותג **MOVE AND CARE** מייצרים מכנסי טייץ וחזיות מניילון ממוחזר.

FIX



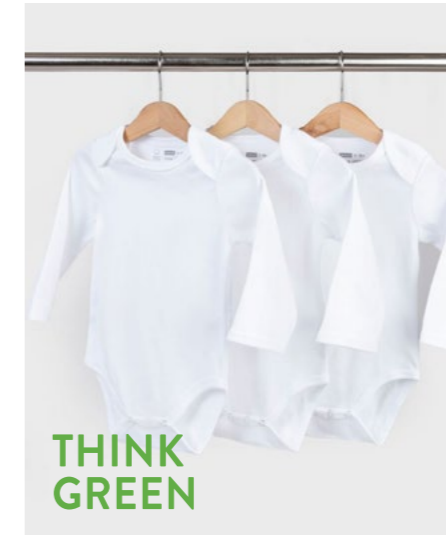
100%

מבגדי הים של המותג **FIX** ממוחזרים.

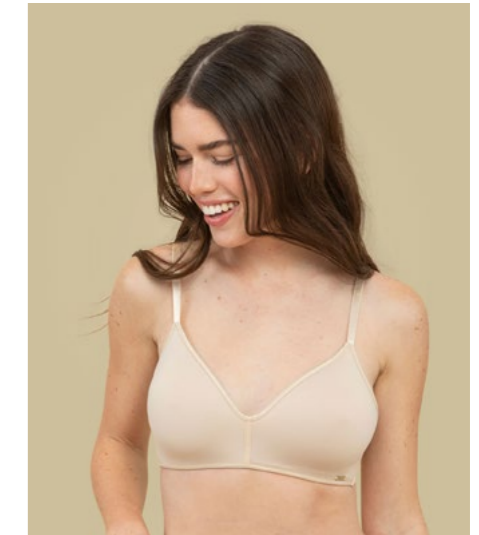


המותג **FIX** הוא מותג צעיר, ומבחינת תפיסה ערכית, הוא "נולד" לתוך עולם ששם דגש על ערכים חברתיים וסביבתיים **"DO GOOD"**. מבחינת הלקוחות המציאות מאוד ברורה וקיימת הסכמה שצריך לפעול בצורה אחראיות כלפי הסביבה. זו גם האג'נדה שמניעה את החברה, ולכן היא פועלת להעביר כמה שיותר מוצרים להיות סביבתיים. כדוגמה לכך, כל קו בגדי הים של **FIX** כולל חומרים ממוחזרים (התחרה והניילון ממוחזרים), מוצרי קולקציית הפיג'מות ממוחזרים או שעברו תהליך ייצור המפחית השפעות על הסביבה.

DELTA



THINK GREEN



80%

מוצרי המותג **דלתא בעלי היבטים ידיוותיים לסביבה (ממוחזר/בתהליך הייצור לוקח בחשבון התנהלות סביבתית פחותה).**



דלתא הינו מותג ותיק מאוד, שיש לו ערכים קבועים המכתיבים את כיווני החשיבה, עם קווי פעולה סדורים וברורים. במותג זה שילוב הערכים הסביבתיים נעשה באופן מידתי, שקול ומתמשך.

סדרת המוצרים **"THINK GREEN"** של דלתא משלבת במוצרים יוזמות סביבתיות של כותנה אורגנית והיפו אלרגנית, ללא שימוש בכימיקלים וחומרים מזהמים וכן מוצרים בעלי תרכובת חומרים ממוחזרים (לדוגמה ניילון או תחרה ממוחזרים). בנוסף, קיימים מוצרים שמוגדרים סביבתיים כיוון שהם יוצרו בתהליך עם השפעה סביבתית פחותה כתוצאה מצמצום בצריכת אנרגיה, מים, פסולת או חומרי גלם.

יוזמות לצמצום השפעות סביבתיות במוצרים ובתפעול

הטמעת היבטים סביבתיים מתבצעת בשלל תהליכים נוספים כגון:

- מעבר לשימוש בשקיות סופגות לחות ממוחזרות.
- 100% משקיות האון ליין של המשלוחים עשויות מניילון ממוחזר וניתנות למחזור בפח הכתום.
- מעבר לתוויות ללא למינציה.
- התאמת גודל האריזות למוצרים.
- מכירת מוצרים קטנים באריזות של מספר מוצרים (משתדלים לא למכור אותם כבודדים), כדי להפחית, ככל הניתן, את השימוש בניילון.
- כל משטחי העץ במרלוג ממוחזרים.
- שימוש חוזר בקרטונים במרלוג (כמעט ולא רוכשים קרטונים חדשים).



חדשנות טכנולוגית ללא פשרות

כמעט כל המוצרים של דלתא משלבים תהליכי חדשנות. הטכנולוגיות שיצרה החברה, והמשך פיתוחן המתמיד תוך עבודה על המצאות חדשות, הן מה שמעמיד את המוצרים שלה בחוד החנית של עולם הלבשה התחתונה, הלבשת הפנאי והספורט. החברה מקבלת שירותים ממערך הפיתוח והמחקר (ה-R&D) של דלתא גליל, היושב בכרמיאל. שם יושבים צוותי פיתוח ועיצוב, המספקים לחברה את הידע והניסיון במוצרים, בטכנולוגיות ועוד, ומקיימים איתם שיתופי פעולה.

להלן דוגמאות מובילות לטכנולוגיות חדשניות של החברה:

Cupron
טכנולוגיית סריגה חדשנית משלבת סיבי נחושת ובכך מונעת נוכחות בקטריות, פטריות וריחות לא נעימים.



D- Pouch
מערכת תמיכה ייחודית בטכנולוגיית HOLD AND SUPPORT הכוללת כיס עוטף קדמי להפרדה מאזור הרגליים ומניעת חיכוך המעניקה תחושת נוחות.

D-POUCH™

Real cool cotton (RCC)
כותנה מנדפת זיעה. טכנולוגיה ייחודית מבית דלתא, המשפרת משמעותית את כושר הנידוף של הבד ומעניקה לו תחושה נעימה וצוננת לאורך זמן. כותנה שיכולה לעבור הרבה כביסות ללא פגיעה באיכותה (משפר את המוצר). טכנולוגיה ייחודית לכותנה מנדפת זיעה.



Thermal Tech
בד רך וקל במיוחד המתאים עצמו למבנה הגוף לנוחות מרבית, מחמם, נעים ושומר על חום הגוף. בד נמתח השומר על צורתו לאחר כביסות. טכנולוגיה מנדפת במהירות זיעה וגורמת לתחושה נעימה.



Stretch 720°
סריגה בטכנולוגיה ייחודית המעניקה לבד גמישות מקסימלית. הבד מתכווץ ונמתח בהתאם לכל צורת גוף, מבלי להישחק ולאבד מצורתו המקורית גם לאחר כביסות רבות.



Realasting cotton
כותנה הנשמרת לאורך זמן. פיתוח טכנולוגי ייחודי מבית דלתא, המעניק לבד עמידות גבוהה בפני כביסות, שומר על רכות הבד ומונע שחיקה (מעניק לו מראה חדש לאורך זמן).



SOFT
בד רך ונעים במיוחד לנוחות מרבית.

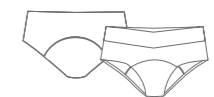


COOLTEX
טכנולוגיה המנדפת במהירות את הזיעה ומבטיחה תחושה נעימה, נוחה וצוננת לאורך כל היום.



Period Panties 720°
תחתוני מחזור מברך במיוחד בטכנולוגיית 720°. תחתונים נוחים ודקים לשימוש רב פעמי עם טכנולוגיית ספיגה מתקדמת לכל מצב שדורש ספיגת נוזלים. התחתון כולל ארבע שכבות לספיגה אופטימלית.

PERIOD PANTIES



Bamboo
בד טבעי המופק מצמחי הבמבוק, בעל יכולת הגנה מקרינה UV ומבנה סיבים ייחודי, המנדף זיעה ומתפקד כשכבה מבודדת מפני חום וקור. הבד היפואלרגני ומתאים לבעלי עור רגיש ובעל תכונות אנטי-בקטריאליות למניעת התפתחות בקטריות וריחות לא נעימים.



Lenzing Modal
בד טבעי, רך ונעים במיוחד עם ברק קל. הבד מורכב מחומרים ידידותיים לסביבה, מחומרים טבעיים וחומרי גלם מתחדשים.



מוצר זה מספק מענה ללקוחות לצמצום השימוש במוצרי ספיגה חד פעמיים בעלי השפעה סביבתית שלילית.

ביצועים סביבתיים⁹

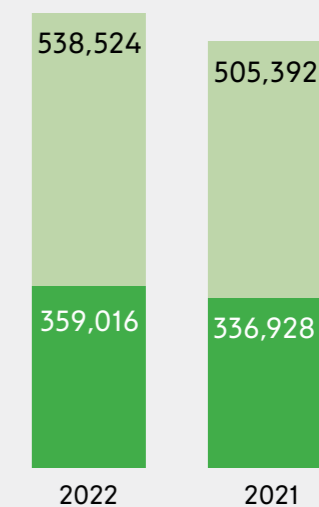
צריכת חשמל

צריכת החשמל העיקרית במרלו"ג הינה עבור תאורה, אין מיזוג מרכזי. נתוני צריכת החשמל לשנת 2021 מושפעים מאירועי מגפת הקורונה שהובילו לסגרים כלליים והגבלות שונות על הפעילות העסקית. לכן, עם החזרה לשגרת הפעילות בשנת 2022, ניתן לראות עליה בכמות צריכת החשמל, הן במשרדים והן במרלו"ג.

צריכת חשמל, 2021-2022

(קוט"ש)

■ משרדים ■ מרלו"ג



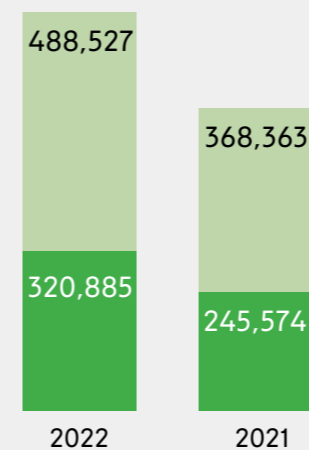
צריכת אנרגיה מתחדשת

כאמור, גם צריכת האנרגיה המתחדשת גדלה בשנת 2022 לעומת 2021 כתוצאה מחזרה לפעילות סדירה במשרדים ובמרלו"ג לאחר מגפת הקורונה.

אנרגיה מתחדשת מפאנלים סולאריים, 2021-2022

(קוט"ש)

■ משרדים ■ מרלו"ג



צריכת דלק

רכבי החברה מסופקים על ידי דלתא גליל. לחברה יש זכות לשימוש ב-49 רכבים הנמצאים בבעלות דלתא גליל ומשמשים את העובדים. ההסכם מול דלתא גליל כולל הסדרים הנוגעים לתיקונים כתוצאה מתאונה, הסדרים להחזרת הרכבים ועוד. לחברה אין זכות בחירה לגבי סוג הרכב, צריכת האנרגיה, מדד הפליטות שלו וכדומה.

פסולת למחזור

דלתא התקשרה עם תאגיד המחזור תמיר, לצורך טיפול ומחזור של אריזות ומוצרים שונים של החברה¹⁰.

להלן נתוני הפסולת שהועברו לתאגיד המחזור (ביחידות טון):

סוגי מוצר/ אריזה	2021	2022
נייר/קרטון	594.15	599.84
זכוכית שקופה	-	0.02
פלסטיק (LDPE, PP)	36.92	113.31
סה"כ	631.07	713.17

⁹ הנתונים הסביבתיים המדווחים מתייחסים לצריכה מאתר המרלו"ג ומשרדי החברה הממוקמים בקיסריה.
¹⁰ הנתונים מתייחסים לפסולת הנחשבת זרם ביתי ומסחרי.

ממשל תאגידי ואתיקה



ממשל תאגידי

חברי הדירקטוריון

- **אייזיק דבח** – יו"ר הדירקטוריון. מנכ"ל, דירקטור ובעל השליטה בדלתא גליל
- **נעם לאוטמן** – דירקטור. מכהן כיו"ר חברת האם דלתא גליל תעשיות בע"מ
- **שאול בן זאב** – דירקטור חיצוני ובלתי תלוי
- **אמנון נויבך** – דירקטור חיצוני ובלתי תלוי
- **גנט דסה** – דירקטורית
- **ענת בוגנר** – דירקטורית, מנכ"לית דלתא ישראל

דירקטוריון החברה מונה שתי נשים, המהוות 33.3% מכלל חברי הדירקטוריון.

בדירקטוריון מנהלות שתי ועדות:

- ועדת ביקורת
- ועדת תגמול – במסגרת תפקידה ואחריותה, הוועדה, בין היתר, ממליצה לדירקטוריון על מדינות התגמול לנושאי המשרה, על הארכת תוקפה של המדיניות ועל עדכונה (ככל שזה נדרש), בוחנת את יישומה באופן שוטף ומחליטה האם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, בעל שליטה או מקורביו.

מינוי ובחירה של הדירקטוריון

דירקטוריון החברה קבע כי המספר המזערי הראוי של דירקטורים בחברה בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית בחברה, הוא שניים. בחברה מכהנים שני דירקטורים בעלי מומחיות זו.

תהליך מיון ובחירת חבר דירקטוריון נעשה במעורבותו של היו"ר וכן שיתוף יתר חברי הדירקטוריון.

תקשור נושאים קריטיים ודיוני ESG בדירקטוריון

במהלך השנים 2021-2022 התקיימו דיונים בדירקטוריון על היבטים סביבתיים וחברתיים שונים הקשורים לפעילותה העסקית של החברה, לדוגמה, שרשרת אספקה, מיחזור פסולת וחשיבה על חומרי האריזה, בחינת מפעלים מאושרים, עובדים ועוד.

מעבר לכך, חברי הדירקטוריון מעודכנים פעם בשנה בנושאים הקשורים להיבטי אתיקה ותכנית האכיפה הפנימית. בשנת 2021 התקיים דיון בדירקטוריון לאישור הקוד האתי של החברה.

בנוסף, הדירקטוריון התכנס לאישור תוכנית התרומות של החברה.

אפקטיביות עבודת הדירקטוריון

בדירקטוריון מתבצעת בקרה שוטפת אחר הנושאים שעלו בוועדות ובכל ישיבה נרשם פרוטוקול מסודר המרכז את עיקרי הנושאים שעלו לדיון. ישיבות

הדירקטוריון מתקיימות במועדים שבהם כל חבריו יכולים להשתתף, לכן קיימת נוכחות מלאה של חברי הדירקטוריון בישיבות.



אתיקה

דלתא חרטה על דגלה ערכים של אמינות, הגינות, מקצועיות, יושרה, כיבוד הוראות הדין, מחויבות לשמירה על כבוד האדם, מתן הזדמנות שווה ויחס שווה ללא הבדל דת, גזע ומין, מחויבות לשמירה על הסביבה ואחריות חברתית, כערכים בסיסיים העובדים ביסוד פעילותה העסקית וקשריה של החברה עם מחזיקי העניין שלה (בעלי מניות, שותפים, עובדים, לקוחות, ספקים, מתחרים, רשויות ממשל, קהילה ועוד).

אנו פועלים להטמעת התנהגות עסקית ערכית ראויה של בעלי תפקיד ונושאי המשרה שלה במסגרת מילוי תפקידם בחברה.

הקוד האתי

בשנת 2021 גיבשנו קוד אתי, שמטרתו לעגן ערכי יסוד בסיסיים. הקוד האתי מהווה את חזון החברה ועמדתה המוסרית והמקצועית ומנחה אותה בכל פעילותיה. הקוד האתי אושר על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון.

תהליך גיבוש הקוד נעשה על ידי יועץ חיצוני, תוך התבססות על סעיפים משמעותיים מהקוד האתי של חברת האם, דלתא גליל.

[לקוד האתי של החברה](#)

מבנה מערך האתיקה ומנגנוני האתיקה

בחברה פועל מנגנון "קו חם" המאפשר לכל עובדי החברה לפנות לגורמים ייעודיים בחברה בכל נושא שיש בו חשש לפעולה לא תקינה, חריגה מהחוק או מהנהלים. לצורך כך, גיבשנו ביוני 2022 נוהל "קו חם" המסדיר את תהליכי העבודה בעת הגשת פניה, דרכי הפניה ועוד.

פניות בנושא מועברות לקצין הביטחון של החברה.

בעת קליטת עובדים חדשים אנו מקפידים לעדכן על קיום הקו החם, וכן

מפיצים תזכורת לכל העובדים אחת לשנה. בנוסף, הנושא מתוקשר בלוחות המודעות הפרוסים ברחבי משרדי החברה.

בכל מקרה של דיווח על הפרה ו/או הפרה לכאורה ו/או חשש להפרה על ידי גורם כלשהו, מתחייבת דלתא לשמור בסודיות את זהותו של הפונה, כפוף לדרישת רשות מוסמכת כדון. כמו כן, מתחייבת החברה שלא לנקוט בפעולות ענישה או משמעת נגד מי שפנה בתום לב לממונה בקשר לתכנית כאמור.

תהליך הטמעת האתיקה בתרבות הארגונית

על מנת להטמיע את הקוד האתי בקרב עובדי החברה ומנהליה אנו נוקטים במספר תהליכים:

- תקשור הקוד האתי לכלל עובדי החברה;
- העברת הקוד לעובדים חדשים בחברה;
- ביצוע לומדת אתיקה

הפרות אתיקה

מדי שנה מועבר דוח על התלונות שהתקבלו, הבירור לגביהן ולקחים

מבירורן על ידי קצין הביטחון בסיוע המבקר הפנימי והיועץ המשפטי של החברה לוועדת הביקורת.

ניהול תקין

כחברה ציבורית מוטלות עלינו חובות הנגזרות מכוח דיני ניירות ערך. **הציות לחוק הינו הבסיס להנחת העבודה שלנו.**

אנו מקפידים על אמיתות, נכונות ומלאות המידע שלנו ומדווחים לציבור אודות פעילות החברה בהתאם להוראות הדין החל בשקיפות המרבית. אנו דואגים לשתף את הציבור במידע מהותי וחשוב אודות פעילות החברה ותוצאותיה העסקיות, במטרה לתת לציבור תמונת מצב מלאה, ככל שניתן, אודות פעילות החברה ותוצאותיה העסקיות.

מדיניות תגמול

בשנת 2021 אישר הדירקטוריון והאספה הכללית של בעלי המניות של החברה מדיניות תגמול. מדיניות זו קבוצת את המסגרת לתגמול נושאי המשרה בחברה, היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו.

האורגנים המוסכמים לאשר את המדיניות ותנאי התגמול הם:

- ועדת התגמול
- הדירקטוריון
- האסיפה הכללית

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה.

תוקפה של המדיניות הוא חמש שנים ממועד הפיכת החברה לחברה ציבורית בהתאם להוראות חוק החברות. המדיניות מפורסמת בתשקיף¹¹ החברה שפורסם בשנת 2021.

אנו מייחסים חשיבות גבוהה לאיכות הגורם האנושי של הדרג הניהולי ושל נושאי המשרה בחברה. לפיכך, הושקעה מחשבה רבה בבניית מדיניות תגמול נכונה וראויה לנושאי המשרה בחברה, תוך התחשבות, בין השאר, ביעדי החברה במדיניות ניהול הסיכונים שלה, וזאת כדי ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך.

יחס תגמול

הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה המכהנים לעלות השכר הממוצע בחברה הוא 1 ל-7, והיחס שבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה המכהנים לעלות השכר החציוני בחברה הוא 1 ל-7.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול, היחס בין העלות הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר (כהגדרתה בחוק החברות) של שאר עובדי החברה עומד על 1 ל-10, היחס שבין העלות הכוללת



¹¹ במרץ 2023 אושר על ידי הרשות לניירות ערך להאריך תוקפו של התשקיף עד למרץ 2024.

ניהול סיכונים

בדלתא קיימת מדיניות לניהול סיכונים אשר נקבעה על ידי דירקטוריון החברה. מנכ"לית החברה, משמשת כאחראית על ניהול סיכוני השוק בחברה וסמנכ"ל הכספים אחראי על ניהול סיכוני השוק בתחום שערי חליפין וריבית.

באוקטובר 2021 בוצע סקר סיכונים על ידי יועץ חיצוני לביסוס תכנית עבודה רב-שנתית לביקורת הפנימית.

מטרות סקר הסיכונים:

- מיפוי מוקדי סיכון עיקריים הקיימים בפעילות החברה, התהליכים המבוצעים בה וביצוע הערכה ראשונית של מוקדי סיכון מהותיים.
- להעריך את הסיכונים אשר מופו ולהציג את רמת הסיכון השירי של הסיכונים.
- על בסיס מוקדי הסיכון העיקריים, לגבש תכנית עבודה רב-שנתית לביקורת הפנימית לשנים 2021-2024, לאישור בוועדת הביקורת של החברה.

נושאי הסיכון המרכזיים שזוהו בסקר הם: תלות בשרשרת אספקה, סחר הוגן (תהליכי ייצור, שרשרת אספקה, זיהום סביבה), הגנת פרטיות, תלות בנמלי ישראל, שינויי רגולציה והחמרת דרישות איכות סביבה וחוקי עבודה במפעלי הייצור ועוד.

מניעת ניגוד עניינים

אנו ממלאים תפקידנו באופן חסר פניות לטובת החברה ובעלי המניות, ובמסגרת זו, פועלים למניעת ניגודי עניינים בין החברה ובין עניינים אישיים של בעלי תפקיד. על מנת להימנע ממראית עין של ניגוד עניינים, בעלי תפקיד נדרשים להיזהר מהשפעה זרה, להימנע מביצוע

עבודה בשכר מחוץ לחברה ללא אישור, להימנע משימוש במשאבי החברה להפקת רווח אישי, לא לקבל טובות הנאה, לא להעדיף אינטרס אחר שעלול לפגוע בביצוע תפקידם, להימנע מקבלת החלטה בנושא ממנו הם או בן משפחתם יוצא נשכר, ולפעול כשלנגד עיניהם טובת החברה בלבד.

בנוסף, בחברה קיים נוהל איסור עסקאות בעלי עניין עליו נדרשים לחתום חברי הדירקטוריון ונושאי משרה.

תכנית אכיפה פנימית

בדלתא גובשה תכנית אכיפה פנימית, שמטרתה הגדרת עקרונות הפעילות בתחום ניירות הערך, קביעת כללי זהירות והקמת מנגנוני הדרכה ובקרה. התכנית הוכנה על ידי יועצים משפטיים חיצוניים של החברה ואושרה על ידי החברה והדירקטוריון באוגוסט 2022, והיא מהווה חלק מנהלי החברה המחייבים את כל הדירקטורים, המנהלים והעובדים.

סמנכ"ל הכספים של דלתא מונה על ידי הדירקטוריון כממונה על האכיפה, ואילו מועברות פניות בנושא.

תכנית אכיפה אינה אירוע חד פעמי, אלא תהליך מתמשך. כדי להבטיח את הטמעתה בחברה, גובשו מספר תהליכים:

1. ביצוע הדרכות שוטפות בקרב כל נושאי המשרה בחברה, מנהלים ועובדי מחלקת הכספים;
2. הפצת תכנית האכיפה והנהלים הרלוונטיים לידיעת המנהלים והעובדים;
3. המשך גיבוש ועדכון נהלים בתחום ניירות ערך, והבאתם לידיעת המנהלים והעובדים;

מדי שנה, מועבר דיווח על ידי הממונה על האכיפה בחברה לוועדת הביקורת, בהעתק ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה על ביצוע תכנית האכיפה בשנה הקודמת וכן ביחס לעדכוני הוראות הדיון, ככל שיהיו; ולאירועים חריגים, אם היו כאלה באותה שנה.

יחסים עסקיים - מול חברת האם - דלתא גליל

דלתא גליל ודלתא ישראל, הן חברות ציבוריות, הכפופות להנחיות הרשות לניירות ערך. במסגרת הפיצול של דלתא ישראל נחתמו הסכמים מפורטים בין השתיים, בעלי תוקף של חמש שנים. ההסכמים הללו קובעים את כללי הפעילות בין החברות, דמי הניהול, הסדר מתן שירותים של דלתא גליל.

עמידה בחוקים ותקנות

בפברואר 2016 הוגשה כנגד דלתא גליל תביעה ובקשה לאישורה כתובענה ייצוגית המבוססת על טענה כי דלתא לא קיימה את הוראות תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בחנויות רשת "דלתא" בישראל. לאחר מו"מ בין הצדדים, הגיעו להסכמה על סיום ההליך במסגרת הסדר הסתלקות מתוגמלת, במסגרתה הוסכם כי החברה תעביר תרומה לקרן תובענות ייצוגיות וכן תשלם גמול ושכ"ט לבקש ולבא כוח. בדצמבר 2022 ניתן פסק דין שאישר הסדר זה, כמבוקש על ידי הצדדים.

בדצמבר 2021 התקבלה אצל החברה תביעה ובקשה לאישורה כתובענה ייצוגית המבוססת על הטענה כי דלתא

ישראל אינה מעדכנת את חברי המועדון, בהתאם למועדים הקבועים בחוק הגנת הצרכן, תשמ"א-1981 ובהתאם לדרכים המנויות בחוק הגנת הצרכן, על אודות מחיקה של נקודות זכות הנצברות על ידי חברי מועדון הלקוחות "דלתא", ואשר נמחקות, בהתאם להוראות תקנון מועדון הלקוחות, אחת לשנה. נכון לפרסום הדוח התקופתי של החברה לשנת 2022

הגיעו הצדדים בתיק להסכמה עקרונית על מתווה להסתלקות מתוגמלת. בנוסף, בדצמבר 2022 נמסר עותק לחברה של תובענה ובקשה לאשרה כתובענה ייצוגית נגד החברה, ונגד שבע נתבעות נוספות המבוססת על טענה כי החברה ביצעה פרסום סמוי שלא כדין ברשתות החברתיות באופן המהווה לטענת המבקשות הטעיה בפרסומת

בניגוד להוראות הקיימות בחוק להגנת הצרכן, תשמ"א-1981. נכון למועד פרסום הדוח התקופתי של החברה, טרם הגישה דלתא לבית המשפט את תשובתה לאישור הבקשה. פירוט נוסף בנוגע לתביעות שהוגשו כנגד החברה ניתן למצוא בדוח התקופתי של דלתא לשנת 2022.





אבטחת מידע ופרטיות לקוחות

אנו מחויבים לשמור על סטנדרטים גבוהים של בקרה והתנהלות אבטחת מידע אחראית. כחלק מהסכם השירותים של החברה עם דלתא גליל, החברה מקבלת ממנה שירותים, בין השאר, בתחום הגנת הסייבר.

החברה מפעילה מסגרת הגנה בעלת מספר שכבות, הכוללות, בין היתר, הפעלת מוקד SIEM/SOC במיקור חוץ לניטור והתראה של אירועי אבטחת מידע. עבור תשתיות ומערכות שהוגדרו כקריטיות לפעילות החברה, מופעל מערך גיבוי באתרים השונים, שמטרתו לאפשר את שיחזור מערכות המידע בעת הצורך.

החברה משקיעה משאבים ומאמצים ניכרים על מנת לצמצם למינימום את האפשרות להתקיימות אירועי סייבר ובמסגרת זאת מפעילה תכנית להגברת מודעות העובדים לסיכונים אבטחת המידע והסייבר.

לצורך כך, פועלת החברה לפי מסמכי מדיניות ונהלים סדורים כגון:

- **מדיניות אבטחת מידע** – קובעת סט של נהלים והנחיות להתנהלות תקינה של החברה ועובדיה בתחום.
- **מדיניות ציות** – נועדה לספק הנחיות לתכנון ויישום בקרות מתאימות העומדות בדרישות המשפטיות, הרגולטוריות והתקשוריות במסגרת הגורמים העסקיים בחברה.

הטמעה

בחברה מתקיימות פעולות שונות להטמעת נושא אבטחת המידע והסייבר בקרב עובדי החברה, כגון:

- הדרכות רבעוניות לכל עובדי החברה, תוך מתן דגש על עובדים המוגדרים כבעלי תפקידי סיכון בעלי אפשרות חשיפה גבוהה לאירועי אבטחת מידע
- לומדות שנתיים בתחום אבטחת מידע וסייבר
- תקשורים לעובדים באמצעות הדואר האלקטרוני
- הדרכות לעובדים חדשים משלבות את הנושא
- בדיקות 'פשינג' – הפצת הודעות כוזבות המדמות מצב של ניסיון חדירה לאבטחת המידע של החברה דרך הדואר האלקטרוני של העובדים.

- **מדיניות קשרי ספקים** – המדיניות תומכת ביישום יעדי משנה של בקרה בנוגע להיבטי אבטחת מידע בקשרי ספקים ובמתן שירות.
- **מדיניות ניהול ספקים** – קובעת דרישות להבטחת עמידתם של גורמי צד ג' או ספקים בדרישות של דלתא לשמירת המידע.
- **נוהל תגובה בעת אירועי הפרת פרטיות** – מגדיר הנחיות לדיווח וניהול אירועי הפרה של פרטיות המידע שמוחזק על ידי החברה.

צוות אבטחת הסייבר של החברה בשיתוף עם סמנכ"ל מערכות המידע של דלתא גליל, אחראי על בניית תכנית העבודה בתחום ההגנה על הפרטיות ואבטחת המידע ונתון לביקורות שנתיים בלתי תלויות. תכנית העבודה ונהלי החברה מתעדכנים מעת לעת, בהתאם לסיכונים חדשים ורגולציות חדשות בתחום.

בנוסף, בקבוצת דלתא גליל קיימת ועדת היגוי לנושא, המתכנסת אחת לחודש, מבקרת את הנהלים ותכניות העבודה בתחום ומכתיבה משימות עבודה לבעלי התפקידים השונים, בהתאם לנדרש ובהתאם לנהלים המאושרים.

בשנים 2021-2022 לא התקיימו אירועי אבטחת מידע והפרת פרטיות.

יעדים לעתיד

1

הערכת סיכונים אבטחת מידע לכל מותגי החברה

2

התעדה לתקן ISO 27001 במהלך שנת 2023

3

100% מעובדי החברה יעברו הדרכה בנושא אבטחת מידע וסייבר

4

עדכון ושיפור גרסת לומדת אבטחת המידע של העובדים

מדידה ובקרת אפקטיביות מערך אבטחת המידע והסייבר

לאפשר לה לטפל ביתר יעילות בזיהוי, מניעה, ובעת הצורך במתן תגובה הולמת להתקפות סייבר. בד בבד, החברה נמצאת בתהליך התעדה לתקן ISO 27001 לניהול אבטחת מידע.

החברה מבצעת מדידה שנתיים של כל מערך אבטחת המידע והגנת הסייבר שלה בהתאם למדדי בקרה של המכון הלאומי לטכנולוגיה האמריקאי (NIST) שנחשב לאחד המוסדות המוכרים בעולם בנוגע לתקינה בינלאומית בתחום אבטחת הסייבר (CSF) וזאת, על מנת



אודות הדוח

תהליך כתיבת הדוח

דוח זה לשנים 2021-2022 הוא דוח ה-ESG הראשון שמפרסמת חברת דלתא מותגים ישראל. פרסומו נעשה לקראת סוף שנת 2023 ולכן הוא כולל התייחסות נקודתית לאירועים משמעותיים שהתרחשו בחברה הישראלית, במשק הכלכלי-עסקי ובפעילות של דלתא (מבלי לכלול נתונים כמותיים ומידע מפורט לשנה זו).

הדוח נכתב ברוח תקן הדיווח Universal Standards 2021 של ארגון ה-GRI (Global reporting initiative) הבינלאומי. כתיבת הדוח כללה תהליך זיהוי נושאים מהותיים שנועד לזקק את הנושאים המרכזיים והרלוונטיים ביותר לדיווח עבור החברה ועבור מחזיקי העניין שלנו.

דוח זה מהווה עבורנו שלב הראשון בתהליך הסדרת תחום ה-ESG בחברה, להגברת השקיפות מול מחזיקי העניין שלנו ולהצגת התקדמותנו בנושאים מרכזיים הנכללים בתחום זה (כגון, איכות הסביבה, עובדים, אחריות חברתית, רכש אחראי, איכות ובטיחות ועוד).

הדו"ח נכתב בסיוע חברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית, מקבוצת Grant Thornton פאהן קנה, חברת קהילה ב-GRI.

בכל שאלה או עניין בנוגע לדו"ח ותוכנו ניתן לפנות ל:

מר **יניב בנדק**, סמנכ"ל כספים דלתא
yaniv.benedek@deltagalil.com

מר **עברי ורבינ**, מנכ"ל חברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית
lvri.Verbin@goodvision.co.il

גב' **רונאל שדה**, דירקטורית ויועצת ESG בחברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית
Ronel.Sade@goodvision.co.il

גב' **מינה פורטנוב משען**, עיצוב דוחות ESG, פורטנוב משען

מסמך זה הוכן על ידי חברת דלתא ישראל מותגים ש.מ. בע"מ (להלן: החברה) אך ורק למטרת הצגת תחום האחריות התאגידית בקשר עם פעילותה ופעילות החברות הבנות שלה. דו"ח זה, הינו הדו"ח הראשון שמפרסמת החברה בנושא אחריות תאגידית, ומטבע הדברים אינו ממצה את כלל הנושאים המטופלים על ידי החברה.

בדו"ח נכללו מספר נושאים שהחברה בחרה להדגישם, אולם אין בהכללת פרט מסוים בדוח או אי הכללת פרטים אחרים כדי להצביע על היותם של פרטים מהותיים או לא מהותיים ואין בכך כדי ליצור מצג כלשהו מצד החברה באשר למכלול פעילותה. יודגש, כי הדוח מבוסס על נתונים עסקיים הרלבנטיים לפעילות החברה ואין בנתונים שבו כדי להוות תחליף לנתונים שמפורסמים בדו"חות הכספיים של החברה ו/או החברות הבנות שלה. בהתאם לכך, בכל הנוגע לנתונים כספיים או נתונים אודות היקפי פעילות, רווחיות, תחזיות וכיוצא בזה רק הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים מחייבים את החברה ובכל מקרה של סתירה קובעים הנתונים שמפורטים בדוחות הכספיים. אין במסמך זה מצג או התחייבות מפורשת או משתמעת ואין להתבסס על דיוק, שלמות או נכונות של המידע או הדעות הכלולות בו. החברה ואף אחד מעובדיה או נציגיה לא יישאו באחריות כלשהי (בין אם בשל רשלנות או מסיבה אחרת) להפסד אשר ינבע בדרך כלשהי מהשימוש במסמך זה או תוכנו או בכל דרך אחרת בקשר למסמך זה. דו"חות הפעילות העתידית של החברה ותוצאות הפעילות שלה כפופים לסיכון ואי ודאות אשר עשויים להוביל לשינוי מהותי בתוצאות בפועל לעומת התוצאות הצפויות. לפיכך, אין להסתמך על האמור בדוח זה כדי לצפות את אשר יעשה בעתיד.



נושאים מהותיים וגבולות הדיווח

בחירת הנושאים המהותיים התבססה על מספר שלבים

1. סקירת דוחות אחריות תאגידית של חברות מקבילות ו/או דומות בארץ ובעולם ובחינת נושאי המיקוד שלהם.
2. גיבוש סקר ייעודי לזיהוי נושאים מהותיים אשר כלל דירוג נושאי סביבה, חברה וממשל על פי סדר חשיבותם לחברה, והפצתו בקרב הנהלת החברה ומנהליה.
3. ראיונות עם מחזיקי עניין פנימיים וחיצוניים (כגון עובדים ומנהלים, מנכ"לית, שותפים חברתיים וכדומה)
4. ניתוח תהליכי דיאלוג עם מחזיקי עניין שנערכים באופן שוטף, ובהם עובדים, לקוחות, ספקים, רשויות ממשל, ארגונים חברתיים ועוד.
5. סקירת חומרים מקצועיים של החברה – מסמכי מדיניות, תכניות ונהלי עבודה, מצגות, סקרים פנים ארגוניים, חומרי שיווק, קוד אתי ועוד.

הנושאים שזוהו בתהליך דורגו לפי סדר חשיבותם:

- **חשיבות גבוהה** – נושא שמופיע בדוח
- **חשיבות בינונית** – נושא שמופיע בדוח ו/או בערוצים אחרים של החברה (כגון אתר החברה, מדיה חברתית, תקשורים פנים ארגוניים ועוד).
- **חשיבות נמוכה** – נושא שנמצא בתהליך בקרה ומעקב באופן שוטף על ידי החברה, אך הוא אינו נכלל בדוח זה.

גבולות הנושאים המהותיים שנבחרו לדיווח

נושא לדיווח	גבולות הדיווח	מופיע בפרק
חוסן כלכלי	בתוך החברה	על דלתא ישראל מותגים; ממשל תאגידי ואתיקה
חדשנות	בתוך החברה	מייצרים אימפקט חברתי; אחריות תפעולית וסביבתית
שקיפות	בתוך החברה	על דלתא ישראל מותגים; האנשים שלנו; ממשל תאגידי ואתיקה; אודות הדוח
שיווק אחראי והתנהגות צרכנית אחראית	בתוך החברה ומחוצה לה	מייצרים אימפקט חברתי; אחריות תפעולית וסביבתית; ממשל תאגידי ואתיקה
מחויבות לאתיקה, זכויות אדם ולאכיפה	בתוך החברה ומחוצה לה	האנשים שלנו; אחריות תפעולית וסביבתית; ממשל תאגידי ואתיקה
פרטיות לקוח	בתוך החברה	ממשל תאגידי ואתיקה
גיוון, הכלה ושוויון הזדמנויות	בתוך החברה	מייצרים אימפקט חברתי; האנשים שלנו; ממשל תאגידי ואתיקה
איכות ובטיחות המוצר	בתוך החברה ומחוצה לה	אחריות תפעולית וסביבתית
מעורבות חברתית	בתוך החברה	מייצרים אימפקט חברתי
חיזוק מעמד האישה	בתוך החברה	האנשים שלנו
רווחה ו- Well Being	בתוך החברה	האנשים שלנו; אחריות תפעולית וסביבתית
פיתוח והכשרת עובדים	בתוך החברה	האנשים שלנו; אחריות תפעולית וסביבתית
מוצרים סביבתיים	בתוך החברה	אחריות תפעולית וסביבתית
חדשנות סביבתית	בתוך החברה	אחריות תפעולית וסביבתית
כלכלה מעגלית ושימוש חוזר	בתוך החברה	אחריות תפעולית וסביבתית
ניהול אקלים וסביבה	בתוך החברה	אחריות תפעולית וסביבתית; ממשל תאגידי ואתיקה

נושאים מהותיים שזוהו בתהליך



E - סביבה

- מוצרים סביבתיים
- חדשנות סביבתית
- כלכלה מעגלית ושימוש חוזר
- ניהול אקלים וסביבה
- פליטות לאוויר



S - חברה

- זכויות אדם
- גיוון, הכלה ושוויון הזדמנויות
- איכות ובטיחות המוצר
- מעורבות חברתית
- חיזוק מעמד האישה
- רווחה ו- Well Being
- פיתוח והכשרת עובדים



G - ממשל

- חוסן כלכלי
- חדשנות
- שקיפות
- שיווק אחראי והתנהגות צרכנית אחראית
- מחויבות לאתיקה ולאכיפת זכויות אדם
- פרטיות לקוח

אינדקס GRI

הצהרת שימוש:

חברת דלתא מותגים ישראל בע"מ דיווחה בהתאם לתקני ה-GRI לתקופה שבין 1 בינואר 2021 ל-31 בדצמבר 2022.

GRI 1 בשימוש: בסיס 2021

מדדים כלליים

GRI 2: מדדים כלליים 2021

מדד	שם המדד	עמוד	דרישה/ דרישות שהושטו/ סיבה והסבר
2-1	פרטי הארגון	4-8	
2-2	גופים הכלולים בדוח האחריות התאגידית של הארגון	4-8	
2-3	תקופת הדיווח, תדירות ויצירת קשר	57-58	
2-4	ניסוח מחדש של מידע	N/A	דוח אחריות תאגידית הראשון שמפרסמת החברה
2-5	הבטחת איכות חיצונית	N/A	הדוח לא עבר אשרור חיצוני
2-6	פעילויות, שרשרת ערך וקשרים עסקיים	4-5, 11-14, 16-17, 22-24, 41-43, 54	
2-7	עובדים	33-35	
2-8	עובדים שאינם מועסקים	34	
2-9	מבנה והרכב הממשל התאגידי	52	
2-10	מינוי ובחירה של הדירקטוריון	52	
2-11	יו"ר הדירקטוריון	52	
2-12	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול השפעות	52	
2-13	האצלת אחריות לניהול ההשפעות	52, 54	
2-14	תפקיד הדירקטוריון בדיווח תחום הקיימות	52	
2-15	ניגודי עניינים	54	
2-16	תקשור חששות קריטיים	53	
2-17	ידע קולקטיבי של הדירקטוריון	52	
2-18	הערכת ביצועי הדירקטוריון	52	
2-19	מדיניות תגמול	53	
2-20	תהליך לקביעת התגמול	53	
2-21	יחס תגמול כולל שנתי	53	

נושאים מהותיים

GRI 3: נושאים מהותיים 2021

3-1	תהליך לקביעת נושאים מהותיים	58	
3-2	רשימת נושאים מהותיים	58	
3-3	ניהול נושאים מהותיים		התייחסות לאינדיקטורים ספציפיים ניתן לקרוא לאורך הדוח

ביצועים כלכליים

GRI 3: נושאים מהותיים 2021

3-3	ניהול נושאים מהותיים	6-7, 53-54	
-----	----------------------	------------	--

GRI 201: ביצועים כלכליים 2016

201-1	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון	7	
201-2	ההשלכות הפיננסיות והזדמנויות וסיכונים אחרים לפעילויות הארגון כתוצאה משינוי האקלים	54	
201-3	התחייבויות הארגון בגין תכניות פרישה או תגמול לעובדים ופנסיה	39, 53	
201-4	סיוע כספי שהתקבל מהממשלה		מידע בדוחות הכספיים של החברה

אינדקס GRI

נושאים מהותיים

מדד	שם המדד	עמוד	דרישה/ דרישות שהושטו/ סיבה והסבר
ביצועים כלכליים			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	30-31	
GRI 201: השפעות כלכליות עקיפות			
203-1	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומות "בעין" (במוצרים) או פרו בוונו (בשירותים)	30-31	
203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות של הארגון	30-31	
חומרים			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	46	
GRI 301: חומרים 2016			
301-1	חומרים בשימוש לפי משקל או נפח		הושטו: 301-1. סיבה: מידע לא זמין. הסבר: לא נעשה ריכוז מידע של כלל החומרים לפי משקל או נפח מלבד הנתונים שנאספים לצורך העברתך למיחזור.
301-2	שיעור החומרים הממוחזרים בהם נעשה שימוש כחומרי גלם	50, 47-48	
301-3	מוצרים ואריזות שהוחזרו לצרכי שימוש חוזר, מחזור וכד'	50, 48	
אנרגיה			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	46	
GRI 302: אנרגיה 2016			
302-1	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	50	
302-2	צריכת אנרגיה מחוץ לארגון		הושטו: 302-2. סיבה: מידע לא זמין / חלקי. הסבר: לא נעשה איסוף מידע של צריכת אנרגיה מחוץ לארגון
302-3	עצימות אנרגטית		441 קוט"ש לעובד בשנת 2022

נושאים מהותיים

מדד	שם המדד	עמוד	דרישה/ דרישות שהושטו/ סיבה והסבר
302-4	צמצום צריכת האנרגיה		הושטו: 302-4. סיבה: מידע לא זמין / חלקי. הסבר: הקמת המרכז הלוגיסטי החדש צפוי להוביל לצמצום צריכת האנרגיה של החברה
302-5	הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים		הושטו: 302-5. סיבה: מידע לא זמין / חלקי. הסבר: חלק ממוצרי החברה מיוצרים בתהליכים בעלי צריכת אנרגיה פחותה.
העסקה			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	34	
GRI 401: העסקה 2016			
401-1	שעות הדרכה ממוצעת בשנה לעובד	37	
401-2	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים	37	
401-3	חופשת הורות		בשנת 2022 36 נשים יצאו לחופשת הורות, 27 חזרו ו-18 עדין נמצאות בחופשת הורות
בטיחות ובריאות תעסוקתית			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	44-45	
GRI 403: בטיחות ובריאות תעסוקתית 2018			
403-1	מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	44	
403-2	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירת אירוע	44	
403-3	שירותי בריאות תעסוקתית	55, 44	
403-4	השתתפות עובדים, ייעוץ ותקשורת בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	44-45	
403-5	הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	45	
403-6	קידום בריאות העובד	44-45, 37	
403-7	מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות באופן ישיר ליחסים עסקיים	43-45	

אינדקס GRI

נושאים מהותיים

מדד	שם המדד	עמוד	דרישה/ דרישות שהושמטו/ סיבה והסבר
קהילות מקומיות			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	30-31	
GRI 413: קהילות מקומיות 2016			
413-1	פעולות עם מעורבות קהילתית מקומית, הערכות השפעה ותוכניות פיתוח	30-31	
413-2	פעולות עם השפעות שליליות משמעותיות (בפועל ופוטנציאליות) על קהילות מקומיות	46, 43	
שיווק ותיוג			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	12-13	
GRI 417-3: שיווק ותיוג			
417-1	דרישות למידע ותיוג של מוצרים ושירותים		החברה פועלת על פי הדרישות הרגולטוריות החלות עליה בנושא
417-2	מקרים של אי ציות הנוגעים למידע ותיוג מוצרים ושירותים	54, 12	
417-3	מקרים של אי ציות הנוגעים לתקשורת שיווקית	54, 12	
פרטיות לקוחות			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	55	
GRI 418: פרטיות לקוחות 2016			
418-1	תלונות מבוססות הנוגעות להפרות של פרטיות הלקוח ואובדן נתוני הלקוח	55	

מדד	שם המדד	עמוד	דרישה/ דרישות שהושמטו/ סיבה והסבר
403-8	עובדים המכוסים על ידי מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית		תכנית הבטיחות של החברה מתייחסת בעיקר לעובדי המרלו"ג, מתוקף הגדרתו כ"מפעל" על פי פקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש), תש"ל, 1970.
403-9	פציעות הקשורות לעבודה		הושמט: 403-9. סיבה: מידע חלקי. הסבר: החברה מדווחת על סך תאונות העבודה בלבד (עמ' 44).
403-10	בריאות לקויה הקשורה לעבודה		הושמט: 403-10. סיבה: הגבלות סודיות. הסבר: החברה מדווחת על סך תאונות העבודה בלבד.
הכשרה וחינוך			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	37	
GRI 405: גיוון ושוויון הזדמנויות 2016			
404-1	שעות הדרכה ממוצעות בשנה לעובד	39, 37	
404-2	תכניות לשדרוג מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר	37	
404-3	אחוז העובדים המקבלים ביקורות ביצועים והתפתחות קריירה קבועות	39	
גיוון ושוויון הזדמנויות			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	35-36	
GRI 405: גיוון ושוויון הזדמנויות 2016			
405-1	גיוון של גופי ממשל ועובדים	52, 35-36	
405-2	יחס שכר יסוד ותגמול נשים לגברים	35	
אי-הפליה			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021			
3-3	ניהול נושאים מהותיים	36	
GRI 406: איסור הפליה 2016			
406-1	מקרי אפליה והפעולות המתקנות שננקטו	36	



**DELTA
ISRAEL
BRANDS LTD.**

דלתא ישראל מותגים בע"מ