



**Oświadczenie Grupy Kapitałowej Delko na temat informacji niefinansowych
za rok 2020**

Śrem, 29.04.2021 roku

Oświadczenie Grupy Kapitałowej Delko S.A. na temat informacji niefinansowych za rok 2020

Niniejsze oświadczenie (raport), sporządzone zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN), obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Delko S.A. za okres od 1.1.2020 do 31.12.2020 i stanowi integralną część sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej Delko S.A. Niniejsze oświadczenie jest czwartym raportem na temat informacji niefinansowych publikowanym przez Grupę.

Przy sporządzaniu oświadczenia na temat informacji niefinansowych wykorzystano zasady Standardu Informacji Niefinansowych **(SIN)**.

STRUKTURA RAPORTU WG WSKAŹNIKÓW SIN

| | |
|--|-----------|
| ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE | 4 |
| KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI | 5 |
| I. Obszar zarządczy | 6 |
| I.1. Model biznesowy i strategia Grupy Kapitałowej Delko | 6 |
| I.2. Ład zarządczy | 7 |
| I.3. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym | 9 |
| I.4. Zarządzanie etyką | 10 |
| II. Obszar środowiskowy | 11 |
| II.1. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: surowce i materiały | 11 |
| II.2. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: paliwa i energia | 11 |
| II.3. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: woda | 11 |
| II.4. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: bioróżnorodność | 11 |
| II.5. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: emisje do atmosfery | 12 |
| II.6. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: odpady i ścieki | 12 |
| II.7. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: zanieczyszczenie hałasem | 12 |
| II.8. Pozostałe aspekty pośrednie i bezpośrednie oddziaływania na środowisko | 12 |
| III. Obszar społeczny i pracowniczy | 12 |
| III.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne | 12 |
| III.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń | 13 |
| III.3. Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania się | 15 |
| III.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | 15 |
| III.5. Rozwój i edukacja | 16 |
| III.6. Zarządzanie różnorodnością | 16 |
| III.7. Prawa człowieka | 17 |
| III.8. Praca dzieci i praca przymusowa | 17 |
| III.9. Społeczności lokalna i zaangażowanie społeczne | 18 |
| III.10. Przeciwdziałanie korupcji | 18 |
| III.11. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów | 19 |
| III.12. Komunikacja marketingowa | 19 |
| III.13. Ochrona prywatności | 19 |
| III.14. Oznakowanie produktów | 20 |
| III.15. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe | 20 |
| PODPISY OSÓB REPREZENTUJĄCYCH DELKO S.A. | 25 |

ISTOTNI INTERESARIUSZE I ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE

W ramach przygotowania do sporządzenia raportu za rok 2017 przeprowadzone zostało badanie istotności, którego celem było ustalenie, które wewnętrzne i zewnętrzne grupy interesariuszy są istotne w przypadku Grupy (tzn. na które grupy interesariuszy Grupa wywiera wpływ i które grupy interesariuszy wpływają na Grupę) oraz w jakich obszarach niefinansowych Grupa wywiera wpływ na otoczenie oraz jakie obszary otoczenia wywierają wpływ na Grupę. W badaniu wykorzystano takie narzędzia, jak:

- ◆ analiza procesów operacyjnych przebiegających w Grupie i w łańcuchu dostaw,
- ◆ analiza struktury odbiorców,
- ◆ analiza otoczenia biznesowego
- ◆ analiza regulacji, obejmująca zarówno przepisy prawa powszechnego, jak i kodeksy, dobre praktyki, regulacje wewnętrzne Grupy;
- ◆ pogłębione wywiady z wybranymi przedstawicielami kluczowej kadry kierowniczej Grupy (wywiadami objęto 13 osób);
- ◆ analiza porównawcza zebranych w wyniku badania informacji w stosunku do rekomendacji zawartych w Aneksie 2 SIN ze wskazaniem rozbieżności wynikających z odmienności modelu biznesowego Grupy od przeciętnego modelu biznesowego spółek z branży, do której należy Grupa.

Zarząd Delko S.A. podjął decyzję, że na potrzeby raportowania niefinansowego badanie istotności będzie powtarzane w cyklu trzyletnim, chyba że przed upływem kolejnego cyklu wystąpią czynniki wymagające jego wcześniejsze przeprowadzenie (np. istotna zmiana modelu biznesowego lub skali działalności Grupy).

Ze względu na brak istotnych zmian w działalności i otoczeniu zewnętrznym Grupy Delko, Zarząd Delko S.A. podjął decyzję, że na potrzeby raportowania niefinansowego przyjmuje takie same założenia na kolejne trzy lata, czyli na lata: 2020, 2021, 2022, jednocześnie rozszerzając niefinansowe wskaźniki efektywności o:

- ilość zatrudnianych osób niepełnosprawnych,
- ilość wypadków przy pracy.

Kolejne badanie istotności będzie dotyczyć lat 2023 - 2025.

Istotne grupy oraz zagadnienia interesariuszy przedstawiają poniższe tabele:

| ISTOTNE GRUPY INTERESARIUSZY |
|-------------------------------------|
| 1) HURTOWNIE |
| 2) PRACOWNICY |
| 3) AKCJONARIUSZE |
| 4) PRODUCENCI / DOSTAWCY |

| ISTOTNE ZAGADNIENIA INTERESARIUSZY |
|--|
| ZARZĄDCZE |
| 1) ETYKA BIZNESU |
| PRACOWNICZE, SPOŁECZNE I PRAW CZŁOWIEKA |
| 2) ZATRUDNIENIE, WYNAGRODZENIA, RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ |
| 3) RELACJE ZE STORNĄ PRACOWNICZĄ |
| 4) BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY |
| 5) ROZWÓJ I EDUKACJA |
| 6) PRAWA CZŁOWIEKA |
| 7) PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI |

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

- Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych,
- Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących,
- Liczba pracowników w przeliczeniu na pełny etat wg płci na koniec okresu sprawozdawczego,
- Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerzowania/ grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy),
- Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK),
- Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników),
- ilość zatrudnianych osób niepełnosprawnych,
- ilość wypadków przy pracy.

I. Obszar zarządczy

I.1. Model biznesowy i strategia Grupy Kapitałowej Delko

Grupa Kapitałowa Delko prowadzi działalność w kilku obszarach biznesowych:

- handel hurtowy produktami chemii gospodarczej, kosmetykami, artykułami higienicznymi i przemysłowymi,
- handel detaliczny – sklepy i markety spożywcze,
- handel detaliczny – drogerie i sklepy chemiczne zarówno własne jak i franczyzowe,
- handel hurtowy produktami spożywczymi,
- franczyza

Delko S.A. jest spółką wiodącą w stosunku do spółek Grupy. Spółka ta prowadzi działalności magazynową i logistyczną tylko w zakresie Produktu Delko.

Działalność operacyjną, w tym logistyczną i magazynową prowadzą spółki zależne. Delko S.A. koordynuje i nadzoruje działalność tych spółek.

Zarząd Grupy planowo rozwija wszystkie obszary biznesowe ze szczególnym naciskiem na obszar sprzedaży detalicznej, głównie artykułów spożywczych i chemii gospodarczej.

Misja firmy – Osiągnięcie pozycji krajowego lidera rynku:

- **dystrybucji hurtowej produktów drogerijnych**
- **dystrybucji hurtowej produktów spożywczych**
- **detalicznej sieci sklepów spożywczych**
- **detalicznej sieci sklepów drogerijnych**

I.2. Ład zarządczy

Na dzień 31.12.2020 roku w skład grupy kapitałowej Delko wchodziło 15 spółek.

Delko S.A. koordynuje i nadzoruje działalność spółek zależnych wchodzących w skład Grupy. Spółki te mają inne składy zarządów i prowadzą niezależną politykę gospodarczą w granicach obszarów wyznaczanych przez Delko S.A.

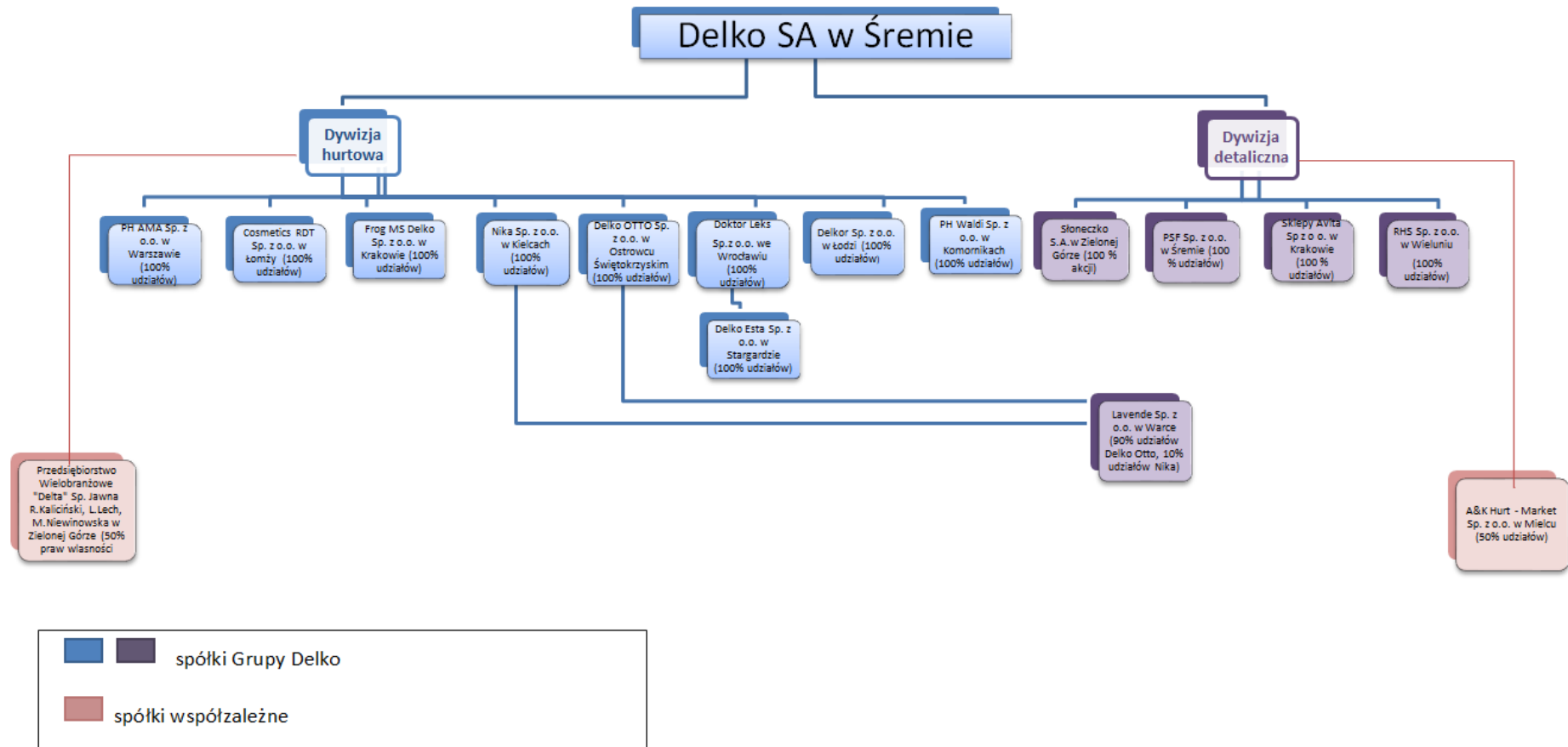
Spółki zależne prowadzą działalność operacyjną w następujących obszarach biznesowych:

- handel hurtowy produktami chemii gospodarczej, kosmetykami, artykułami higienicznymi i przemysłowymi:
 - **Cosmetics RDT sp. z o.o.**, z siedzibą w Łomży,
 - **PH Ama sp. z o.o.**, z siedzibą w Warszawie,
 - **Nika sp. z o.o.**, z siedzibą w Kielcach,
 - **Delko Otto sp. z o.o.**, z siedzibą w Ostrowcu,
 - **Delkor sp. z o.o.**, z siedzibą w Łodzi,
 - **Frog MS Delko sp. z o.o.**, z siedzibą w Krakowie,
 - **Doktor LEKS S.A.**, z siedzibą we Wrocławiu,
 - **Delko ESTA sp. z o.o.**, z siedzibą w Stargardzie,
 - **P. H. Waldi Sp. z o.o.**, z siedzibą w Komornikach,
- sprzedaż detaliczna w sklepach spożywczych oraz handel hurtowy artykułami spożywczymi:
 - **RHS Sp. z o.o.**, z siedzibą w Wieluniu,
- sprzedaż detaliczna w sklepach spożywczych:
 - **Sklepy Avita Sp. z o.o.**, z siedzibą w Krakowie,
 - **Słoneczko S.A.**, z siedzibą w Zielonej Górze,
- sprzedaż detaliczna w drogeriach i sklepach chemicznych własnych:
 - **Lavende Sp. z o.o.**, z siedzibą w Kielcach,
- sprzedaż detaliczna w sklepach chemicznych i kosmetycznych oraz spożywczych prowadzonych w formie sieci franczyzowych:
 - **Polskie Sklepy Francyzowe Sp. z o.o.**, z siedzibą w Śremie,
 - **Słoneczko S.A.**, z siedzibą w Zielonej Górze,
 - **Sklepy Avita Sp. z o.o.**, z siedzibą w Krakowie.

Ponadto Delko S.A. posiada 50% udziałów w A&K HURT-MARKET Sp. z o.o. z siedzibą w Mielcu, która prowadzi sprzedaż detaliczną w sklepach spożywczych i handel hurtowy artykułami spożywczymi oraz posiada 50% praw własności w Przedsiębiorstwie wielobranżowym „Delta” Spółka Jawna R. Kaliciński, L. Lech, M. Niewinowska.

Poniższy schemat przedstawia strukturę Grupy i spółek współzależnych na 31.12.2020 roku.

Struktura Grupy Kapitałowej DELKO i spółek współzależnych stan na 31.12.2020



I.3. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym

Zarząd Delko S.A. monitoruje w trybie ciągłym wszelkie ryzyka w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, które mogą wpłynąć w znaczący sposób na spółkę i grupę kapitałową oraz na realizację strategii rozwoju. Dotyczy to w szczególności ryzyk finansowych, regulacyjnych oraz rynkowych. Po raz pierwszy zostały one kompleksowo przedstawione zewnętrznym interesariuszom w prospekcie emisyjnym spółki, którego publikacja towarzyszyła debiutowi na GPW oraz są one podsumowywane w raportach rocznych.

W ramach kontynuowanego w 2020 r. badania istotności dokonano potwierdzenia ryzyk związanych z obszarami środowiskowym i społecznym. Występujące ryzyka uznane za istotne to:

- ryzyko związane ze wzrostem zużycia energii ze źródeł nieodnawialnych przez użytkowników produktów spółki;
- ryzyko związane z odpadami powstałymi w wyniku zakończenia cyklu życia produktów spółki;
- ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasady równych szans dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej;
- ryzyko związane z trudnościami w znalezieniu właściwych kandydatów do pracy w spółkach Grupy Kapitałowej;
- ryzyko związane z naruszeniami podstawowych praw człowieka przez dostawców surowców;
- ryzyko związane z naruszeniami praw człowieka i/lub przepisów prawa pracy przez dostawców spółki.

Wszystkie ww. ryzyka są omówione szczegółowo w dalszej części raportu wraz ze sposobami zarządzania nimi.

W celu zarządzania ryzykiem zidentyfikowanym po raz pierwszy w 2017 r., Grupa Kapitałowa Delko podjęła działania, których celem było opracowanie sposobów zarządzania ryzykiem.

Skutkiem tych działań było stworzenie w 2018 roku KODEKSU ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ DELKO. Kodeks ten został wdrożony w spółce Delko S.A. 3 grudnia 2018 roku.

W ciągu 2019 roku KODEKS ETYKI został wdrożony w:

- **Cosmetics RDT sp. z o.o.**, z siedzibą w Łomży,
- **PH Ama sp. z o.o.**, z siedzibą w Warszawie,
- **Nika sp. z o.o.**, z siedzibą w Kielcach,
- **Delko Otto sp. z o.o.**, z siedzibą w Ostrowcu,

- **Delkor sp. z o.o.**, z siedzibą w Łodzi,
- **Frog MS Delko sp. z o.o.**, z siedzibą w Krakowie,
- **Doktor LEKS S.A.**, z siedzibą we Wrocławiu,
- **Delko ESTA sp. z o.o.**, z siedzibą w Stargardzie.

W ciągu 2020 roku KODEKS ETYKI został wdrożony w:

- **RHS Sp. z o.o.**, z siedzibą w Wieluniu,
- **Lavende Sp. z o.o.**, z siedzibą w Kielcach,
- **Sklepy Avita Sp. z o.o.**, z siedzibą w Krakowie,
- **Słoneczko S.A.**, z siedzibą w Zielonej Górze.

W 2021 roku Kodeks Etyki zostanie wdrożony w:

- **P. H. Waldi Sp. z o.o.**, z siedzibą w Komornikach,
- **Polskie Sklepy Francyzowe Sp. z o.o.**, z siedzibą w Śremie.

Treść KODEKSU ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ DELKO znajduje się w dalszej części niniejszego Oświadczenia.

I.4. Zarządzanie etyką

Zarząd Delko S.A. oraz zarządy spółek podległych od początku istnienia Grupy Kapitałowej kładły duży nacisk na zagadnienia etyki w biznesie. Punktem wyjścia do budowania standardów etycznych był fakt, że przedsiębiorstwo tworzą ludzie i aby działalność przedsiębiorstwa była etyczna, także postępowanie pracowników musi być zgodne z obowiązującym prawem, z przyjętymi zasadami Grupy Kapitałowej oraz z przyjętymi regułami postępowania, normami ustalonymi przez społeczeństwo. Nieuczciwość pracowników czy ich naganne zachowanie ma wpływ na reputację całej firmy.

Wizytówką firmy są jej pracownicy, dlatego w Grupie Kapitałowej dokonuje wszelkich starań w kierunku odpowiedniego doboru kadr w firmie.

Zatrudniani pracownicy zapoznawani są z normami etycznymi stosowanymi w Grupie Kapitałowej Delko:

- przestrzeganie obowiązującego prawa,
- szacunek wobec innych (poszanowanie ich godności, przekonań, poglądów),
- zachowanie tajemnicy służbowej i poufności danych,
- uczciwe wykonywanie swoich obowiązków,
- dbałość o dobrą atmosferę w pracy,

- nietolerancja dyskryminacji.

Do Grupy Kapitałowej Delko nie wpłynęło w okresie od 01.01.2017 do 31.12.2020 roku, ani w latach wcześniejszych, żadne zgłoszenie (ani pochodzące z wewnątrz organizacji ani z zewnątrz) odnośnie naruszeń standardów etycznych.

II. Obszar środowiskowy

II.1. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: surowce i materiały

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Zużywanie surowców i materiałów nie stanowi istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

II.2. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: paliwa i energia

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Zużywanie paliw i energii nie stanowi istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

II.3. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: woda

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Zużywanie wody nie stanowi istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

II.4. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: bioróżnorodność

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Charakter prowadzonej działalności nie wpływa w istotny sposób na tereny szczególnie cenne przyrodniczo oraz na faunę i florę. Spółki nie prowadzą działalności na terenach cennych przyrodniczo lub w bliskim ich sąsiedztwie.

II.5. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: emisje do atmosfery

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Emisje do atmosfery ani bezpośrednie ani pośrednie nie stanowią istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

II.6. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: odpady i ścieki

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Poziom generowanych odpadów i ścieków nie stanowi istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

II.7. Oddziaływanie pośrednie i bezpośrednie: zanieczyszczenie hałasem

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Poziom generowanego hałasu nie stanowi istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

II.8. Pozostałe aspekty pośrednie i bezpośrednie oddziaływania na środowisko

Spółki Grupy Kapitałowej Delko prowadzą działalność handlową. Poziom jakichkolwiek niewymienionych powyżej zagrożeń dla środowiska naturalnego albo nie istnieje albo nie stanowi istotnych wartości z punktu widzenia działalności spółek oraz z punktu widzenia środowiska naturalnego i społecznego.

III. Obszar społeczny i pracowniczy

III.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne

Spółki Grupy Kapitałowej Delko w niewielkim stopniu korzystała z pomocy publicznej.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|
| Wartość otrzymanej pomocy publicznej w tys. zł | 147 | 147 | 175 | 522 |

Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych:

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|-------|--------|
| Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych w tys. zł | 2 100 | 2 100 | 7 788 | 17 655 |

III.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń

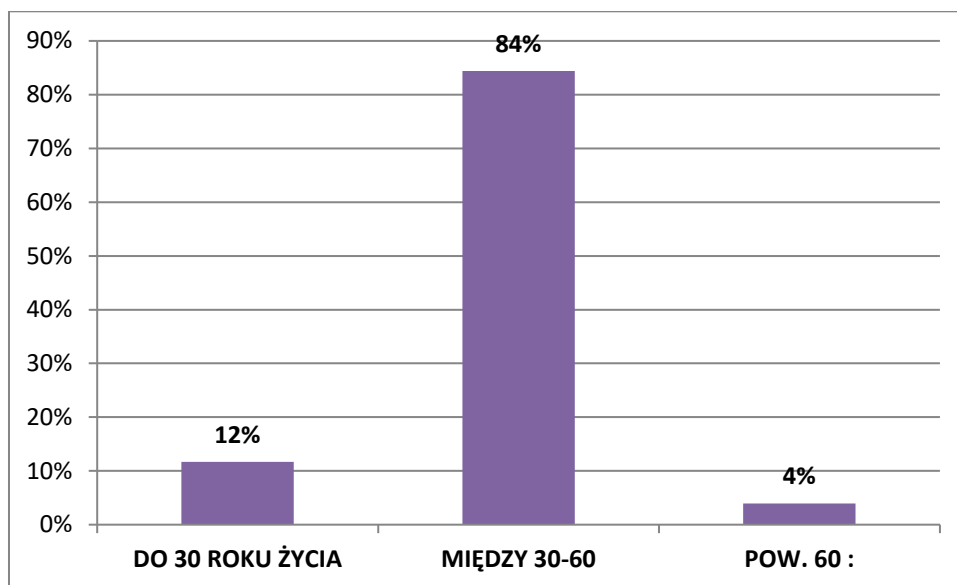
Spółki Grupy Kapitałowej Delko stosują politykę zatrudnienia, której podstawowym przesłaniem jest zatrudnianie osób odpowiednio wykwalifikowanych i doświadczonych do proponowanych przez Spółki stanowisk pracy.

Z biznesowego i społecznego punktu widzenia na zatrudnienie nie mają wpływu płeć, wiek, pełnosprawność, religia, narodowość. W spółkach Grupy zatrudnione są zarówno kobiety jak i mężczyźni na wszystkich szczeblach stanowisk podległych i zarządczych. Zatrudnione są młode osoby oraz pracownicy w wieku przedemerytalnym, osoby na emeryturze, osoby niepełnosprawne, obcokrajowcy.

| LICZBA PRACOWNIKÓW W PRZELICZENIU NA PEŁNY ETAT | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|---|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|
| | LICZBA ETATÓW | PODZIAŁ % | LICZBA ETATÓW | PODZIAŁ % | LICZBA ETATÓW | PODZIAŁ % | LICZBA ETATÓW | PODZIAŁ % |
| KOBIETY | 602 | 64,0% | 497 | 55,5% | 1 063 | 69,2% | 934 | 65,2% |
| MĘŻCZYŹNI | 339 | 36,0% | 398 | 44,5% | 472 | 30,8% | 499 | 34,8% |
| RAZEM | 941 | 100% | 895 | 100% | 1 534 | 100% | 1 434 | 100% |

Przeważająca ilość zatrudnionych kobiet jest efektem zakupu przez Delko S.A. w 2019 roku nowych spółek posiadających sklepy własne. W sklepach z reguły pracują kobiety.

Zatrudnieni według grup wiekowych.



Poziom wynagrodzeń dostosowany jest tylko i wyłącznie do kompetencji pracownika.

Przykładem jest poniższa tabela pokazująca, że kobiety na stanowiskach dyrektorskich zarabiają tyle samo i więcej niż mężczyźni.

| STOSUNEK PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA BRUTTO KOBIEC DO PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA BRUTTO MĘŻCZYŹN W PODZIAŁE NA: | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|
| DYREKTORZY | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,2 |
| KIEROWNICY | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 0,9 |
| PRACOWNICY | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 0,8 |

W Grupie Kapitałowej Delko są zatrudniane osoby niepełnosprawne. Osoba niepełnosprawna jest rekrutowana na takich samych zasadach jak osoba pełnosprawna. Jedynym kryterium są kompetencje zawodowe pracownika.

Grupa Delko pozytywnie podchodzi do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| ILOŚĆ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 32 | 42 | 72 | 58 |
| % ILOŚĆ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO ILOŚCI ZATRUDNIONYCH | 3,40% | 4,69% | 4,72% | 4,03% |

III.3. Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania się

Kapitał ludzki jest jednym z kluczowych czynników sukcesu firmy. W Spółkach Grupy Kapitałowej kładzie się duży nacisk na nieustanną poprawę warunków pracy oraz dbałość o pracowników. Wszystkie działania tworzą warunki do długoletniej współpracy. Dialog pomiędzy pracownikiem a firmą, pomimo, że nie jest sformalizowany, jest wystarczający do tego aby pracownicy współpracowali z Grupą kapitałową Delko przez wiele lat.

W Spółkach Grupy Kapitałowej Delko nie działają związki zawodowe. Nigdy nie został wszczęty żaden spór zbiorowy z pracownikami. Również w 2020 roku w Spółkach Grupy pracownicy nie podjęli żadnych kroków w celu stworzenia związków zawodowych i nie wpłynęły wnioski w tej sprawie do pracodawcy. W zależności od spółki, pracownicy mają możliwość zgłaszać skargi i nieprawidłowości do przełożonych lub wrzucać do skrzynki skarg i wniosków.

III.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

W spółkach Grupy Kapitałowej Delko zapewniony jest odpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny pracy przy jednoczesnym ciągłym podnoszeniu wymagań w tym zakresie, poprzez minimalizację wszelkich ryzyk, których materializacja mogłaby zagrozić życiu lub zdrowiu pracownika lub wpłynąć negatywnie na komfort pracy.

W Spółkach Grupy Kapitałowej Delko przeprowadza się regularne przeglądy zagrożeń w obszarze BHP, aktualizuje się niezbędne licencje i pozwolenia. W sposób systematyczny pogłębia się wiedzę pracowników z bezpieczeństwa i higieny pracy na ich stanowiskach oraz w innych miejscach dostępnych dla pracowników.

| STOSUNEK ILOŚCI WYPADKÓW PRZY PRACY DO LIOŚCI ZATRUDNIONYCH | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|-------|-------|
| ILOŚĆ WYPADKÓW | 9 | 14 | 9 | 7 |
| ILOŚĆ ZATRUDNIONYCH | 941 | 895 | 1 534 | 1 434 |
| % WYPADKÓW W STOSUNKU DO ZATRUDNIONYCH | 1,0% | 1,6% | 0,6% | 0,5% |

Za każdym razem omówiono okoliczności i przyczyny wypadku z pracownikami. Pouczono pracowników o obowiązku zachowania szczególnej ostrożności i należytej staranności przy wykonywaniu swojej pracy oraz o zgłaszaniu wszelkich zauważonych nieprawidłowości mogących stwarzać niebezpieczeństwo i przyczyniać się do wypadków.

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej Delko nie odnotowano ani jednego stanowiska pracy, na którym poziom ocenianego ryzyka zawodowego byłby nieakceptowalnie wysoki.

III.5. Rozwój i edukacja

Polityka zatrudnienia w Grupie Kapitałowej Delko ukierunkowana jest na zatrudnianie osób o kwalifikacjach dostosowanych do wymagań na danym stanowisku pracy. Proponowane przez firmę szkolenia są zatem głównie szkoleniami wewnętrznymi dotyczącymi informacji produktowych, portfela klientów oraz szeroko pojmowanej etyki biznesowej i przeciwdziałaniu korupcji.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------------|------------|--------------|------------|
| SZKOLENIA WEWNĘTRZNE: | | | | |
| ILOŚĆ PRZESZKOLONÝCH PRACOWNIKÓW | 141 | 192 | 409 | 315 |
| W TYM W OBSZARZE ETYCZNYM | 81 | 83 | 91 | 88 |
| ILOŚĆ OSOBOGODZIN SZKOLENIA | 310 | 310 | 13 017 | 1 009 |
| W TYM W OBSZARZE ETYCZNYM | 160 | 165 | 1 342 | 132 |
| SZKOLENIA ZEWNĘTRZNE (STACJONARNE, ZDALNE) : | | | | |
| ILOŚĆ PRZESZKOLONÝCH PRACOWNIKÓW | 8 | 8 | 11 | 16 |
| ILOŚĆ OSOBOGODZIN SZKOLENIA | 96 | 105 | 117 | 68 |

W 2020 roku ilość szkoleń wewnętrznych w obszarze etycznym jest mniejsza niż w latach poprzednich głównie z powodu niskiej rotacji pracowników w Grupie Delko. Dla osób wcześniej uczestniczących w szkoleniach, kolejne edycje są przypomnieniem wcześniej omawianych na szkoleniach kwestii.

Ilość szkoleń zewnętrznych zmniejszyła się głównie przez brak udziału pracowników w szkoleniach stacjonarnych, co było spowodowane przez Covid 19.

III.6. Zarządzanie różnorodnością

W Spółkach grupy Kapitałowej Delko głównymi kryteriami wyboru i zatrudniania pracowników są wykształcenie, wiedza, doświadczenie zawodowe oraz predyspozycje kandydata do pracy na określonym stanowisku. Żadne inne czynniki, takie jak: wiek, płeć, wyznanie i inne nie stanowią zakresu oceny pracownika do jego przydatności w ramach oferowanego przez Spółki zatrudnienie.

Zwyczajowo w Spółkach Grupy Kapitałowej stosowane są zasady równości wszystkich pracowników w dostępie do zarobków, benefitów, awansu, rozwoju zawodowego.

Ze względu na różne potrzeby prywatne pracowników (dojazd do pracy, obowiązki rodzicielskie i inne) stosuje się elastyczny czas pracy.

III.7. Prawa człowieka

Spółki Grupy kapitałowej Delko starają się prowadzić działalność z pełnym poszanowaniem prawa człowieka. Zarządy Spółek zwracają szczególną uwagę na:

- bezpieczeństwo i higienę pracy – godne warunki pracy,
- uczciwą płacę dostosowaną do stanowiska pracy,
- właściwy stosunek przełożonych do podwładnych – przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, itp.,
- czas pracy dostosowany do potrzeb pracowników.

Grupa Kapitałowa Delko rozpoczęła w 2018 roku proces przeglądu dostawców w zakresie poszanowania praw człowieka. Proces ten był kontynuowany w 2019 i 2020 roku. Ponadto rozpoczęto działania mające na celu identyfikację ryzyk w obszarze praw człowieka. Wszystkie działania mają na celu stworzenie wspólnej polityki: wytycznych, procedur, standardów w zakresie poszanowania praw człowieka dla Spółek Grupy kapitałowej.

W spółkach Grupy w okresie minionym nie zgłoszono ani jednego przypadku dyskryminacji, mobbingu ani molestowania seksualnego.

W Spółkach Grupy kapitałowej nie były zgłoszone przypadki naruszenia praw człowieka oraz nie ma wiedzy na temat takich przypadków u dostawców.

III.8. Praca dzieci i praca przymusowa

W spółkach Grupy kapitałowej Delko nigdy nie zatrudniano dzieci oraz nie korzystano z pracy obowiązkowej ani przymusowej. Ponadto nigdy nie zgłoszono ani nigdy nie stwierdzono przypadku pracy przymusowej, wyzysku ekonomicznego, pracy dzieci ani pracy obowiązkowej.

Delko S.A. pracuje nad polityką obligowania kluczowych dostawców do niezatrudniania dzieci oraz do niewykorzystywania pracy przymusowej.

III.9. Społeczności lokalna i zaangażowanie społeczne

Grupa kapitałowa Delko prowadzi działalność handlową poprzez hurtownie zlokalizowane na terenie całego kraju. Lokalizacja hurtowni oraz ich sposób działania nie wpływa negatywnie na otoczenie społeczne ani społeczność lokalną. Do Spółek nie wpłynęły żadne skargi zgłaszane przez społeczność lokalną.

W ramach Grupy realizowany jest projekt aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy w powiecie śremskim, w ramach Wielkopolskiego Regionalnego programu operacyjnego na lata 2014-2020 współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób pozostających bez pracy w powiecie śremskim.

Delko S.A. w roku 2020 uczestniczyła w programie: Staż ze środków Funduszu Pracy w ramach środków Funduszu Pracy przyznanych z Rezerw Ministra na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej – Program, którego realizacja wynika z bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy w związku z COVID-19.

III.10. Przeciwdziałanie korupcji

Zarząd Delko S.A. oraz zarządy spółek podległych od początku istnienia Grupy Kapitałowej kładły duży nacisk na zagadnienia przeciwdziałania korupcji.

Wizytówką firmy są jej pracownicy, dlatego w Grupie Kapitałowej dokonuje się wszelkich starań w kierunku odpowiedniego doboru kadr w firmie.

Zatrudniani pracownicy zapoznawani są ze schematami antykorupcyjnymi stosowanymi w Grupie Kapitałowej Delko:

- przestrzeganie obowiązującego prawa,
- dokonywanie doboru produktów i usług tylko przez pryzmat warunków handlowych,
- sprzedawanie towarów i usług tylko na warunkach rynkowych,
- zachowanie tajemnicy służbowej i poufności danych,
- uczciwe wykonywanie swoich obowiązków.

Do Grupy Kapitałowej Delko nie wpłynęło żadne zgłoszenie (ani pochodzące z wewnątrz organizacji ani z zewnątrz) odnośnie dopuszczenia się korupcji.

III.11. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów

Spółki Grupy Kapitałowej Delko zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa stosują procedury bazujące na certyfikatach dostarczanych przez producentów. Zazwyczaj są to karty charakterystyk produktów. Polityka w zakresie bezpieczeństwa produktów i konsumentów dotyczy zarówno handlu towarami zakupywanymi od producentów oraz marki własnej Produkty Delko.

W roku 2020 roku nie prowadzono postępowania administracyjnego przeciwko Spółkom Grupy Kapitałowej Delko.

III.12. Komunikacja marketingowa

Spółki Grupy Kapitałowej Delko, ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, głównie uczestniczą w komunikacji marketingowej producentów, których produktami handlują. Spółki Grupy nie mają wpływu na komunikację marketingową pomiędzy producentem a odbiorcą ostatecznym.

Wyjątek stanowi marka własna „Produkty Delko”. Towary te, są oznaczone w sposób zgodny w przepisami prawa. Spełnione są wszystkie wymogi i przepisy związane z bezpieczeństwem produktowym. Produkty podlegają procedurze oceny zgodności przedmiotowości i jakości produktu z referencjami dla odbiorcy.

W roku 2020 Grupa Delko rozszerzyła asortyment „Produktów Delko” o artykuły spożywcze, karmę i akcesoria dla zwierząt. Wszystkie produkty spożywcze spełniają wymogi unijne i krajowe dotyczące używanych surowców oraz stosowanych informacji kierowanych do konsumenta.

III.13. Ochrona prywatności

Spółki Grupy Kapitałowej Delko stosowały standardowe procedury ochrony danych osobowych. W spółkach Grupy nigdy nie doszło do wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych klientów ani pracowników. Nigdy nie wszczęto postępowania administracyjnego z tego tytułu. Na spółki nie nałożono kar finansowych za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.

III.14. Oznakowanie produktów

W Spółkach Grupy stosuje się procedury w zakresie oznakowania produktów. W przypadku zmiany przepisów dotyczących składu chemicznego produktu, a w szczególności składników uznawanych za niebezpieczne wycofywane są z rynku. Proces wycofywania podlega szczegółowemu nadzorowi. Grupa współpracuje w tym zakresie z producentami i dostawcami stosując odpowiednie zapisy umowne w kontraktach, w celu zachowania maksymalnego bezpieczeństwa dla klientów.

III.15. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe

Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności oraz zachowania rynkowe w zakresie zakupu towarów handlowych Spółki Grupy dostosowują się do reguł i uzgodnień w zakresie kredytu kupieckiego definiowanego przez dostawców. Spółki terminowo regulują należności oraz korzystają z bonusów oferowanych przez dostawców za przedpłaty.

Relacje z dostawcami budowane są na zasadach rynkowych.

Okresy rotacji należności i zobowiązań prezentowane w sprawozdaniach finansowych są okresami rzeczywistymi.

KODEKS ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ DELKO

Wstęp.

Grupa Kapitałowa DELKO (dalej: „GK DELKO”) zwraca szczególną uwagę na zagadnienia etyki w biznesie. Punktem wyjścia dla stworzenia jednolitych standardów etycznych był fakt, że przedsiębiorstwo tworzą ludzie. Dlatego, aby działalność przedsiębiorstwa była etyczna, również postępowanie poszczególnych pracowników powinno być zgodne z obowiązującym prawem, przyjętymi normami i zasadami funkcjonującymi w ramach Grupy Kapitałowej, jak również przyjętymi normami społecznymi i dobrymi obyczajami.

Celem Kodeksu Etyki GK DELKO jest wskazanie pracownikom, kontrahentom i inwestorom wartości etycznych oraz społecznych, które respektujemy oraz przyjętego przez nas zobowiązania do przestrzegania praw człowieka. Normy te mają zastosowanie w działalności GK DELKO i zostaną uzupełnione zgodnie z powszechnie obowiązującymi wymaganiami prawnymi w celu zapewnienia ich skuteczności i prawidłowego egzekwowania.

Niniejszy Kodeks Etyki GK DELKO opisuje podstawowe zasady i wartości etyczne obowiązujące w organizacji, jak również nakreśla ramy zarządzania kwestiami etycznymi ich wdrażania i komunikowania pracownikom i osobom działającym w organizacji.

Kodeks Etyki GK DELKO obowiązuje wszystkich pracowników spółek GK DELKO oraz spółek powiązanych. Jego wytyczne będziemy również propagować wśród naszych dostawców i podwykonawców celem zbudowania zrównoważonego łańcucha dostaw.

Podstawowe korzyści wynikające z wdrożenia Kodeksu Etyki GK DELKO to m.in.:

- *Określenie podstaw prawnych wspólnej strategii dla całej Grupy Kapitałowej DELKO, co pozwala na oparcie strategii konkretnej spółki o Strategię GK DELKO i przyczynia się do zachowania spójności.*
- *Zharmonizowanie interesu Grupy z interesem danej spółki.*
- *Usprawnienie zarządzania w poszczególnych obszarach działalności.*
- *Zapewnienie wdrażania ujednoliconych standardów w spółkach.*
- *Zwiększenie bezpieczeństwa działania organów spółek.*
- *Zapewnienie skutecznego monitoringu kluczowych decyzji biznesowych podejmowanych przez poszczególne spółki.*

1. Wdrażanie norm etycznych i zarządzanie etyką.

- a) *Zgodność z niniejszymi standardami stanowi nieodzowny element zarządzania. W związku z tym, kadra zarządzająca GK DELKO podejmie niezbędne kroki w celu wdrożenia zasad opisanych w Kodeksie Etyki oraz będzie odpowiednio wypełniać przyjęte zobowiązania;*
- b) *Niniejsze standardy i regulacje są wiążące w zakresie działalności gospodarczej GK DELKO*

i zostaną uzupełnione o wymogi powszechnie obowiązującego prawa w celu zapewnienia ich prawnej skuteczności;

- c) Przestrzeganie standardów etycznych należy zagwarantować poprzez wewnętrzną strategię zakładową oraz odpowiednie wewnętrzzakładowe procedury, które muszą odpowiadać wymaganiom aktualnego Kodeksu Etyki GK DELKO i przepisom obowiązującego prawa;*
- d) Pracownicy GK DELKO otrzymają Kodeks etyczny w formie przyjętej u danego pracodawcy i będą mieli do niego nieograniczony dostęp;*
- e) Ponadto dyrektorzy poszczególnych oddziałów oraz specjaliści z Działu kard będą udzielać dodatkowych porad i wyjaśnień w przypadku zaistniałych wątpliwości co do przestrzegania i stosowania norm zawartych w Kodeksie Etyki GK DELKO.*

2. Przestrzeganie praw pracowników oraz wolności zrzeszania się.

- a) GK DELKO przestrzega obowiązujących regulacji prawa pracy. Płace oraz innego rodzaju wsparcie finansowe, jakie otrzymują pracownicy, powinny odpowiadać regulacjom ustawowym i/lub standardom przyjętym na rynku w branży w której działa GK DELKO. Należności te muszą być jasno zdefiniowane i regularnie wypłacane. Obniżenia płacy, jako środek dyscyplinarny jest niedopuszczalne.*
- b) Obowiązujący najwyższy wymiar czasu pracy jest dostosowany do przepisów ustawowych, jednakże nie może wynosić średnio więcej niż 48 godzin w tygodniu. Liczba nadgodzin w tygodniu nie może wynosić średnio więcej niż 12 godzin. Nadgodziny należy wynagradzać oddzielnie. Po 6 kolejnych dniach pracy pracownikowi przysługuje prawo do jednego dnia wolnego od pracy.*
- c) GK DELKO zobowiązuje się prowadzić otwarty i konstruktywny dialog z pracownikami oraz ich przedstawicielami. Pracownicy mają swobodę w przystępowaniu do reprezentujących ich organizacji. W przypadkach, gdy brak jest organizacji reprezentujących pracowników, GK DELKO stwarza warunki do prowadzenia dialogu społecznego między pracownikami a kadrą kierowniczą.*
- d) Pracownicy GK DELKO mają możliwość zgłaszania skarg lub nieprawidłowości do przełożonych.*
- e) GK DELKO respektuje prawo pracowników do zawierania układów zbiorowych. Skorzystanie z tego prawa przez pracowników nie może stanowić podstawy do zastosowania wobec nich jakichkolwiek sankcji.*

3. Zakaz Dyskryminacji.

- a) jedną z podstawowych zasad polityki korporacyjnej DELKO jest równe traktowanie pracowników.*
- b) dyskryminacja z powodu płci, wieku, religii, rasy, pochodzenia, z przyczyn socjalnych, lub przekonania zatrudnionego jest zakazana. Zakazane są również wszelkie formy molestowania.*

- c) *Niedopuszczalna jest dyskryminacja ze względu na powyższe kryteria w zatrudnieniu, dostępie do szkoleń, awansie, rozwiązaniu stosunku pracy lub przechodzeniu na emeryturę.*
- d) *W spółkach GK DELKO wdrożone zostały procedury zapewniające brak dyskryminacji, w tym przeciwdziałanie mobbingowi.*
- e) *podstawowe kryteria wyboru i zatrudniania pracowników stanowią: wiedza, wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe oraz indywidualne predyspozycje danego kandydata do pracy na określonym stanowisku.*

4. Poszanowanie praw człowieka.

- a) *GK DELKO zobowiązuje się do respektowania praw człowieka. Jednocześnie GK DELKO dąży do tego by budować wśród pracowników świadomość praw człowieka, ich poszanowanie oraz ochronę w miejscu pracy oraz w społecznościach lokalnych, na które działalność grupy ma bezpośredni wpływ.*
- b) *GK DELKO przywiązuje szczególną wagę do bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, poszanowania prawa pracowników do wypoczynku oraz rekonwalescencji, a także zapewnienia swoim pracownikom godnych warunków pracy i płacy.*

5. Praca dzieci i praca przymusowa.

GK DELKO sprzeciwia się korzystaniu z pracy dzieci, jak również z wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej. Za dziecko uznaje się każdą osobę poniżej 16 roku życia. GK DELKO przestrzega w tym zakresie obowiązujące przepisy oraz wspiera działania wspólnie z podwykonawcami i dostawcami, w celu zapobiegania przypadkom pracy dziecięcej.

Dzieci nie mogą być rekrutowane ani zatrudniane. Zakazane jest wykorzystywanie pracy dzieci oraz odmawianie lub ograniczanie im prawa do edukacji.

6. Przeciwdziałanie i zwalczanie korupcji.

- a) *W celu zapewnienia uczciwości w relacjach biznesowych oraz zapobieganiu konfliktowi interesów i korupcji, GK DELKO kładzie istotny nacisk na zagadnienia dotyczące przeciwdziałaniu i zwalczaniu korupcji.*
- b) *Pracownicy i współpracownicy GK Delko nie mają prawa oferować swoim obecnym lub potencjalnym partnerom biznesowym żadnych korzyści majątkowych. Zabronione jest również zachęcanie dostawców, kontrahentów do oferowania pracownikom prezentów bądź przysług.*
- c) *GK DELKO nie akceptuje jakichkolwiek działań noszących znamiona korupcji lub mogących sprawić wrażenie próby dokonania przekupstwa.*
- d) *Pracownicy i współpracownicy GK DELKO są zobowiązani do przeciwdziałania korupcji, a ponadto są odpowiedzialni za aktywną komunikację założeń niniejszej polityki antykorupcyjnej podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych.*
- e) *W przypadku powzięcia informacji o wystąpieniu zachowań korupcyjnych osoby te mają obowiązek zabezpieczenia ewentualnych dowodów oraz powiadomienia*

pracodawcy za pośrednictwem przełożonego, a w przypadku gdy powyższe dotyczy przełożonego, do powiadomienia bezpośrednio pracodawcy. W celu potwierdzenia informacji o uzasadnionym podejrzeniu wystąpienia zachowań korupcyjnych oraz ewentualnego zabezpieczenia dowodów rzeczowych, pracodawca przeprowadza kontrolę osobiście lub przez upoważnionego pracownika.

- f) W przypadku potwierdzenia się informacji o uzasadnionym podejrzeniu wystąpienia zachowań korupcyjnych pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyciągnięcia konsekwencji służbowych w stosunku do pracownika/-ów, wobec których potwierdziły się zarzuty ich działalności korupcyjnej.

7. Ochrona danych osobowych.

- a) W przedsiębiorstwie GK DELKO zostały przyjęte i wdrożone niezbędne procedury dotyczące ochrony danych osobowych, zgodnie z wymogami prawa Unii Europejskiej (Rozporządzenie RODO) oraz przepisami krajowymi (Ustawa o ochronie danych osobowych).
- b) Pracownicy GK DELKO są zobowiązani do przestrzegania wymagań dotyczących ochrony danych, jak również odpowiednich przepisów prawa odnoszących się do ochrony informacji (tajemnica przedsiębiorstwa) oraz zabezpieczenia przed niewłaściwym użyciem oraz wyciekami danych poufnych i personalnych.
- c) Każdy pracownik zobowiązany jest do zachowania tajemnic handlowych i biznesowych z racji pełnienia określonych funkcji w przedsiębiorstwie.
- d) Pracownicy GK DELKO dbają o to, by informacje wewnętrzne dostępne były wyłącznie dla osób upoważnionych do ich odbioru.

8. Zaangażowanie społeczne.

- a) GK DELKO uwzględnia kwestie działań prospołecznych w przyjętej strategii biznesowej, w szczególności poprzez budowanie lojalności kontrahentów i dostawców oraz zwiększanie satysfakcji zarówno pracowników jak i podmiotów współpracujących w ramach Grupy.
- b) Jednocześnie GK DELKO ponosi odpowiedzialność za identyfikację oraz prawidłowe dokonanie oceny skutków społecznych podejmowanych decyzji biznesowych.
- c) Działania i procesy, które wywołują lub mogą wywołać istotne skutki społeczne, powinny być określone i poddane ocenie, łącznie z potencjalnymi elementami ryzyka w zakresie przestrzegania praw człowieka.
- d) Ewentualne przypadki szkodliwego wpływu takich działań powinny zostać należycie udokumentowane i udostępnione odpowiednim podmiotom podejmującym decyzje w celu uniknięcia bądź zminimalizowania ryzyka naruszeń.

9. Postanowienia końcowe.

- a) Niniejszy Kodeks Etyki GK DELKO jest dostępny dla wszystkich pracowników i współpracowników bez względu na miejsce zajmowane w strukturze organizacji. Kodeks Etyki GK DELKO dostępny jest na stronie internetowej www.delko.com.pl lub w dziale kadr.
- b) Kadra kierownicza i zarządzająca powinna dbać o to, aby podlegli jej pracownicy z danego obszaru znali i stosowali Kodeks Etyki GK DELKO.

- c) *Wszyscy pracownicy GK DELKO oraz osoby zainteresowane, mają możliwość informowania i zgłaszania przypadków naruszenia postanowień Kodeksu Etyki GK DELKO, do przełożonych lub bezpośrednio do działu kadr.*
- d) *Postanowienia niniejszego Kodeksu Etyki GK DELKO wchodzi w życie z upływem 14 dni od ich ogłoszenia.*

GRUPA KAPITAŁOWA DELKO

DELKO S.A.

ul. Gostyńska 51

63-100 Śrem

PODPISY OSÓB REPREZENTUJĄCYCH DELKO S.A.

| Data | Imię i Nazwisko | Stanowisko/Funkcja | Podpis |
|------------|------------------------|--------------------|--------|
| 29.04.2021 | Dariusz Kawecki | Prezes Zarządu | |
| 29.04.2021 | Mirosław Jan Dąbrowski | Wiceprezes Zarządu | |