



DELL COMPUTER, S.A.

Estado de Información No Financiera adjunto
correspondiente al ejercicio finalizado
el 31 de enero de 2024



Informe de verificación independiente

Al accionista único de Dell Computer (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de enero de 2024, de Dell Computer (en adelante Dell) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Tal y como se indica en la nota 1. Base de Presentación la Sociedad Dell Computer se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Dell Technologies INC radicado en U.S.A al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Dell Computer ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Dell Computer descrito en el apartado Anexo I. Trazabilidad entre ley y GRI, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Dell Technologies INC.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Dell, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Dell Computer. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo I. Trazabilidad entre ley y GRI del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Dell Computer son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Dell que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Dell Computer para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Dell Computer, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Dell Computer correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo I. Trazabilidad entre ley y GRI del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Dell Computer de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Dell Computer ha determinado que ésta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Dell Technologies INC al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Álvaro Arjona Canas

24 de julio de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2024 Núm. 01/24/19471

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Seilo distintivo de otras actuaciones

DELL COMPUTER, S.A.U.

(Sociedad Unipersonal)

Estado de Información No Financiera Complementario correspondiente al ejercicio cerrado a 31
de enero de 2024

Contenido

1.	Base de Presentación.....	3
2.	Sobre la sociedad	3
2.1	Perfil de la Sociedad.....	3
2.2.	Estrategia y modelo de negocio	6
2.3	Política corporativa	6
2.4	Riesgos comerciales	8
3.	Medio Ambiente	12
3.1	Contaminación atmosférica, acústica y lumínica.....	12
3.2	Economía circular y prevención y gestión de residuos	12
3.3	Uso sostenible de recursos	13
3.4	Cambio Climático	14
3.5	Protección de la Biodiversidad.....	14
4.	Recursos humanos	14
4.1	Aspectos Laborales.	16
4.2	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	22
4.3	Seguridad e higiene en el trabajo	23
4.4	Relaciones laborales.....	24
4.5	Formación de los empleados	25
4.6	Respeto de la diversidad y de la igualdad de oportunidades	26
5.	Derechos humanos	27
6.	Ética e integridad	30
6.1	Prevención del cohecho y la corrupción	30
7.	Sociedad	31
7.1	Compromiso con el desarrollo sostenible.....	31
7.2	Subcontratistas y Proveedores.....	32
7.3	Consumidores	33
8.	Referencias:.....	35
	Apéndice 1 Trazabilidad entre la Ley y GRI	36

1. Base de presentación

La información recogida en el presente documento se ajusta a la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de 2015, de Auditoría de Cuentas, y al Real Decreto Ley 18/2017 por el que se transpone la Directiva de Divulgación de Información No Financiera e Información sobre Diversidad y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las cuentas anuales de DELL COMPUTER SAU (en adelante «Dell Spain» o la «Sociedad») correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024. La Sociedad está controlada por su sociedad dominante, Dell Technologies, Inc. («Dell Technologies»), sociedad estadounidense. Las alusiones a «Dell Technologies» o al “Grupo” o a Nosotros” se refieren a Dell Technologies Inc., individualmente y junto con las filiales de su grupo, incluida la Sociedad.

El Estado de Información No Financiera («EINF») detalla los principales aspectos del modelo de negocio de la Sociedad y los riesgos a corto, medio y largo plazo, así como la información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, laborales, de prevención de la corrupción y el cohecho y de derechos humanos sobre las que la Sociedad está legalmente obligada a informar en relación con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024, basando sus cálculos en los estándares e indicadores no financieros de GRI (Global Reporting Initiative). Los supuestos y métodos utilizados por la Sociedad para el cálculo de los indicadores no financieros se describen en este informe y le permiten ofrecer información comparable, verificable y fiable sobre cuestiones relevantes y materiales. Además, ha sido verificado externamente por la firma independiente PwC, que también audita las cuentas de la Sociedad.

En este sentido, es preciso señalar que la Sociedad se acoge a la exención prevista por el artículo 49.6 del Código de Comercio al incluir parte de su información no financiera en el Informe ESG del ejercicio 2024 de Dell Technologies. En cumplimiento de las vigentes obligaciones relativas a la publicación de información no financiera, la Sociedad procede a la formulación de un EINF complementario con información parcial, en el que, de acuerdo con el análisis efectuado, se incluye la información complementaria requerida por el artículo 49.6 del Código de Comercio comparada con la requerida por los artículos 19. Bis 1 y 29 Bis1 de la Directiva 2014/95/UE, por lo que solo incluye la información no recogida en el Informe ESG del ejercicio 2024.

En el «Apéndice 1: Trazabilidad entre la Ley y GRI» se concilian los requisitos de la Ley 11/2018, los de GRI y la información comunicada por Dell Spain, indicando si dicha información se incluye en este EINF o en el Informe ESG de 2024.

2. Sobre la Sociedad

2.1 Perfil de la Sociedad

La Sociedad fue constituida el 30 de abril de 1991 en Madrid con la denominación de Dell Spain, S.A. El 30 de junio de 1994, la Junta General Ordinaria acordó cambiar su denominación por la de Dell Computer, S.A.

El objeto social fundamental de la Sociedad consiste en la distribución de equipos y componentes informáticos o de equipos de soporte informático, incluida la oferta de servicios, soporte y gestión, todo ello en el ámbito de la

tecnología de la información, así como el desarrollo o participación en cualquier otra actividad necesaria para la mejor ejecución del objeto social fundamental.

El accionista de Dell Computer, S.A.U cambió con efectos el 15 de enero de 2021 en virtud de un contrato de compraventa de acciones suscrito por Dell Global B.V. y EMC Information Systems Unlimited Company. Desde el 31 de enero de 2021, el nuevo accionista es EMC Information Systems Unlimited Company, entidad constituida en Irlanda.

En Dell Technologies diseñamos, desarrollamos, fabricamos, comercializamos, vendemos y soportamos un amplio abanico de soluciones, productos y servicios completos e integrados. Estamos organizados en dos unidades de negocio que también son nuestros segmentos operativos, denominadas Infrastructure Solutions Group y Client Solutions Group.

Infrastructure Solutions Group (“ISG”) - ISG hace posible las transformaciones digitales de nuestros clientes mediante soluciones que abordan IA, *machine learning*, análisis de datos y entornos multinube. ISG ayuda a los clientes a que simplifiquen, racionalicen y automaticen sus operaciones informáticas. Las soluciones de ISG están construidas para entornos multinube y están optimizadas para ejecutar cargas de trabajo nativas en la nube tanto en nubes públicas como privadas, así como *in-situ*.

Nuestra completa cartera de almacenamiento comprende soluciones de almacenamiento tradicionales y modernas, incluidas matrices *all-flash*, archivos escalables, plataformas de objetos, infraestructuras hiperconvergentes y almacenamiento definido por *software*.

Nuestra cartera de servidores incluye servidores de alto rendimiento de finalidad general y optimizados para IA, capaces de ejecutar cargas de trabajo de alto valor en todos los entornos informáticos de nuestros clientes, *in-situ* y en entornos multinube y *edge*. Nuestros servidores optimizados para IA están diseñados para ejecutar cargas de trabajo de alto valor, incluido entrenamiento de modelo, ajuste e inferencia de IA

Nuestra fortaleza en soluciones de *software* de servidor, almacenamiento y virtualización nos permiten ofrecer soluciones convergentes e hiperconvergentes líderes en el mercado, con las que nuestros clientes pueden acelerar su transformación informática mediante soluciones integradas escalables TI. ISG también ofrece *software*, periféricos y servicios, que incluyen consultoría, configuración y soporte e implantación.

Aproximadamente la mitad de los ingresos de Dell Technologies imputables a ISG se generan por ventas a clientes en el continente americano, y el resto por ventas a clientes de la región de Europa, Oriente Medio y África (“EMEA”) y la región de Asia-Pacífico y Japón (“API”).

Client Solutions Group (“CSG”) — CSG ofrece PC de nuestra marca, incluidos portátiles, ordenadores de sobremesa y estaciones de trabajo y periféricos que incluyen pantallas y bases de conexión, teclados, ratones, webcams y dispositivos de audio y también con software y periféricos de terceros. CSG también ofrece servicios, como, entre otros, configuración soporte e implantación y garantías ampliadas.

Los productos y servicios ofrecidos por CSG están diseñados para optimizar el rendimiento, la fiabilidad, la manejabilidad, el diseño y la seguridad para nuestros clientes.

JK

EP

4

Nuestra cartera comercial proporciona a nuestros clientes soluciones que giran en torno a la flexibilidad y que están concebidas para satisfacer sus necesidades más complejas, como son la modernización informática, la transformación a un modelo de trabajo híbrido y otras áreas esenciales. Dentro de nuestras ofertas de consumo y juegos de alta gama, proporcionamos a nuestros clientes una potente experiencia de usuario final y en términos de rendimiento y procesamiento.

Aproximadamente el 60% de los ingresos de Dell Technologies imputables a CSG se generan por ventas a clientes en el continente americano y el porcentaje restante procede de ventas a clientes en EMEA y API.

Nuestras «otras unidades de negocio», descritas posteriormente, consisten principalmente en la reventa por nuestra parte de ofertas independientes de Vmware LLC (anteriormente “Vmware, Inc.”), (individualmente y junto con sus filiales, «VMware»), denominada «Vmware Resale» y ofertas de SecureWorks Corp. («SecureWorks»). Estas unidades de negocio no constituyen segmentos operativos, ni en términos individuales ni conjuntos.

Vmware Resale consiste en la venta por nuestra parte de ofertas independientes de VMware. Después de consumarse nuestra escisión de Vmware en noviembre de 2021, Dell Technologies siguió con la reventa de ofertas de VMware a nuestros clientes en virtud de nuestro Contrato Marco Comercial (el “CMC”) con VMware mencionado en este informe. El 22 de noviembre de 2023, Vmware fue adquirida por Broadcom, Inc. (“Broadcom”). Tras la adquisición, Broadcom anunció cambios en su enfoque para la comercialización de ofertas de Vmware, provocando un cambio en nuestra relación comercial con Vmware. El 25 de enero de 2024, en virtud de una cláusula del CMC que nos permite resolver el contrato en caso de un cambio de control de Vmware, notificamos la resolución del CMC a Broadcom, cuya resolución se hizo efectiva el 25 de marzo de 2024.

La Sociedad sigue integrando determinados productos y servicios de Vmware en las ofertas de Dell Technologies y los vende a usuarios finales. Los resultados de dichas ofertas se reflejan dentro de CSG o de ISG, en función de la naturaleza de la oferta vendida.

Secureworks (NASDAQ:SCWX) es un proveedor mundial de ciberseguridad, que ofrece soluciones de seguridad basadas en tecnología y específicamente centradas en la protección de sus clientes, permitiéndoles adelantarse y frustrar los ataques de los cibercriminales. Las soluciones ofrecidas por Secureworks permiten que empresas de diversa envergadura y complejidad eviten violaciones de la seguridad, detecten actividad maliciosa, respondan rápidamente a las violaciones de la seguridad e identifiquen amenazas emergentes.

Nuestros esfuerzos de ventas y marketing se organizan en torno a nuestros clientes. Nuestro equipo global de ventas y marketing ha creado un modelo de lanzamiento al mercado de carácter colaborativo y centrado en el cliente. En general, organizamos nuestras operaciones de lanzamiento al mercado en torno a segmentos geográficos y de clientes que abarcan grandes empresas globales y nacionales, agencias y otras entidades públicas, instituciones docentes, organizaciones sanitarias, pequeñas y medianas empresas, y consumidores.

JK

EP

Principales indicadores comerciales de la Sociedad en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024:

Indicador	Unidad	España
Facturación neta	Euros	526.477.518
Resultados de actividades de explotación	Euros	8.660.559
Total Recursos Propios	Euros	13.683.671
Empleados al cierre de ejercicio	Empleados	525

2.2. Estrategia y modelo de negocio

Dell Technologies ayuda a las empresas a construir su futuro digital y a las personas a transformar su forma de trabajar, vivir y jugar. Proporcionamos a los clientes una cartera de soluciones amplia e innovadora en la era de los datos y de la inteligencia artificial (“IA”), que abarca infraestructuras tradicionales y modernas. Nuestras soluciones informáticas (“IT”) diferenciadas e integrales nos permiten crecer en consonancia con la evolución de las prioridades de gasto de nuestros clientes.

Las soluciones integradas de Dell Technologies ayudan a nuestros clientes a modernizar sus infraestructuras informáticas, a gestionar y operar en un mundo multinube, a abordar la transformación de las plantillas y a ofrecer soluciones cruciales que mantienen conectadas a personas y empresas. Estamos ayudando a nuestros clientes a acelerar su transformación digital para mejorar y reforzar la productividad de sus plantillas y de sus negocios. Con nuestra amplia cartera y nuestro compromiso con la innovación, ofrecemos soluciones seguras e integradas que abarcan desde la periferia hasta el núcleo de la nube y estamos a la vanguardia en soluciones de IA, infraestructuras nativas en la nube y definidas por software.

2.3 Política corporativa

Dell Technologies está comprometida con el progreso humano y para ello pone su tecnología y sus conocimientos técnicos al servicio de las personas y del planeta. Reconocemos que todos nuestros grupos de interés, es decir, accionistas, clientes, proveedores, empleados y comunidades, así como el medio ambiente y la sociedad, son fundamentales para nuestro negocio.

Dell Technologies está comprometida con la consecución de los objetivos establecidos en nuestra agenda para 2030 y más allá, a los que nos referimos como nuestros objetivos 2030. Estos objetivos nos ayudan a desarrollar nuestro negocio y a promover la creación de valor a largo plazo para los accionistas al tiempo que nos guían en la elaboración de nuestras estrategias de impacto para la próxima década.

Los anteriores Informes de ESG de Dell Technologies se habían elaborado sobre cuatro pilares de ESG: Desarrollo de la Sostenibilidad; Fomento de la Inclusión; Transformación de Vidas y Fomento de la Confianza. Con el fin de conseguir una mayor alineación de nuestros informes con el espectro de ESG más amplio, hemos organizado el informe de este año en torno a seis de nuestros principales conceptos de ESG, que son las áreas más importantes en las que se centran nuestros objetivos para 2030:

- Acción para el Clima – Tenemos asumido el compromiso de entender el impacto que nuestra actividad comercial y empresarial tiene sobre el medio ambiente. Estamos adoptando medidas destinadas a mitigar el cambio climático y ofrecemos innovadores productos y soluciones a nuestros clientes para ayudarles a reducir sus emisiones, conseguir sus objetivos de reducción y operar con mayor eficacia.
- Economía Circular – Nuestros compromisos con la economía circular impulsan la creación de tecnologías y soluciones sostenibles que hacen posible el avance empresarial y social. La circularidad como sistema económico y proceso de desarrollo de productos está integrada en toda nuestra cadena de valor. La incorporamos a toda nuestra actividad comercial, contando con la importante colaboración de nuestros proveedores, clientes y otros grupos de interés.
- Inclusión Digital – A través de colaboraciones locales, programas y alianzas globales e innovación tecnológica, trabajamos para conseguir un acceso equitativo a la tecnología y a la conectividad para necesidades básicas, programas y recursos para el desarrollo de las habilidades digitales y apoyo y redes comunitarias para el fomento de la igualdad en materia digital. Proporcionamos soluciones que mejoran la calidad de vida, como, por ejemplo, el acceso a la sanidad, la educación y las oportunidades laborales.
- Plantilla Inclusiva – Creemos en la creación de una plantilla diversa e inclusiva, integrada por personas con diversas procedencias y experiencias vitales. Aumentar la representación de colectivos subrepresentados en el ámbito tecnológico es fundamental para satisfacer la futura necesidad de talento y contar con nuevas perspectivas que reflejen nuestra cartera de clientes global. Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades laborales y respaldamos la ética y la integridad en todo lo que hacemos, y seguiremos aplicando políticas y prácticas de inclusión que respaldan la diversidad.
- Derechos Humanos – Respetamos y respaldamos los derechos humanos internacionalmente reconocidos de todas las personas. Esto es fundamental para nuestro compromiso de impulsar el progreso humano. Hemos adoptado y apoyamos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de los que Dell Technologies es firmante. Alineamos nuestras políticas y prácticas con estos principios. Dell Technologies tiene el compromiso de no colaborar en violaciones de los derechos humanos y requerimos a nuestros proveedores y socios comerciales para que se atengan a esta norma.
- Confianza- Como líder del sector, es importante que la gente confíe en lo que construimos, que confíe en quienes somos y en cómo hacemos nuestro trabajo. Este es el motivo por el que tenemos el compromiso de fomentar la confianza en nuestros productos y servicios, nuestros procesos internos y nuestro ecosistema a través de la seguridad, la privacidad y la ética. La privacidad, la seguridad y la ética son especialmente importantes para generar confianza en cuanto al uso y creación de nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial (IA).

Dell Technologies incluye las cifras correspondientes a los avances conseguidos en el cumplimiento de nuestros objetivos 2030 en los informes anuales disponibles en nuestro sitio web.

2.4 Riesgos comerciales

El negocio, los resultados de explotación, la situación financiera y las perspectivas de Dell Spain están sometidos a diversos e importantes riesgos, muchos de los cuales escapan al control de la Sociedad. Se describen a continuación algunos de los factores de riesgo relevantes que pueden hacer que los resultados efectivos de la Sociedad en períodos futuros difieran significativamente de los que se esperan o pretenden actualmente. Los riesgos descritos seguidamente no son los únicos a los que nos enfrentamos. Hay otros riesgos e incertidumbres que actualmente desconocemos o consideramos inmateriales que también pueden afectar adversa y significativamente a nuestro negocio, resultados de explotación, situación financiera o perspectivas.

La situación económica adversa a nivel global puede perjudicar nuestro negocio y derivar en una reducción de los ingresos netos y de la rentabilidad.

Como empresa global con clientes que operan en muy diversas áreas de negocio e industrias, nuestro desempeño resulta afectado por la situación económica global y por la demanda de productos y servicios tecnológicos en mercados internacionales. La situación económica adversa puede afectar negativamente a la demanda por parte de los clientes y podría dar lugar al aplazamiento o reducción del gasto debido a la preocupación de los clientes por el desempleo o por la caída en la demanda de sus productos, la reducción del valor de sus activos, la volatilidad de los costes de la energía, la disponibilidad y el coste de los créditos y la estabilidad y solvencia de las entidades financieras, los mercados financieros, las empresas, los gobiernos locales y nacionales y las naciones soberanas.

En el ejercicio 2024, la incertidumbre económica global ha tenido una repercusión negativa sobre la demanda de nuestros productos y servicios, dado que algunos de nuestros mayores clientes se han mostrado más cautelosos a la hora de gastar en IT. Los factores que han contribuido a debilitar o desestabilizar la situación económica, incluida la volatilidad geopolítica (como los actuales conflictos militares en Ucrania y Oriente Medio y las tensiones en el Estrecho de Taiwán), las medidas y conflictos relacionados con la protección del comercio internacional, como el que enfrenta a los Estados Unidos y China, o problemas de salud pública, como la pandemia del coronavirus, también podrían afectar negativamente a nuestro negocio al contribuir a la escasez o al retraso de productos, a interrupciones de la cadena de suministro, a la quiebra de proveedores fundamentales, de clientes y de contrapartes, al incremento del coste de productos y los consiguientes aumentos de precios, a la reducción de las ventas globales y a otros efectos adversos sobre nuestras operaciones. Todo ello podría tener un impacto negativo sobre nuestros ingresos netos y nuestra rentabilidad.

Las presiones de la competencia podrían afectar adversamente a nuestras acciones, ingresos y rentabilidad

Operamos en un sector en el que se producen rápidos avances tecnológicos en *hardware, software* y servicios. En consecuencia, nos enfrentamos a una agresiva competencia en términos de oferta y precios por parte de competidores tanto de marca como genéricos. Competimos apoyándonos en nuestra capacidad de ofrecer a nuestros clientes soluciones integradas que proporcionan las prestaciones deseadas a un precio competitivo. Nuestros competidores pueden ofrecer productos y servicios que tengan un precio menor, un mejor rendimiento o prestaciones adicionales. Por otra parte, nuestras carteras de productos y servicios pueden quedar obsoletas rápidamente o nuestra cuota de mercado puede reducirse en poco tiempo. Los esfuerzos por equilibrar la combinación de productos y servicios con el fin de optimizar la rentabilidad, la liquidez y el crecimiento pueden ejercer presión sobre nuestra posición en el sector.

A medida que el sector tecnológico avanza en su expansión, pueden surgir nuevos competidores e intensificarse la competencia en distintas regiones geográficas. Las barreras de entrada, generalmente bajas, al sector tecnológico aumentan la posibilidad de nuevos competidores. La intensificación de la competencia también puede provenir del incremento de alternativas para las soluciones informáticas móviles y en la nube. Además, las empresas con las que tenemos establecidas alianzas estratégicas pueden convertirse en competidoras en otras áreas de productos o los actuales competidores pueden establecer nuevas relaciones estratégicas con competidores nuevos o existentes, todo lo cual puede aumentar aún más las presiones competitivas.

Nuestra dependencia de proveedores de productos y componentes, muchos de los cuales son proveedores exclusivos o casi exclusivos, podría perjudicar nuestro negocio al afectar negativamente a la disponibilidad, entrega, fiabilidad y coste de los productos.

Mantenemos relación con varios proveedores exclusivos o casi exclusivos, incluidos proveedores de *software* de tercero, bien porque no hay disponibles más proveedores o porque la relación en cuestión es ventajosa desde el punto de vista del desempeño, calidad, soporte, entrega, capacidad o precio. El retraso en el suministro de un producto o componente crucial por un proveedor exclusivo o casi exclusivo puede impedir el envío puntual del producto en cuestión en las cantidades o configuraciones deseadas. Por otra parte, puede que seamos incapaces de sustituir la funcionalidad del *software* de tercero ofrecido actualmente con nuestros productos si ese *software* deviene obsoleto, defectuoso o incompatible con futuras versiones del producto o no se mantiene o actualiza adecuadamente. Incluso cuando haya disponibles distintas fuentes de suministro, la habilitación de los proveedores alternativos y el establecimiento de suministros de confianza podría derivar en retrasos y posibles pérdidas de ventas, lo que podría perjudicar nuestros resultados de explotación.

Adquirimos muchos productos y todos nuestros componentes de terceros proveedores, muchos de los cuales se encuentran fuera de los Estados Unidos. Asimismo, el montaje de partes importantes de nuestros productos se externaliza, principalmente a diversos lugares de Asia. Dicha externalización se concentra en unos pocos fabricantes, a menudo en un solo lugar. Vendemos componentes a estos fabricantes y generamos cuantiosas cuentas a cobrar no comerciales, lo que podría plantear un riesgo de incobrabilidad si la situación financiera de un fabricante externo se deteriorara.

Si bien estas relaciones generan eficiencias de costes, limitan nuestro control directo sobre la producción. La creciente dependencia de proveedores nos expone a un mayor riesgo de desabastecimiento y a un menor control sobre los calendarios de entrega de componentes y productos, además de a un mayor riesgo de incremento en los costes de productos y componentes. Hemos experimentado algunos de estos efectos adversos en períodos recientes, principalmente como resultado de los efectos de la pandemia del coronavirus.

Podemos sufrir un mayor desabastecimiento y aumentos de precios causados por cambios en la disponibilidad de materias primas, capacidad de fabricación, escasez de mano de obra, problemas de salud pública, tarifas, conflictos comerciales y medidas proteccionistas, catástrofes naturales o los efectos del cambio climático (como, por ejemplo, fenómenos atmosféricos extremos, aumento del nivel del mar, sequías, inundaciones e incendios incontrolados), además de importantes cambios en la situación financiera de nuestros proveedores. Debido a que mantenemos niveles mínimos de existencias de componentes y productos, la alteración en la disponibilidad de un componente o producto podría afectar a nuestra capacidad para ejecutar los pedidos de nuestros clientes puntualmente y a un precio aceptable. El impacto de las restricciones de suministro sobre nuestras operaciones puede agudizarse en períodos de rápido crecimiento de la demanda de nuevos productos y servicios, como la actual demanda de soluciones optimizadas para IA. También estamos expuestos a los riesgos que conlleva el recibir de nuestros proveedores piezas y productos defectuosos lo que podría resultar en la necesidad de sustituir esas piezas y productos y exponernos a daños reputacionales.

Los ciberataques y otros incidentes de seguridad que interrumpan nuestra actividad o como consecuencia de los cuales se revele o comprometa en otra forma información confidencial o de propiedad exclusiva referente a nosotros o a nuestro personal, clientes u otros terceros, podrían afectar a nuestro negocio, perjudicar nuestra reputación, hacernos perder clientes y exponernos a costosas sanciones regulatorias y litigios

Como empresa global, estamos sujetos a riesgos de cumplimiento normativo en relación con un número cada vez mayor de leyes y reglamentos en Estados Unidos, la Unión Europea, China y otros muchos países en materia de ciberseguridad, seguridad de la cadena de suministro de productos y software y sobre la recogida, uso, almacenamiento, cesión y protección de datos, incluidos datos de clientes y otros datos personales sensibles, confidenciales y de propiedad exclusiva. Dichas leyes y reglamentos en materia de seguridad de la información, protección de datos y privacidad siguen evolucionando y pueden interpretarse y aplicarse de manera diferente en cada país, con la consiguiente dificultad de determinar cómo pueden cambiar y sernos de aplicación.

Nuestra ejecución de operaciones y tratamiento y uso de datos de clientes, incluidos datos personales e información personal identificable y otros datos en el curso del desarrollo de nuestra actividad, del suministro de nuestros productos y ofertas y de la prestación de servicios a nuestros clientes hacen que estemos sujetos a un creciente número de obligaciones derivadas de las leyes y reglamentos aplicables, en virtud de las cuales debemos informar a órganos reguladores, clientes, empleados u otros terceros del tratamiento de datos por nuestra parte y de nuestras actividades de transferencia de datos, ciberseguridad y prácticas de protección de datos, así como notificar e informar de incidentes de seguridad y de la violación de la privacidad o de datos. También nos enfrentamos al incremento del coste que conlleva cumplir con muy diversas normativas a nivel global y potenciales medidas de ejecución y litigios en el caso de que suframos alteraciones importantes en nuestras operaciones o una brecha de seguridad, pérdida de datos u otros incidentes que comprometan nuestra información de propiedad exclusiva o confidencial como consecuencia de ciberataques o de uso de información privilegiada. Aunque seguimos incurriendo en importantes gastos para dar cumplimiento a requisitos preceptivos en materia de privacidad, seguridad, protección y residencia de datos impuestos por leyes, reglamentos, estándares sectoriales y obligaciones contractuales, puede ocurrir que no cumplamos la totalidad de estos requisitos. Este incumplimiento podría afectar adversamente a nuestra capacidad para desarrollar nuestra actividad o para vender nuestros productos u ofertas en un determinado territorio o resultar en la imposición de multas o sanciones que podrían afectar a nuestros resultados financieros.

El cumplimiento de leyes medioambientales y de seguridad, sobre derechos humanos u otras leyes actuales o futuras puede incrementar nuestros costes, exponernos a potencial responsabilidad y perjudicar en otra forma nuestro negocio.

Nuestras operaciones están sujetas a normativa medioambiental y de seguridad en todas las áreas en las que operamos. Las operaciones de diseño y abastecimiento de productos deben atenerse a requisitos legales y reglamentarios nuevos y futuros en materia de cambio climático, composición de materiales, aprovisionamiento, eficiencia energética y recogida, reciclado, tratamiento, transporte y eliminación de productos electrónicos, incluidas restricciones relativas al mercurio, plomo, cadmio, metal de litio, ion de litio y otras sustancias. Si no cumplimos las leyes y reglamentos aplicables en materia de transporte, abastecimiento, uso y venta de tales sustancias reguladas, podríamos incurrir en responsabilidad. Es difícil predecir los costes derivados de las leyes en materia de medio ambiente y seguridad y el calendario de tales costes, pero éstos podrían tener un efecto adverso sobre nuestro negocio.

JK

EP

Si no conseguimos nuestros objetivos e iniciativas en materia de ESG, no cumplimos la normativa sobre ESG o no satisfacemos las expectativas de nuestros grupos de interés en relación con nuestras actividades de ESG, nuestra reputación y nuestro negocio podrían resultar negativamente afectados y podríamos quedar expuestos a procedimientos regulatorios y a litigios.

Muchos gobiernos, órganos reguladores, inversores, empleados, clientes y otros grupos de interés fijan cada vez más su atención en cuestiones de medioambiente, sociales y gobierno corporativo (“ESG” por sus siglas en inglés) en el ámbito empresarial, incluido el cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero, derechos humanos y civiles, diversidad e inclusión.

La documentación que presentamos a la SEC, nuestro informe anual sobre ESG, el resto de nuestros informes no financieros, la información contenida en nuestro sitio web, los comunicados de prensa y otras comunicaciones contienen declaraciones sobre nuestros objetivos e iniciativas en materia de ESG.

La respuesta a estas cuestiones de ESG y el cumplimiento de objetivos e iniciativas a este respecto conlleva riesgos e incertidumbres, precisa inversiones y depende en parte del cumplimiento o de datos de terceros que escapan a nuestro control. El hecho, real o aparente, de que no cumplamos nuestros objetivos, no promocionemos nuestras iniciativas, no nos atengamos a nuestras declaraciones públicas, no cumplamos las leyes y reglamentos federales estatales o internacionales en materia de ESG o no cumplamos las diversas y cambiantes expectativas de los grupos de interés podría dañar nuestra reputación, afectar adversa y significativamente a nuestro negocio, situación financiera o resultados de operaciones y exponernos a obligaciones derivadas de procedimientos administrativos o judiciales en los Estados Unidos o en otros países.

Las catástrofes naturales, los atentados terroristas, los enfrentamientos armados o los problemas de salud pública podrían perjudicar nuestro negocio.

Las catástrofes naturales, los atentados terroristas, los enfrentamientos armados, como la guerra entre Rusia y Ucrania, el conflicto en Oriente Medio o las tensiones en el Estrecho de Taiwán o los problemas de salud pública, como los resultantes de la pandemia del coronavirus, ya sea en los Estados Unidos o en otros países, podrían causar daños o alteraciones, tanto a nosotros como a nuestros proveedores y clientes, o podrían crear inestabilidad política o económica, cualquiera de cuyos supuestos podría afectar a nuestro negocio. Cualquiera de las referidas situaciones podría provocar una caída en la demanda de nuestros productos, dificultar o imposibilitar la entrega de productos o la entrega de componentes por los proveedores y causar retrasos e ineficiencias en nuestra cadena de suministro.

El cambio climático global y las medidas legales, regulatorias o de mercado para combatirlo pueden afectar negativamente a nuestro negocio, operaciones y resultados económicos.

Estamos expuestos a riesgos asociados a los efectos a largo plazo del cambio climático sobre la economía global y sobre el sector informático en particular. Los riesgos físicos asociados al cambio climático incluyen los efectos adversos del dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero sobre las temperaturas globales, los patrones climáticos y la frecuencia y gravedad de las catástrofes naturales. Las catástrofes naturales y los fenómenos meteorológicos extremos dentro o fuera de los Estados Unidos podrían hacer que nos resultara más difícil y costoso fabricar y entregar nuestros productos a los clientes, conseguir materiales de producción de nuestros proveedores o desarrollar otras funciones societarias cruciales.

La creciente preocupación por el cambio climático también podría derivar en riesgos de transición, como el cambio en las preferencias de los clientes o cambios regulatorios. El cambio en las preferencias de los clientes puede dar

lugar a un aumento de las exigencias en relación con nuestras soluciones, productos y servicios, incluso en relación con el uso de materiales de envasado y otros componentes de nuestros productos y su impacto sobre la sostenibilidad. Estas exigencias pueden hacernos incurrir en mayores costes o en la necesidad de introducir otros cambios en nuestras operaciones en respuesta a las mismas, lo que podría tener un efecto adverso sobre nuestros resultados económicos. Si no gestionamos eficazmente los riesgos de transición, incluidas las exigencias anteriormente descritas, podría caer la demanda de nuestras soluciones, productos y servicios y resentirse nuestra rentabilidad.

La creciente preocupación por el cambio climático podría derivar en la imposición de nuevos requisitos legales, tanto nacionales como internacionales, que nos obliguen a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y otros impactos ambientales en nuestras operaciones, a mejorar nuestra eficiencia energética o a adoptar medidas de sostenibilidad además de las que aplicamos actualmente. Tales requisitos legales podrían causar alteraciones en la fabricación de nuestros productos y resultar en un incremento de los costes de abastecimiento, producción y distribución. La falta, real o aparente, de respuesta responsable y efectiva por nuestra parte a cambios en las medidas legales y regulatorias destinadas a combatir el cambio climático podría perjudicar nuestra reputación y nuestra marca.

3. Medio Ambiente

En el apartado titulado «*Advancing Sustainability*» (Fomento de la sostenibilidad) del Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en las secciones “*Climate Action*” (Acción para el Clima) y “*Circular Economy*” (Economía Circular) se explica cómo abordamos la gestión medioambiental, incluidos nuestros objetivos a largo plazo.

3.1 Contaminación atmosférica, acústica y lumínica

Las medidas adoptadas por la Sociedad para prevenir, reducir o compensar las emisiones atmosféricas generadas se detallan en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado titulado «*Climate Action*».

En nuestras operaciones internas de montaje de productos no se usan productos químicos y, por lo tanto, las emisiones atmosféricas asociadas a estos procesos no son relevantes. En muchos de nuestros edificios se usan combustibles para calefacción, refrigeración y producción de electricidad de emergencia, que generan algunas emisiones atmosféricas (“Emisiones GEI”).

En las operaciones llevadas a cabo en nuestras instalaciones reducimos al mínimo el ruido y respetamos los requisitos lumínicos locales.

3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Las medidas adoptadas para prevenir la generación de residuos y promover el reciclaje y la reutilización se describen en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en su apartado titulado “*Circular Economy*”.

También se incluyen en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado titulado «*By the Numbers*» (En Cifras), las cifras de los residuos generados por las operaciones de fabricación y las cifras de seguridad e higiene en el trabajo.

3.3 Uso sostenible de recursos

Consumo de agua

Dell Technologies presenta regularmente a CDP un informe de seguridad hídrica en el que se describen sus esfuerzos para ayudar a garantizar un futuro con seguridad hídrica. En el apartado W1 de nuestro Informe de Seguridad Hídrica para CDP indicamos el agua que se recicla en las operaciones de Dell Technologies. Nuestra respuesta en 2024 se presentará a finales de 2024 y estará disponible a principios de 2025. Hasta entonces, está disponible nuestra respuesta en 2023.

En el apartado del Informe ESG 2024 de Dell Technologies titulado «*By the Numbers*» se incluyen las cifras del agua usada en las operaciones de Dell Technologies, incluido el uso desglosado por procedencia.

Materiales y residuos

En el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “*By the Numbers*” se indican las cifras sobre el consumo de material. Estas cifras corresponden a materiales sostenibles en productos, materiales sostenibles en envases y eliminación responsable de componentes electrónicos.

Incorporamos materiales reciclados y de circuito cerrado en muchos de nuestros productos y somos pioneros en el uso de métodos nuevos y respetuosos con el medio ambiente para su envasado. Dell Technologies marca la pauta de la sostenibilidad y ya cuenta entre sus primeras innovaciones con envases de bambú. También hemos reducido significativamente el uso de espumas en favor de la pulpa de papel moldeada, mucho más sostenible.

Como fabricante global de productos informáticos, como ciudadano de las comunidades en que operamos y como guardián del planeta que compartimos, Dell Technologies tiene la responsabilidad de recuperar los productos electrónicos usados y reciclarlos debidamente. Al reciclar productos de forma segura, protegemos la salud de las personas y del planeta. Dell Technologies ofrece muy diversas y convenientes opciones de reciclaje a sus clientes para que eliminen de forma segura sus equipos informáticos al final de su vida útil y reduzcan así su huella medioambiental.

Las medidas adoptadas por la Sociedad para mejorar la eficiencia de las materias primas se detallan en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado titulado “*Circular Economy*”.

Consumo energético

El enfoque adoptado por la dirección en relación con el consumo energético y las medidas puestas en marcha por la Sociedad para evitar o reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética se detallan en el Informe ESG

JK

EP

2024 de Dell Technologies, en la sección “*Climate Action*” (epígrafe “*Product carbon footprint*” (Huella de carbono por productos)) y en nuestro CDP Climate Change Report de 2023.

Dell Technologies presenta regularmente un informe de cambio climático CDP (CDP *Climate Change Report*) que recoge la información sobre consumo de energía en la Sociedad. Nuestra respuesta de 2024 se presentará a finales de 2024 y estará disponible a principios de 2025. Hasta entonces, nuestra respuesta de 2023 está disponible para más información sobre consumo de energía, en la sección C8 del Informe.

El consumo de energía, incluida la procedente de fuentes renovables y de otras fuentes, así como las variaciones interanuales en el consumo (incluidas reducciones) se recogen en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “*By the Numbers*”.

3.4 Cambio Climático

El enfoque de la dirección en relación con las emisiones de gases de efecto invernadero se detalla en el Informe ESG 2024, en la sección “*Climate Action*” (epígrafe “*Greenhouse gas inventory*” (inventario de gases de efecto invernadero)). Véase también nuestro Informe de Cambio Climático CDP 2023, apartados C1, C2, C3 Y C8.

Los riesgos y las oportunidades en relación con el clima se reflejan en el Formulario 10-k de 2024 de Dell Technologies, bajo la sección “*Risk Factors*” (Factores de Riesgo).

Las medidas adoptadas por Dell Technologies para evitar, reducir o compensar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas en el corto, medio y largo plazo, así como los objetivos para reducir esas emisiones en el futuro, se detallan en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, bajo la sección “*Climate Action*”.

Las medidas adoptadas por Dell Technologies para evitar, reducir o compensar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas, así como los objetivos establecidos para la reducción de estas emisiones en el futuro, se detallan en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “*Climate Action*”.

Las cifras correspondientes a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por Dell Technologies, desglosadas por emisiones de Alcance 1, Alcance 2 (cifras del mercado y locales) y Alcance 3, se recogen en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “*By the Numbers*”.

3.5 Protección de la Biodiversidad

No le constan a Dell Technologies impactos significativos sobre la biodiversidad en zonas protegidas que resulten de sus actividades directas. Las operaciones de Dell Technologies no tienen ningún impacto conocido sobre especies en peligro de extinción.

4. Recursos humanos

Somos un equipo diverso con perspectivas únicas y con un propósito, una estrategia y una cultura comunes. Nuestro objetivo es asegurar que los empleados con distintas procedencias se sientan valorados, comprometidos e inspirados para hacer su mejor trabajo. A través de nuestros continuos esfuerzos en materia de diversidad e, tratamos de captar, formar y retener una plantilla inclusiva a través de nuestros continuos esfuerzos para lograr la diversidad y la

JK

EP

inclusión, de actividades de formación y desarrollo y de beneficios competitivos e integrales que incluyen recursos de salud y bienestar. Creemos que el hecho de ser sistemáticamente reconocidos como mejor empresa en la que trabajar demuestra el éxito de nuestro compromiso.

Nuestra cultura descansa en cuatro pilares fundamentales:

Diversidad e Inclusión - en Dell Technologies creemos que la diversidad es poderosa. Nuestro pilar de fomento de la inclusión pone de relieve que nuestros recursos de capital humano son vitales para nuestro impacto social y nuestro éxito empresarial a largo plazo. Creemos que aumentar el empleo de colectivos subrepresentados en el sector tecnológico es indispensable para satisfacer las futuras necesidades empresariales y garantizar que contamos con perspectivas diversas que reflejen nuestra cartera de clientes global.

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades laborales y seguiremos aplicando políticas inclusivas.

Achievement Through Learning, and Competitive Compensation and Rewards (Éxito A Través del Aprendizaje y la Remuneración y Recompensas Competitivas): Hemos diseñado completos programas de incentivos para que sean coherentes a escala global, pertinentes a escala local y eficaces a la hora de captar, motivar y retener talento de alta calidad. Nuestros programas de incentivos buscan a inspirar a los empleados para que realicen el mejor trabajo para nuestros clientes y para el crecimiento de nuestro negocio. A través de nuestros completos programas de incentivos, nos comprometemos con la igualdad salarial. Creemos que las personas deben ser equitativamente compensadas por el valor que entregan a nuestros clientes y a otros grupos de interés, con independencia de su género, origen étnico u otras características de diversidad.

Ofrecemos multitud de programas para apoyar el desarrollo profesional de nuestros empleados a través de un programa centralizado A través de este programa, ofrecemos opciones de formación, programas de desarrollo profesional individualizado y mecenazgo, herramientas para un *feedback* de 360 grados, *mentoring*, *networking*, asignación de tareas exigentes y oportunidades de desarrollo profesional. Nuestras herramientas y recursos están diseñados para empoderar e inspirar a los empleados para que dirijan su propia carrera profesional y desarrollen competencias transferibles para conseguir el éxito en el sector tecnológico. Nuestro *Career Hub* interno proporciona apoyo para el desarrollo profesional de nuestros empleados, aportando sugerencias personalizadas a este respecto, como, por ejemplo, mentores y oportunidades internas, que son acordes con sus habilidades y objetivos de desarrollo. Tenemos el compromiso de crear una cantera para puestos de liderazgo basada en la diversidad y con un amplio espectro de habilidades, incluida la capacidad de actuar con integridad y de inspirar a los demás.

Equilibrio y Bienestar. Ofrecemos un paquete de beneficios completo y competitivo y nos esforzamos por proporcionar las mejores opciones y el mayor valor al mejor coste. A través de nuestro paquete de beneficios, apoyamos la salud y el bienestar de nuestros empleados, a través de un concepto integral que comprende programas y recursos centrados en la salud mental, física y económica, la conexión y la flexibilidad. La flexibilidad laboral forma parte de nuestra cultura y sigue siendo una prioridad para nosotros. Nos esforzamos por proporcionar una oferta innovadora e inclusiva, como, por ejemplo, sesiones educativas virtuales en vivo y a demanda, servicios de asesoramiento y soporte, desafíos de *fitness* y bienestar, seguimiento voluntario de progreso y otros incentivos.

Conexión e Interacción - Consideramos que el *feedback* de los empleados es una parte importante de nuestra cultura y una estrategia clave para fomentar la conexión y el compromiso. Por ejemplo, a través de nuestra encuesta anual, *Tell Dell*, los empleados pueden expresar confidencialmente sus opiniones sobre la Sociedad y sobre nuestro liderazgo, cultura y carácter inclusivo para que podamos seguir mejorando su experiencia. Promovemos la interacción y conexión con los empleados a través de una serie de iniciativas, entre otras, nuestra estrategia de escuchar a los integrantes de nuestros equipos y nuestros *Employee Resource Groups* («ERG»). Tenemos 13 ERG únicos que fomentan la inclusión y reúnen a muchas voces colectivas para un mayor impacto empresarial. Nuestros ERG también ofrecen desarrollo personal y profesional a través de oportunidades de *networking*, *mentoring*, voluntariado e implicación en la comunidad.

Dell Technologies ha implantado diversas políticas e informes que abordan cuestiones de recursos humanos, tales como la igualdad de oportunidades para todos los empleados, el compromiso con un lugar de trabajo libre de discriminación y de acoso y el compromiso con la accesibilidad, la diversidad y la inclusión. Pueden consultarse más detalles a este respecto en la siguiente lista no exhaustiva de fuentes de información:

- Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “*Inclusive Workforce*” (Plantilla Inclusiva).
- [Cultivating Inclusion | Dell USA](#)
- [Dell's Diversity and Equal Employment Opportunity Policy](#)
- [Accessibility Statement for Dell Technologies](#)
- [Diversity and Inclusion at Dell](#)
- [Work-Life Balance](#)
- [Dell Code of Conduct](#)
- [Responsible Business Alliance \(RBA\) Code of Conduct](#)

4.1 Aspectos Laborales

Información básica sobre empleados:

A 31 de enero de 2024

	Nº de Empleados		Distribución por edad			Categoría profesional ¹							
						Directivos y jefes de Sección		Jefes de Departamento, Mados Intermedios		Especialistas y personal de ventas		Trabajadores cualificados	
	Hombres	Mujeres	<30 años	30-50 años	>50 años	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	351	174	24	318	183	13	5	24	13	293	138	21	18

¹ A lo largo de este documento, las categorías profesionales tendrán el siguiente significado:

- Categoría 1 - Directivos y Jefes de Sección
- Categoría 2 - Jefes de Departamento, Mados Intermedios
- Categoría 3 - Especialistas y personal de ventas
- Categoría 4 - Trabajadores cualificados

JK

EP

A 31 de enero de 2023

	Nº de Empleados	Distribución por edad						Categoría profesional [1]							
		<30 años			30-50 años		>50 años	Directivos y jefes de Sección		Jefes de Departamento, Mandos Intermedios		Especialistas y personal de ventas		Trabajadores cualificados	
		Hombres	Mujeres					Hombres	Mujeres	Hombr es	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	377	181	31	362	165	18	6	24	13	314	144	21	18		

- Número total y distribución de tipos de contrato de trabajo:

A 31 de enero de 2024

Distribución por tipo de contratos de trabajo	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024
Indefinidos	522
Temporales	3
Jornada parcial (*)	4
Jornada completa	521
TOTAL	525

(*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

A 31 de enero de 2023

Distribución por tipo de contrato de trabajo	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023
Indefinidos	556
Temporales	2
Jornada parcial (*)	6
Jornada completa	552
TOTAL	558

(*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

JK

EP

- La media anual de contratos indefinidos, contratos temporales, contratos en jornada completa y contratos en jornada parcial por género, edad y categoría profesional:

A 31 de enero de 2024

		Indefinidos				Temporales				Jornada completa				Jornada parcial (*)			
		Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4
Hombres	<30 años	0	1	5	1	0	0	0	1	0	1	5	2	0	0	0	0
	30-50 años	7	11	172	15	0	0	0	0	7	11	171	14	0	0	1	1
	>50 años.	6	13	123	3	0	0	0	0	6	13	123	3	0	0	0	0
Mujeres	<30 años	0	0	10	4	0	0	1	0	0	0	11	4	0	0	0	0
	30-50 años	2	8	95	10	0	0	0	0	2	8	94	9	0	0	1	1
	>50 años	3	5	30	4	0	0	0	0	3	5	30	4	0	0	0	0
TOTAL		18	38	435	37	0	0	1	1	18	38	434	36	0	0	2	2

(*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada)

A 31 de enero de 2023

		Indefinidos				Temporales				Jornada completa				Jornada parcial (*)			
		Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4
Hombres	<30 años	0	0	8	3	0	0	0	0	0	0	8	3	0	0	0	0
	30-50 años	9	12	201	16	0	0	0	0	9	12	199	15	0	0	2	1
	>50 años	10	13	106	3	0	0	0	0	10	13	106	3	0	0	0	0
Mujeres	<30 años	0	1	11	3	0	0	2	0	0	1	13	3	0	0	0	0
	30-50 años	4	8	105	11	0	0	1	0	4	8	104	10	0	0	2	1
	>50 años	3	5	25	4	0	0	0	0	3	5	24	4	0	0	1	0
TOTAL		26	39	456	40	0	0	3	0	26	39	454	38	0	0	5	2

JK

EP

18

(*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

- Número de despidos por género, edad y categoría profesional:

A 31 de enero de 2024

		Despidos			
		Directivos y jefes de Sección	Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	Especialistas y personal de ventas	Trabajadores cualificados
Hombres	<30 años	0	0	0	0
	30-50 años	0	1	18	0
	>50 años	3	1	10	0
Mujeres	<30 años	0	0	1	0
	30-50 años	0	1	6	0
	>50 años	3	3	4	1
TOTAL		0	0	39	1

Solo Bajas Involuntarias

A 31 de enero de 2023

		Despidos			
		Directivos y jefes de Sección	Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	Especialistas y Personal de Ventas	Trabajadores cualificados
Hombres	<30 años	0	0	0	0
	30-50 años	0	3	4	0
	>50 años	2	0	4	0
Mujeres	<30 años	0	0	1	0
	30-50 años	0	0	4	1
	>50 años	0	0	2	0
TOTAL		2	3	15	1

JK

EP

- La remuneración media y su evolución desglosada por género, edad y categoría profesional o equivalente:

A 31 de enero de 2024

		Remuneración media – Salario Real Anualizado (salario base y variable)	
		Hombres	Mujeres
Directivos y jefes de Sección	<30 años	0	0,00
	30-50 años	263.818	591.253
	>50 años	335.762	251.065
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	<30 años	59.182	0
	30-50 años	139.653	177.555
	>50 años	155.730	115.046
Especialistas y personal de ventas	<30 años	54.806	56.288
	30-50 años	96.072	82.284
	>50 años	125.676	103.481
Trabajadores cualificados	<30 años	27.859	41.209
	30-50 años	59.773	45.536
	>50 años	67.393	56.766

A 31 de enero de 2023

		Remuneración media – Salario Real Anualizado (salario base y variable)-EUR	
		Hombres	Mujeres
Directivos y jefes de sección	<30 años	0,00	
	30-50 años	288.752	462.135
	>50 años	303.295	251.477
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	<30 años	0,00	179.288
	30-50 años	125.818	163.157
	>50 años	159.675	94.555
Especialistas y personal de ventas	<30 años	53.782	52.682
	30-50 años	94.765	80.456
	>50 años	119.868	95.291
Trabajadores cualificados	<30 años	37.611	34.890
	30-50 años	58.937	42.605
	>50 años	62.330	50.760

JK

EP

- **Brecha Salarial**

Dell Technologies está comprometida con la captación y el desarrollo de personas que se identifican a sí mismas como mujeres en todas nuestras operaciones globales y especialmente en puestos técnicos y de liderazgo, en los que siguen estando infrarrepresentadas en todo nuestro sector. Fomentamos lugares de trabajo en los que las personas desean trabajar y tienen un sentimiento de pertenencia y nuestros valores inclusivos reflejan los de nuestros clientes y nuestras comunidades. Dell Technologies se ha fijado como un objetivo que para 2030 un 50% de nuestra plantilla global y un 40% de nuestros líderes globales sean miembros de equipos que se identifiquen a sí mismas como mujeres.

La brecha salarial calculada para el ejercicio 2024 en Dell España es del 17% (20% en el ejercicio 2023). Hay que señalar que este porcentaje no puede ser tenido en cuenta a efectos de la evaluación de la igualdad interna entre hombres y mujeres, ya que lo hemos calculado solo por categoría y no por puesto y por lo tanto existen algunas discrepancias entre funciones.

La Sociedad ha implantado un plan de igualdad que fue aprobado por el Comité de Empresa en marzo de 2021.

El 22 de diciembre de 2023, Dell Spain recibió el “Distintivo de Igualdad” del Ministerio de Igualdad, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado. Este distintivo se otorga por el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluida la política retributiva con enfoque de género, y certifica que las políticas y medidas de Dell Spain respaldan nuestro compromiso con unas prácticas empresariales responsables, éticas, inclusivas y sostenibles.

La remuneración media de los directivos y de la alta dirección, incluida la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pagos a favor de planes de ahorro a largo plazo y cualesquiera otros pagos, desglosada por género.

A 31 de enero de 2024

Información por género EUR	Hombres	Mujeres
Directivos y alta dirección	297.023	387.140

A 31 de enero de 2023

Información por género EUR	Hombres	Mujeres
Directivos y alta dirección	296.023	356.806

En el ejercicio 2024, se modificó el órgano de administración (Consejo de Administración) de la Sociedad, que pasó a ser de dos administradores solidarios.

De acuerdo con los Estatutos actualizados, se nombraron administradores solidarios en sustitución del Consejo, ninguno de los cuales son empleados de la Sociedad. No reciben una compensación adicional por sus funciones y

actividades como tales. Los empleados con contrato de alta dirección tampoco perciben ganancias adicionales por el desempeño de esta función.

- Empleados con discapacidad:

A 31 de enero de 2024

	Total
Empleados con discapacidad	4

3 empleados con Contrato Indefinido y 1 empleado con Contrato Temporal.

A 31 de enero de 2023

	Total
Empleados con discapacidad	3

Todos los empleados con Contrato Indefinido.

4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

En Dell Technologies, respaldamos la salud y el bienestar de nuestros empleados mediante un enfoque exhaustivo que comprende programas y recursos centrados en la salud mental, física y económica, la flexibilidad y la conexión. La flexibilidad laboral forma parte de nuestra cultura y sigue siendo una prioridad para nosotros, por lo que hemos creado herramientas que ofrecen opciones y flexibilidad a los empleados. Aspiramos a ofrecer opciones innovadoras e inclusivas, como, por ejemplo, sesiones formativas en directo y bajo demanda, servicios de asesoramiento y apoyo, retos de fitness y bienestar, seguimiento voluntario de la evolución y otros incentivos.

- Absentismo expresado en tiempo

	Indicador ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024
Absentismo (horas de baja por enfermedad)	18.624

Las cifras precedentes representan 2.328 días de baja por enfermedad en España.

	Indicador Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023
Absentismo (horas de baja por enfermedad)	15.048

Las cifras precedentes representan 1.881 días de baja por enfermedad en España.

En relación con las medidas destinadas a la promoción del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y a facilitar el ejercicio conjunto de las responsabilidades parentales véase [Work-life balance](#).

4.3 Seguridad e higiene en el trabajo

A 31 de enero de 2024

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	0	0	0
Índice de frecuencia	0 %	0 %	0 %
Índice de gravedad	0 %	0 %	0 %
Enfermedades ocupacionales	0	0	0

A 31 de enero de 2023

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	0	0	0
Índice de frecuencia	0 %	0 %	0 %
Índice de gravedad	0 %	0 %	0 %
Enfermedades ocupacionales	0	0	0

A 31 de enero de 2024

	Leves	Graves	Muy graves	Mortales
Accidentes laborales	N/P	N/P	N/P	N/P

A 31 de enero de 2023

	Leves	Graves	Muy graves	Mortales
Accidentes laborales	N/P	N/P	N/P	N/P

Aspiramos a proporcionar un entorno laboral libre de lesiones y de enfermedades profesionales en todas nuestras operaciones en el mundo. El marco y los criterios para fijar y analizar nuestros objetivos de seguridad en el trabajo se describen en nuestra política denominada *Global Occupational Health and Safety Policy*. Los programas de medio ambiente, seguridad y salud en el ámbito laboral de Dell Technologies se gestionan por una plantilla global integrada por profesionales cualificados en la materia.

JK

EP

Todas las plantas de Dell Technologies en todo el mundo tienen la certificación globalmente reconocida ISO 45001 (Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo) y cumplen las normas de la *Responsible Business Alliance*, que incluyen estrictos requisitos en materia de seguridad y salud.

Mediante un sólido programa de auditoría que se ejecuta tanto por personal interno como por entidades de acreditación externas en las plantas de Dell, se garantiza que la salud y la seguridad en el trabajo se gestionan y mantienen conforme a los más elevados criterios. Dell tiene establecido un manual de Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (OHSMS por sus siglas en inglés) exclusivamente interno. Las operaciones y actividades de Dell han obtenido acreditaciones ISO en una serie de áreas importantes, como las de calidad, medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo y energía, entre otras.

En el Informe ESG 2024 de Dell Technologies se explica el enfoque adoptado por la dirección en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo y las políticas asociadas, en su apartado “*Inclusive Workforce*” (epígrafe “*Workplace*”).

Las métricas principales relativas a Salud y Seguridad en el Trabajo se evalúan y comunican a través de la cadena de mando de Dell Technologies. Los accidentes y los accidentes que podrían haberse producido se documentan y se investigan mediante un proceso formal sobre la base del cual se adoptan medidas correctivas. Los índices de accidentes y enfermedades laborales de Dell son sistemáticamente bajos. Pueden consultarse las métricas correspondientes en el Informe ESG 2024 de Dell, en el apartado «*By the Numbers*».

4.4 Relaciones laborales

- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

% de empleados por país	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022
España	100	100	100

En la tabla anterior se indica la cobertura por convenios colectivos firmados en el ámbito del sector/región conforme a la legislación española, como es preceptivo todos los empleados son asignados a un Convenio Colectivo Sectorial.

Forma en que se estructura el diálogo social, incluidos procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados: Dell Technologies se comunica con los empleados a través de distintos canales, incluidos los siguientes:

- Tell Dell (encuesta anual de interacción con los empleados)
- [Dell Technologies Ethics Helpline](#)
- Sistema de Denuncias
- HR Chat
- [Employee Resource Groups](#)
- Inside Dell Intranet
- Business Units Town Hall Meetings
- Reuniones Trimestrales
- Análisis regular del desempeño

JK

EP

El enfoque adoptado por la dirección en relación con las medidas destinadas al cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva se describe en el [Código de Conducta](#) y en la [Política de Derechos de Humanos de Dell Technologies](#) y en el [Código de Conducta de la Responsible Business Alliance \(RBA\)](#).

Dell Technologies ha adoptado plenamente el Código de Conducta de la *Responsible Business Alliance (RBA)* tanto para ella misma como para sus proveedores. El Código de Conducta de RBA establece normas destinadas a garantizar la seguridad en la cadena de suministro de productos electrónicos y el trato respetuoso y digno de los trabajadores. En cada uno de sus centros, Dell Technologies tiene establecidas políticas destinadas a la protección de los trabajadores que son coherentes con las disposiciones del Código de Conducta de RBA.

4.5 Formación de los empleados

En el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en la sección “*Inclusive Workforce*” (epígrafe “*Workplace*”) se describen las actividades de formación de Dell Technologies y las novedades más importantes a este respecto.

La sólida formación de todos los equipos en relación con las prácticas inclusivas hace posible que todos sus integrantes tengan la capacidad de usar un lenguaje común y de compartir un mismo entendimiento.

Be the Change es el programa de formación fundamental de Dell Technologies en cuestiones relacionadas con la inclusión. Todos los nuevos miembros de los equipos y de la dirección deben recibir esta formación como parte del paquete de incorporación. *Be the Change* proporciona herramientas y recursos que fomentan la colaboración entre todos los equipos, categorías y áreas de negocio a lo largo del año.

A las nuevas incorporaciones de Dell se les informa ampliamente de nuestra cultura y de nuestros objetivos de plantilla inclusiva. Para ello, ponemos a su disposición durante el período de incorporación:

- Programa de formación fundamental *Be the Change*
- Política de Igualdad de Oportunidades Laborales
- Información sobre ERG, *networking* y mentorización

Todas las nuevas incorporaciones deben atenerse a nuestro Código de Conducta y completar la formación anual sobre Ética y Cumplimiento Normativo.

JK

EP

	Horas de formación en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024
Directivos y jefes de sección	170
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	790
Especialistas y personal de ventas	10.611
Trabajadores cualificados	2.624
TOTAL	14.195

	Horas de formación en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023
Directivos y jefes de sección	188
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	775
Especialistas y personal de ventas	16.313
Trabajadores cualificados	1.400
TOTAL	18.676

La reducción del número total de horas de formación comparado con el del año anterior se explica por la reducción en el número de empleados en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2024 comparado con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023.

4.6 Respeto de la diversidad y de la igualdad de oportunidades

Dell Technologies es una empresa que promueve la igualdad de oportunidades y prohíbe la discriminación y el acoso de cualquier tipo.

Dell Technologies está comprometida con el principio de igualdad de oportunidades laborales para todos los empleados y con un entorno de trabajo libre de discriminación y de acoso. Todas las decisiones en materia laboral en Dell Technologies se basan en necesidades laborales, requisitos de puestos de trabajo y cualificaciones personales, sin atender a aspectos como raza, color, religión o creencias, origen nacional, social o étnico, sexo (incluido embarazo), edad, discapacidad física, mental o sensorial, estado respecto a HIV, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, servicio militar pasado o presente, historial médico familiar o datos genéticos, situación familiar o parental o cualquier otro estado protegido por las leyes o reglamentos de los lugares en que operamos. Dell Technologies no tolerará la discriminación ni el acoso por razón de cualquiera de las características anteriormente mencionadas.

Dell Technologies está comprometida con garantizar la accesibilidad digital a las personas con discapacidad. Mejoramos continuamente la experiencia de usuario de cada uno y aplicamos los pertinentes estándares de accesibilidad. El compromiso de Dell Technologies con la diversidad y con ofrecer la mejor experiencia al cliente nos ayuda a mantenernos competitivos en el mercado. Dell Technologies es consciente y responde a las necesidades de los clientes afectados por discapacidad, puesto que la propia Dell Technologies es reflejo de muy diversas habilidades, experiencias, orígenes y estilos, todo lo cual promueve un entorno de inclusión y respeto de la gran diversidad de personas y culturas con las que Dell Technologies y sus empleados tienen contacto cada día. Dell Technologies contrata a personas afectadas por discapacidad como parte de nuestro compromiso con la inclusión en el lugar de trabajo y siempre nos ocupamos de que muchos de nuestros productos contengan declaraciones de accesibilidad.

Dell Technologies cree en construir una plantilla diversa e inclusiva, integrada por personas con diversas procedencias y experiencias vitales. Ampliar la representación de colectivos subrepresentados en el ámbito tecnológico es fundamental para satisfacer la necesidad de talento en el futuro y garantizar nuevas perspectivas que reflejen nuestra cartera de clientes global.

Dell Technologies aspira a captar, desarrollar y retener una plantilla inclusiva invirtiendo en nuestros equipos mediante la promoción y el desarrollo profesional interno. Facilitamos el acceso a oportunidades de promoción y crecimiento profesional a todos los miembros de nuestros equipos. También damos importancia a contratar a gente veterana, a personas con trayectorias profesionales interrumpidas y a personas con neurodiversidad. Seguimos innovando nuestros programas y procesos de contratación y eliminamos barreras a la inclusión mediante la evaluación y mejora de nuestras prácticas de accesibilidad y procesos de retención y desarrollo. Estamos comprometidos con la creación de una plantilla inclusiva.

Dell Technologies ha implantado políticas que explican y establecen el compromiso de Dell con la diversidad y con la inclusión, medidas destinadas a la promoción del empleo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, protocolos contra el acoso sexual y de género y medidas para promover la inclusión de las personas con discapacidad.

Para más detalles sobre políticas, recursos adicionales e informes véase el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “Inclusive Workforce” (epígrafe “Workforce”).

5. Derechos humanos

Dell Technologies respeta los derechos humanos fundamentales de todas las personas. Este respeto ocupa el centro de nuestro compromiso de impulsar el progreso humano.

Incorporamos y respaldamos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de los que Dell Technologies es firmante. Alineamos nuestras políticas y prácticas con estos principios.

La Política de Derechos Humanos de Dell refleja nuestro compromiso global con el respeto de los derechos de todos nuestros grupos de interés, incluidos los miembros de los equipos de Dell Technologies y sus proveedores, contratistas y subcontratistas de cualquier nivel, socios, revendedores y otros afectados por nuestra cadena de valor.

También hemos establecido e integrado otras políticas, protocolos de gobierno corporativo y sistemas de diligencia debida en derechos humanos en todas nuestras actividades. Puede encontrarse más información en la siguiente lista no exhaustiva de fuentes:

- FY24 ESG Report, apartado “*Human Rights*”
- [Dell Human Rights Policy](#)
- [Dell Code of Conduct](#)
- [Responsible Business Alliance \(RBA\) Code of Conduct](#)
- [Dell Vulnerable Worker Policy](#)
- [Dell Statement Against Slavery & Human Trafficking](#)
- [Dell Code of Conduct for Partners](#)
- [Dell Supplier Principles](#)
- [Dell Responsible Sourcing Policy](#)

Principales procedimientos de diligencia debida en relación con derechos humanos y la prevención de la mano de obra forzada y la mano de obra infantil²

Dell Technologies no tolera ningún tipo de trabajo forzoso y prohíbe que nuestros proveedores cobren honorarios de contratación a sus trabajadores, aplica un sistema sólido de diligencia debida y colabora activamente con los grupos de interés para abordar el riesgo del trabajo forzoso. Dell Technologies es miembro de la *Responsible Labor Initiative* y colabora activamente con los grupos de interés para abordar el trabajo forzoso.

El sistema de diligencia debida incluye la realización de entrevistas confidenciales con la dirección de los proveedores y, aparte, con los trabajadores en el marco de auditorías regulares. Dell Technologies también procede a la inmediata investigación de acusaciones relacionadas con el cobro de honorarios de contratación comunicadas a través de nuestro canal de denuncias, a través de los medios y de informes de ONG.

Además de las prácticas de diligencia debida y garantía de los derechos humanos aplicadas de forma permanente en toda nuestra organización, también encargamos periódicamente a externos expertos la realización de evaluaciones de impacto sobre derechos humanos (EIDH) que nos permiten tener un mejor conocimiento de los riesgos e impactos en esta materia. Estas evaluaciones sirven de base para la elaboración de las políticas de Dell y respaldan nuestras prácticas de gobernanza y atenuación de riesgos y nuestras prioridades estratégicas.

Las políticas, fuentes de información e informes existentes se explican en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado “*Human Rights*” (epígrafe “*Fair Labor Practices*” (Prácticas Laborales Justas))

Reclamaciones recibidas por la violación de derechos humanos

Dell Technologies respeta los derechos humanos fundamentales de todas las personas. Este respeto ocupa el centro de nuestro compromiso de impulsar el progreso humano. Hemos integrado y respaldamos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de los que Dell es firmante. Alineamos nuestras políticas y prácticas con estos principios. Dell tiene asumido el

² Los procedimientos de diligencia debida deberían abordar, entre otros extremos, las siguientes actividades: identificación de los impactos y riesgos generados por las actividades, definición de las medidas necesarias para su prevención y mitigación, auditar o supervisar dichas medidas con el fin de asegurar que se ponen en marcha, ejecutar las medidas u objetivos para asegurar que los resultados mejoran cada año, definir medidas para compensar aquellos impactos que no puedan evitarse.

compromiso de garantizar que no colaboramos en violaciones de los derechos humanos y exigimos que nuestros proveedores y otros socios comerciales se atengan a este mismo principio.

Dell Spain no ha recibido ninguna reclamación por incidentes de discriminación que afecten a los derechos humanos.

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad con los derechos humanos, la mano de obra forzada y la mano de obra infantil

Dell Technologies ha adoptado el [Código de Conducta de RBA](#) para ella misma y para sus proveedores. [El Código de Conducta de RBA](#) establece normas destinadas a garantizar la seguridad y el trato respetuoso y digno de los trabajadores en las cadenas de suministro de dispositivos electrónicos y en las cadenas de suministro conexas a escala global. Las políticas implantadas por Dell Technologies en cada uno de sus centros garantizan la protección de los trabajadores tal y como requiere el [Código de Conducta de RBA](#), incluida la protección frente a mano de obra forzada, contratos en régimen de servidumbre y tráfico de personas; mano de obra infantil; trato inhumano; discriminación y acoso; y disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo; horarios, beneficios y salarios justos, libertad de asociación; mecanismos de queja efectivos, y más. Como condición para trabajar con nosotros, los proveedores de Dell deben cumplir los [Dell Supplier Principles](#) (Principios de los Proveedores de Dell), que incluyen el cumplimiento del [Código de Conducta RBA](#), la [Dell Responsible Sourcing Policy](#) (Política de Abastecimiento Responsable de Dell) y otras normas, políticas y requisitos implantados en la Sociedad.

Dell Technologies no tolera el trabajo forzoso ni la mano de obra infantil en forma alguna. Tenemos establecido un sistema de diligencia debida a través del cual evaluamos y abordamos los riesgos de esclavitud moderna en nuestra cadena de suministro e informamos de estas prioridades y de su cumplimiento en nuestra [Declaración Anual Contra la Esclavitud Moderna, Tráfico de Personas y Mano de Obra Infantil](#).

Medidas destinadas a garantizar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El compromiso de Dell con la igualdad de oportunidades en el trabajo se aplica a todas las personas que intervienen en el desarrollo de la actividad comercial de Dell y prohíbe la discriminación y el acoso entre sus empleados, incluidos cargos, supervisores y compañeros, solicitantes de empleo en Dell o entre empleados de Dell y empleados de sus clientes, contratistas independientes, proveedores y otros socios estratégicos. Todos los empleados son responsables de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación y de acoso tratando a los demás con dignidad y respeto.

Medidas que garantizan la eliminación del trabajo forzoso y la abolición de la mano de obra infantil

Dell Technologies prohíbe la esclavitud, el tráfico de personas y la mano de obra infantil en sus operaciones y cadena de suministro y se esfuerza por reducir al mínimo los riesgos a este respecto. Con independencia de las circunstancias, no toleramos el trabajo forzoso, el trabajo en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas o de cualquier otro tipo), el trabajo penitenciario involuntario, la esclavitud ni el tráfico de personas, ya sea en nuestras propias operaciones o en los proveedores de Dell, los proveedores de éstos o para cualquier otro fin.

Para más información a este respecto, véase la [declaración anual de Dell Technologies contra la esclavitud moderna el tráfico de personas y la mano de obra infantil](#).

JK

EP

Promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo en relación con el respeto de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva

Dell Technologies ha adoptado íntegramente el [Código de Conducta de RBA](#) para ella misma y para sus proveedores. Es esencial para la adopción del [Código de Conducta de RBA](#) entender que una empresa debe operar, en todas sus actividades, dando pleno cumplimiento a las leyes, normas y reglamentos de los países en los que está presente. El Código también anima a los partícipes a ir más allá del cumplimiento normativo, inspirándose en estándares internacionalmente reconocidos, para fomentar la responsabilidad social y medioambiental y la ética empresarial. El cumplimiento del [Código de Conducta de RBA](#) no podrá conllevar en ningún caso la infracción de las leyes locales. No obstante, en caso de discrepancia entre el [Código de Conducta de RBA](#) y la normativa local, la RBA establece que deberán cumplirse los requisitos que sean más estrictos. Siguiendo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas, las disposiciones del [Código de Conducta de RBA](#) se basan en estándares reconocidos internacionalmente, incluida la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La Libertad de Asociación se aborda expresamente en el [Código de Conducta de RBA](#) como sigue: En cumplimiento de la normativa local, los partícipes respetarán el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y a reunirse pacíficamente, así como a respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo tales actividades. Los trabajadores y/o sus representantes deberán poder comunicar abiertamente ideas y preocupaciones a la dirección en relación con las condiciones laborales y las prácticas de sus superiores sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

6. Ética e integridad

6.1 Prevención del cohecho y la corrupción

Dell Technologies está comprometida con la obtención de negocio basada exclusivamente en los méritos y en la integridad de nuestros productos, servicios y personas. La corrupción perjudica a nuestra empresa y a las comunidades en las que trabajamos. Dell adopta una actitud de tolerancia cero con los sobornos tanto dentro de Dell como en relación con nuestros socios de comercialización que representan el nombre Dell. Esta política de tolerancia cero se describe en nuestra política global para la prevención de la corrupción. Nuestros equipos y nuestros socios de comercialización reciben con frecuencia comunicaciones y formación acerca de nuestra política para la prevención de la corrupción.

Los sobornos y la corrupción no solo están prohibidos, tanto en lo que respecta a entidades privadas como públicas, por el [Código de Conducta de Dell Technologies](#) y por las políticas y estándares de Dell Technologies, sino, en algunos países, por ley.

Existe una política corporativa que explica y establece el compromiso de Dell Technologies con la prevención de la corrupción y del cohecho

Véase:

- El Informe ESG 2024 de Dell Technologies en el apartado “Trust” (epígrafe “Ethics” (Ética))

JK

EP

30

Otras medidas adoptadas para la prevención de la corrupción y del blanqueo de capitales

Véase el Código de Conducta de Dell Technologies en el apartado '*Results, We Prevent Money Laundering and Terrorist Financing.*' (*Prevenimos el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo*).'

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Dell Spain no realizó ninguna donación a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2024 ni en el ejercicio 2023.

Para más información sobre Dell Technologies, véase:

- Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado "*Digital Inclusion*" (Inclusión Digital)
- [*Employee-Led Impact*](#) (Impacto provocado por los Empleados)
- Código de Conducta de Dell Technologies en el apartado "*Integrity, We Engage in Charitable Contributions and Activities*" (Integridad, Realizamos Aportaciones y Actividades Benéficas)

7. Sociedad

7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

La compañía participa en las directrices globales de Dell Technologies. Necesitamos trabajar juntos para garantizar que la inteligencia artificial ("IA") despliegue todo su potencial, fomentando un uso responsable y velando por que su aplicación sea lo más beneficiosa posible para las personas y para nuestro planeta. Nuestros clientes, socios, proveedores e inversores tienen presente el entorno normativo en desarrollo. Los compromisos de sostenibilidad y ESG se consideran actualmente como una obligación empresarial que afecta a todo, desde las decisiones relacionadas con proveedores hasta la estrategia empresarial. En Dell, cumplimos nuestros objetivos y también ayudamos a que nuestros clientes cumplan los suyos. En nuestro Informe ESG 2024 se explica cómo progresamos con nuestro compromiso de crear un impacto positivo en el ámbito empresarial, social y medioambiental. Dell Technologies tiene sus raíces en la innovación y en el progreso, lo que conlleva apasionantes oportunidades de colaboración en todo nuestro ecosistema de clientes, socios y equipos.

Existencia de una política corporativa que explica y establece nuestro compromiso con la sociedad o con las comunidades locales en los lugares en los que estamos presentes

Véase:

- *Digital Inclusion*
- Código de Conducta de Dell Technologies, en el apartado "[*Integrity, We Engage in Charitable Contributions and Activities*](#)"

Impacto de las operaciones de la Sociedad sobre el empleo y el desarrollo local

Véase:

- *Digital Inclusion*

JK

EP

Acciones de afiliación o patrocinio llevadas a cabo con la comunidad local

Véase:

- El Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado "Digital Inclusion" (epígrafe "Community engagement") (implicación de la comunidad) y "Digital Inclusion" (epígrafe "Global partnerships" (alianzas globales)).

7.2 Subcontratistas y Proveedores

Como empresa global, Dell Technologies cuenta con una amplia red de proveedores que se enfrentan a complejos retos de sostenibilidad.

Aceptamos y abordamos estos desafíos porque refuerzan nuestra resiliencia al ayudarnos a aprender, adaptarnos y crecer. Este espíritu nos ha permitido crear una de las cadenas de suministro más fiables y resistentes del sector. Nuestro inquebrantable compromiso con la sostenibilidad es un factor clave de nuestro éxito.

El programa *Dell Social and Environmental Responsibility* (SER) (Responsabilidad Social y Medioambiental) es uno de los más amplios del sector tecnológico. Adoptamos medidas para prever y abordar cuestiones a este respecto tanto en las propias plantas de Dell como en las de nuestros proveedores, incluidos los proveedores de montaje final, los proveedores directos y los de segundo nivel.

Hay más información disponible en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado "Human Rights" (epígrafe "Supply Chain Responsibility" (Responsabilidad de la Cadena de Suministro))

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad en materia medioambiental, social y de igualdad de género en la contratación y relación con proveedores

Véase:

- *Supplier Diversity* (Diversidad de Proveedores)
- *Dell Technologies Code of Conduct for Partners* (Código de Conducta de Dell Technologies para Socios)
- Informe ESG 2024 de Dell Technologies, apartado "Human Rights" (epígrafe "Supply Chain Responsibility")

Explicación del sistema de la Sociedad para evaluar operaciones en las que podría ponerse el riesgo el derecho de libertad de asociación y la negociación colectiva

Véase:

- Informe ESG 2024 de Dell Technologies, apartado 'Human Rights' (epígrafe "Supply Chain Responsibility")
- Código de Conducta de *Responsible Business Alliance* (RBA), apartado "Freedom of Association" (Libertad de Asociación).

Cómo se tienen en cuenta los aspectos relativos a medio ambiente e igualdad de género en la selección, homologación y evaluación de proveedores

Véase el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado *Human Rights*” (epígrafe “Supply Chain Responsibility)’

Cómo se tiene en cuenta en las relaciones con proveedores y subcontratistas su responsabilidad social y medioambiental

Es nuestra práctica habitual seleccionar nuevos proveedores atendiendo a criterios sociales.

El enfoque general que adoptamos en la selección de nuevos proveedores se describe en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado *Human Rights*” (epígrafe “Supply Chain Responsibility)

Sistemas de supervisión y auditoría establecidos por la Sociedad para garantizar el cumplimiento de este enfoque y los resultados de su aplicación

Véase el Informe ESG 2024 de Dell Technologies, en el apartado *Human Rights*” (epígrafe “Supply Chain Responsibility).

7.3 Consumidores

El enfoque adoptado por la dirección en relación con la salud y la seguridad de los clientes y las cifras correspondientes se describen en el Informe ESG 2024 de Dell Technologies. No se ha notificado ningún caso de incumplimiento normativo o de códigos voluntarios en relación con los impactos de los productos y servicios sobre la salud y la seguridad en el período del informe).

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad con la protección de la salud y la seguridad de los consumidores

Dell Technologies está comprometida con el cumplimiento de las leyes y reglamentos en cada uno de los países a los que se envía sus productos. Todos los productos de Dell Technologies están diseñados y probados para cumplir los estándares mundiales de Seguridad de Producto, Compatibilidad Electromagnética, Ergonomía y otras obligaciones normativas cuando se destinan al uso para el que están concebidos.

Las políticas y procesos de Dell Technologies que velan por que nuestros productos cumplan los requisitos normativos respaldan nuestro objetivo de pleno cumplimiento de los estándares legales y sectoriales aplicables en los países en que se venden productos de Dell Technologies.

Para más información sobre la seguridad de nuestros productos, véase [Dell Product Compliance](#).

Dell Technologies prueba y certifica todos sus productos de conformidad con las leyes y reglamentos de cada uno de los países a los que envía sus productos. Todos los productos que Dell Technologies certifica y que se envían a la Unión Europea son sometidos a pruebas previas y Dell Technologies incluye en los productos la Declaración UE de

Conformidad junto con la correspondiente marca de la UE. La Declaración UE de Conformidad puede encontrarse en la página de soporte específica de cada producto de Dell Technologies en Dell.com/support.

Pueden solicitarse certificaciones y declaraciones en relación con un determinado producto en <https://support.dellproductcompliance.com>.

Medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores

Dell Technologies está comprometida con el cumplimiento de las leyes y reglamentos de cada uno de los países a los que envía sus productos. Todos los productos de Dell están diseñados y probados para cumplir los correspondientes estándares mundiales de seguridad de producto cuando se usan para el fin al que están destinados.

Casos de incumplimiento que afectan a la salud y la seguridad de los consumidores en relación con el uso de productos y servicios.

Todas las posibles incidencias de seguridad son investigadas. Dell Technologies no tiene conocimiento de ninguna incidencia investigada con la conclusión de que sea imputable a un incumplimiento relacionado con impactos de productos y servicios sobre la salud y la seguridad en los ejercicios 2024 y 2023 en España.

Global Product Compliance Engineering analiza todos los supuestos incidentes notificados que afectan a la seguridad de los productos. El [Product Compliance Support Help Desk](#) contesta las solicitudes en el orden en que las recibe. El plazo de respuesta comprometido es de dos días hábiles.

7.4. Información Fiscal

Beneficios antes de impuestos por país según las cuentas individuales:

PAÍS	31.01.2023	31.01.2024
España	9.577.942	9.474.598

Impuesto sobre sociedades pagado por país:

PAÍS	31.01.2023	31.01.2024
España	3.093.154	2.446.330

No ha recibido ayudas de las administraciones públicas.

JK

EP

8. Referencias:

Informe	Referencias
Informe ESG 2024 de Dell Technologies	FY24 ESG report
2023 CDP Water Security Report	CDP Water Security Report
2023 CDP Climate Change Report	CDP Climate Change Report


Eileen Plaza

Apéndice 1 Trazabilidad entre la Ley y GRI

ÁMBITOS	Contenido	Indicador GRI Asociados	Nombre del documento:
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-7	2. Sobre la compañía 2.1. Información General: 2.2. Principales actividades y modelo de negocio
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 3-3	2. Sobre la compañía 2.3. Aplicación y desarrollo de las políticas corporativas
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u> , ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	2. Sobre la compañía 2.4. Principales riesgos no financieros del Grupo

JK

EP

Cuestiones medio ambientales	Global Medio Ambiente		
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> ; 3.) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</u> (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	GRI 3-3 GRI 2-23	3. Medio ambiente 3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental FY24 ESG report
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular FY24 ESG report
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular FY24 ESG report
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular FY243 ESG report
	Uso sostenible de los recursos		
	El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	GRI 3-3 303-5	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos FY24 ESG report
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 3-3 301-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos FY24 ESG report
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 3-3 302-1 302-2 304-4	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos FY24 ESG report
	Cambio Climático		

	<p><u>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</u> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;</p> <p>Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</p> <p>Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.</p>	GRI 3-3 305-1 305-2 305-3	<p>3. Medio Ambiente 3.4. Cambio climático FY24 ESG report</p>
	Protección de la biodiversidad		
	<p><u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;</u></p> <p>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</p>	GRI 3-3	<p>3. Medio Ambiente 3.5. Protección de la biodiversidad</p>

JK

EP

Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	<u>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;</u>	GRI 3-3 GRI 2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,</u>	GRI 2-7	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,</u>	GRI 2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;</u>	401-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	GRI 3-3 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Brecha salarial</u> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	GRI 3-3 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>La remuneración media de los consejeros y directivos</u> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <u>desagregada por sexo</u> ,	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Implantación de <u>políticas de desconexión laboral</u> ,	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Empleados con <u>discapacidad</u> .	405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Número de horas de <u>absentismo</u>	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades
	<u>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresposable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	<u>Accidentes</u> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	Relaciones sociales		
	Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover implicaciones de los trabajadores en términos	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Porcentaje de <u>empleados cubiertos por convenio colectivo por país</u> ;	GRI 2-30	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales

	<p>El <u>balance</u> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	403-4	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	<p>Formación</p>		
	<p>Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;</p>	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.5. Formación de los trabajadores
	<p>La <u>cantidad total de horas</u> de formación <u>por categorías profesionales</u>.</p>	404-1	4. Recursos Humanos 4.5. Formación de los trabajadores
	<p>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</p>	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
	<p>Igualdad</p>		
	<p><u>Medidas adoptadas</u> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;</p>	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
	<p><u>Planes de igualdad</u> (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <u>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</u></p>		
	<p>La <u>política</u> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</p>		
Derechos humanos	<p>Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos</p>	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26	5. Derechos Humanos
	<p>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;</p>		
	<p><u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;</p>	406-1	5. Derechos Humanos
	<p><u>Promoción y cumplimiento</u> de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;</p>	407-1	5. Derechos Humanos
	<p><u>La eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;</p>	GRI 3-3	5. Derechos Humanos
	<p><u>La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u>;</p>	409-1	5. Derechos Humanos
	<p><u>La abolición efectiva del trabajo infantil</u>.</p>	408-1	5. Derechos Humanos
Corrupción y soborno	<p><u>Medidas</u> adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;</p>	GRI 3-3 GRI 2-23 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<p><u>Medidas</u> para luchar contra el blanqueo de capitales</p>	GRI 3-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<p><u>Aportaciones</u> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</p>	413-1	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.

	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Sociedad	El <u>impacto</u> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones	GRI 3-3 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	GRI 2-29	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	GRI 2-28	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Subcontratación y proveedores		
	* La inclusión en la <u>política de compras</u> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <u>relaciones con proveedores y subcontratistas</u> de su responsabilidad social y ambiental; Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	GRI 3-3	7. Sociedad 7.2. Subcontratación de proveedores
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3 416-2	7. Sociedad 7.3. Consumidores
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios	GRI 3-3	7. Sociedad 7.4. Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	7. Sociedad 7.4. Información fiscal

En cumplimiento de la normativa mercantil vigente y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, los directores de Dell Computer, S.A.U., quienes aceptan la firma de todas las hojas, con fecha de 24 de julio de 2024, proceden a formular el presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio comprendido entre 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, presentándose en un documento separado.

D. Jaromir KRNAC
Administrador

D. Eileen Plaza
Administrador