

2020

**Déclaration
de performances
extra-financières**

Table des matières



NOTRE HISTOIRE	2
NOS SOLUTIONS	4
1. LE MODÈLE D’AFFAIRES	5
1.1 Au cœur des attentes	6
1.2 Le socle de nos valeurs	6
1.3 Notre stratégie	8
1.4 Organisation opérationnelle	8
1.5 Dell Technologies au quotidien	9
1.6 Responsabilité sociale de l’entreprise	9
INFOGRAPHIE	15
2. MÉTHODOLOGIE	16
3. LES RISQUES	18
3.1 Attractivité des talents	21
3.2 Diversité et inclusion	23
3.3 Éco Conception	26
3.4 Formation professionnelle	30
3.5 Gestion du stress	36
3.6 Impact sociétal	40
3.7 Lutte contre la corruption	43
3.8 Recyclage des DEE	47
3.9 Règlement général sur la protection des données - RGPD	50
3.10 Transparence de notre chaîne logistique	53

Notre Histoire



1984

Jeune étudiant à l'Université du Texas, Michael Dell fonde PC's Limited avec 1 000 \$ en poche et une vision révolutionnaire sur la façon dont la technologie doit être conçue, fabriquée et vendue. Il quitte l'université à la fin de sa première année pour se consacrer pleinement au développement de son entreprise.



1988

Connaissant une croissance annuelle d'environ 80 %, Dell fait le grand saut et devient une entreprise publique. L'entreprise, renommée Dell Computer Corporation, utilise son capital nouvellement acquis pour développer son offre de produits et sa présence internationale, ouvrant un centre de production en Irlande seulement deux ans plus tard pour mieux servir ses clients d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique.



1995

Dell développe ses opérations internationales en Europe, en Asie, au Japon et sur le continent américain, stimulant l'innovation à travers le monde.



1996

L'entreprise commence à vendre ses produits en ligne en 1996 et devient la référence pour l'e-commerce dans le monde. Dell développe rapidement ses activités internationales en ouvrant le premier centre client de la zone Asie-Pacifique à Penang, en Malaisie.



2001

Dell connaît une année de succès, alors que l'entreprise devient le premier fournisseur mondial de systèmes IT et se place en tête des fournisseurs de serveurs basés sur Intel aux États-Unis. Dell signe un accord avec le leader du stockage EMC pour proposer des solutions de réseaux de stockage (SAN) de niveau entreprise pour les clients de toute taille.



2013

Michael Dell et le fonds d'investissement privé Silver Lake Partners rachètent Dell aux actionnaires publics pour accélérer la stratégie de l'entreprise en matière de solutions et pour se concentrer sur l'innovation et les investissements à long terme qui offrent le plus de valeur ajoutée aux clients.



2016

Dell et EMC unissent leurs forces pour toucher un plus grand nombre de clients, donner à leurs idées révolutionnaires une portée internationale et favoriser le progrès de l'humanité. Le résultat de la plus grande fusion technologique de l'histoire : Dell Technologies.



Nous créons des technologies qui contribuent aux progrès de l'humanité

Notre histoire a commencé par une croyance et une passion : chacun devrait pouvoir accéder facilement à la meilleure technologie partout dans le monde. C'était en 1984 dans le dortoir de Michael Dell, alors étudiant à l'Université du Texas. De nos jours, dans l'environnement numérique actuel, il faut innover en permanence pour réussir. La modernisation des infrastructures IT est essentielle pour stimuler l'innovation, améliorer l'expérience client, renforcer la fiabilité et la sécurité, et rester compétitif. Aujourd'hui, Dell Technologies joue un rôle déterminant dans la transformation du paysage numérique dans le monde entier.



Avec un chiffre d'affaires de 94,2 milliards de dollars et 158 000 employés pour l'année 2020, Dell Technologies est l'une des plus grandes entreprises IT qui répond aux besoins

des très grandes entreprises et des gouvernements comme à ceux des petites entreprises et des consommateurs du monde entier.

En complément du savoir-faire des équipes Dell Technologies, nous avons fondé en 1997 Dell Financial Services (DFS). Dell Financial Services (DFS) offre des solutions de paiement novatrices pour le matériel, les logiciels et les services, ce qui permet aux entreprises d'aligner et de faire évoluer le coût des solutions IT en fonction de leur consommation technologique et de la disponibilité de leur budget. L'expertise de nos équipes dédiées en solutions de financement ou de services (mode « as a Service » / aaaS), vient en complément du savoir-faire des équipes solutions Dell Technologies. Banque indépendante, DFS offre la possibilité à nos clients de bénéficier d'un fournisseur de solutions unique et d'opter pour des solutions de services incluant les systèmes Dell Technologies, les logiciels, mais aussi les services et périphériques.

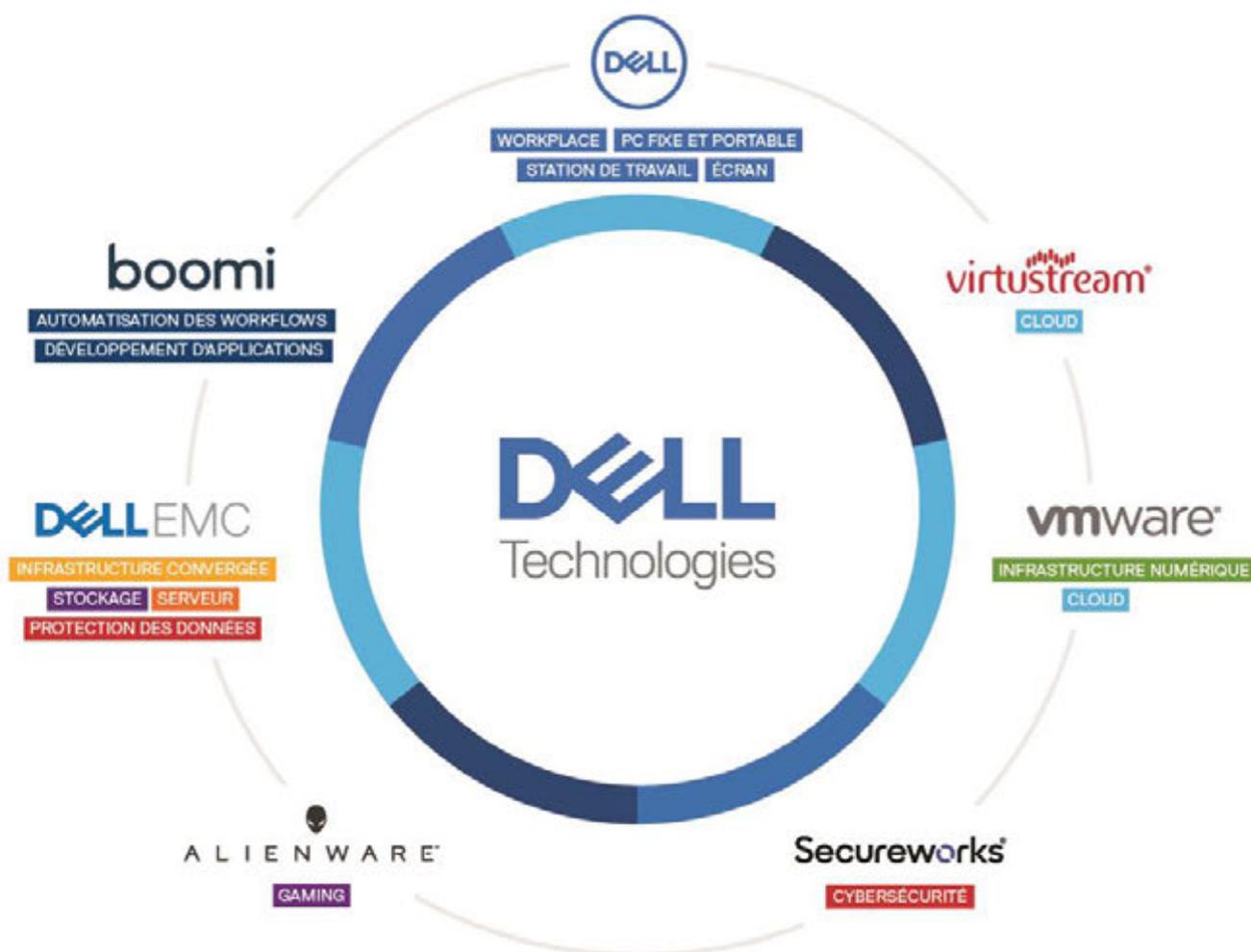
Michael Dell est également un vrai philanthrope. En 1999 il crée avec sa femme Susan, la fondation Michael and Susan Dell qui vient en aide aux populations les plus démunies aux Etats-Unis et dans de nombreux autres pays. Michael Dell est également chargé de promouvoir l'entrepreneuriat en tant qu'action de lutte contre la pauvreté dans le monde à la Fondation des Nations Unies.



Nos Solutions



Dell Technologies offre le portefeuille de solutions technologiques le plus complet du marché, pour accompagner ses clients et leur permettre de réaliser leur transformation numérique.



The image is a cover page for a report. It features a landscape of rolling green hills with several wind turbines in the distance under a clear sky. A large, dark blue diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the number '1' and the text 'LE MODÈLE D'AFFAIRES'. A light blue geometric shape, resembling a stylized diamond or a large '4', is also overlaid on the landscape. At the bottom of the page, there are several thin, light blue curved lines that create a sense of movement or a stylized horizon.

1

LE MODÈLE
D'AFFAIRES

1.1 AU CŒUR DES ATTENTES

Mettre le client au centre de notre politique

Acteur clé dans le secteur des nouvelles technologies, Dell Technologies offre un panel de solutions et de services efficaces, simples et accessibles. Avec pour objectif d'offrir toujours un meilleur service à nos clients, Dell Technologies est présent en France avec l'entité Dell SA (devenue DELL SAS depuis le 1er décembre 2020), dès 1989 et aujourd'hui présente sur deux sites : l'un à Bezons, dans le Val d'Oise (95), et à Montpellier dans l'Hérault (34). Cette disposition permet d'offrir à nos clients une plus grande proximité.

Nos offres nous permettent d'accompagner des acteurs économiques différents dans le développement de leurs activités. Serveurs, solutions de mise en réseau, systèmes de stockage, cyber-protection, conseil en matière de sécurité, matériel informatique, nous sommes tournés vers l'innovation technologique au service de nos clients.

La possibilité d'être présent de la production aux services nous permet de nous consacrer pleinement à la satisfaction de nos clients mais aussi de nous consacrer à des impératifs majeurs : protection de l'environnement, recyclage, bien-être au travail. Autant d'objectifs qui tendent vers un but : devenir l'entreprise technologique la plus éco responsable possible.

1.2 LE SOCLE DE NOS VALEURS

Gagner avec intégrité

Notre réputation en tant que société adhérant à une éthique professionnelle et partenaire commercial digne de confiance constitue l'un de nos atouts les plus précieux et est indispensable à notre succès. Pour protéger notre réputation et notre marque, nous observons des normes éthiques allant bien au-delà du minimum légal.

Le programme d'éthique et de conformité de Dell Technologies est supervisé par le Comité d'audit du Conseil d'administration. Dell Technologies a également nommé un Directeur de la conformité et de l'éthique qui gère les activités quotidiennes du programme, ainsi qu'un Conseil mondial des risques et de la conformité, constitué de membres de l'équipe de direction et d'autres hauts responsables, qui sont notamment chargés d'assurer l'efficacité de notre programme. Notre Code s'applique à tous. Notre Code de conduite, « *Comment nous gagnons* », contient les grandes lignes directrices quant à la façon de mener nos activités quotidiennes conformément à nos objectifs et à nos valeurs, ainsi que dans le respect de la lettre et de l'esprit des impératifs juridiques applicables et des politiques, normes et principes éthiques de Dell Technologies.

Tous les collaborateurs de Dell Technologies, sans exceptions, ainsi que les employés des filiales et sociétés affiliées de Dell Technologies, doivent respecter notre Code de conduite. En outre, nous demandons à tous nos fournisseurs, intervenants ponctuels ou agents et à toute personne travaillant avec Dell Technologies ou agissant au nom de Dell Technologies de répondre à des normes aussi élevées.

NOTRE CULTURE ET NOS VALEURS

Clients : nous croyons que les relations que nous entretenons avec nos clients sont notre principal facteur de différenciation et le fondement de notre réussite.

Intégrité : nous croyons que l'intégrité doit, à tout moment, régir notre farouche volonté de réussite.

Résultats : nous croyons en notre responsabilité à atteindre l'excellence et des performances d'exception.

Innovation : nous pensons que nos capacités à innover ainsi qu'à cultiver une réflexion constituent un véritable moteur de croissance, de réussite et de progression.

Succès collectif : nous avons foi en nos collaborateurs et les considérons comme un atout précieux. En équipe, nous parvenons à atteindre de meilleurs résultats, nos choix sont plus judicieux et l'ambiance de travail est plus conviviale que lorsque nous travaillons isolément.



1.3 NOTRE STRATEGIE

Optimisation du modèle d'affaires

Dell Technologies fonctionne selon un modèle de distribution double : direct, en étant directement en contact avec nos clients, et indirect, où nous nous mettons en relation avec des partenaires certifiés permettant de bénéficier de conseils à la fois du constructeur et du partenaire, tout en leur faisant bénéficier d'une plateforme logistique de stockage importante. Nous identifions des distributeurs agréés et des partenaires privilégiés sur la base de critères stricts.



1.4 ORGANISATION OPERATIONNELLE

Produits, services et logiciels

Pour faire coïncider notre objectif de devenir un fournisseur de bout en bout avec comme finalité la satisfaction de nos clients, nous avons créé quatre divisions opérationnelles permettant d'articuler au mieux nos savoir-faire :

- **End-User Computing Group** (Groupe Informatique Utilisateurs) qui comprend les ordinateurs portables, les ordinateurs de bureau, les clients légers, tablettes logiciels tiers et les périphériques clients.
- **Enterprise Solutions Group** (Groupe Solutions d'Entreprise) qui regroupe les serveurs, la gestion de réseau, le stockage, les offres d'infrastructures convergées et les périphériques d'entreprise.
- **Dell Services** qui rassemble les services professionnels et informatiques, assistance et déploiement, les services d'infrastructure, de Cloud et de sécurité, d'applications et de processus métiers
- **Dell Financial Services** offre des solutions de financement aux PME. (Location financière de solutions technologiques, crédit-bail à taux réduits, PC-as-a-service).



1.5 DELL TECHNOLOGIES AU QUOTIDIEN

Nos collaborateurs extraordinaires

En tant que société innovante et avant-gardiste proposant des solutions intelligentes, nous devons attirer les jeunes talents. Notre désir de construire une équipe fière de travailler chez Dell Technologies s'exprime à travers des programmes centrés sur les employés de Dell Technologies, afin de les aider au mieux et d'attirer de nouveaux talents.

Nos collaborateurs sont le moteur de Dell Technologies. Nous pensons que la diversité est une force, car elle apporte des points de vue différents, de nouvelles idées et une culture saine qui reflète celle de nos clients. Lorsqu'ils sont engagés dans leur travail, les collaborateurs innovent davantage, aident au mieux nos clients et favorisent le progrès humain. Pour nourrir cette culture, nous proposons différentes façons de travailler, afin que les collaborateurs puissent mieux concilier vie privée et vie professionnelle, quelle que soit leur situation, leur âge, leur religion. Dell Technologies créé ainsi un cercle vertueux comme le démontre notre enquête de satisfaction interne qui affiche des résultats croissants avec + 30 points entre l'année 2017 et l'année 2019.

1.6 RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rendre possible l'impossible

Notre entreprise porte le nom de son fondateur, c'est la raison pour laquelle **il est fondamental pour Michael Dell que notre entreprise soit exemplaire et ait un impact positif sur notre écosystème maintenant et pour les générations futures.** Comme le dit Michael Dell « Chez Dell, nous avons pour mission de bâtir la plus grande entreprise technologique du monde et de le faire de manière à construire un monde meilleur ». Nous mettons un point d'honneur à innover pour créer de la valeur ajoutée pour nos clients, employés et partenaires, en favorisant le bien-être social et environnemental de notre communauté.

Étant donné que l'ensemble des activités du groupe Dell Technologies dans le cadre du développement

durables sont mises en œuvre dans le monde entier, notre équipe est globale. L'équipe est dirigée par M^{me} JJ Davies, SVP Corporate Affairs Dell Technologies basée aux Etats-Unis.

Cette équipe travaille en partenariat avec un grand nombre de fonctions qui se spécialisent dans des domaines tels que les emballages, la gestion de l'énergie, les déchets ou encore le design produit et leur empreinte carbone.

Cette équipe travaille également très étroitement avec nos équipes de production marketing afin de publier chaque année notre rapport RSE. En 2017, s'est créée une équipe de RSE leads dans chaque grand pays européen afin de mieux répondre aux attentes de nos clients, l'Europe étant la « locomotive » des préoccupations environnementales dans le monde. En France, Laetitia Cousi est Responsable RSE et fait le lien entre les actions du groupe et la France sur les initiatives RSE.

Notre vision définit ce que nous sommes et ce à quoi nous aspirons. Cette vision s'illustre concrètement dans nos pratiques commerciales : des pratiques durables, guidées par la compréhension de l'impact que peuvent avoir nos décisions sur un ensemble ou un contexte plus important.

Le cycle de vie du développement durable illustre l'ensemble des relations qui unissent ce que nous considérons comme les éléments clés de la durabilité : la responsabilité de l'entreprise, notamment en matière environnementale, et son engagement vis-à-vis de la communauté.

Comme l'indique le cycle de vie, tout ce qui touche notre entreprise est vu au travers du prisme de la durabilité. Ce modèle est circulaire, démontrant que le processus est itératif et que tous ses éléments sont liés. Nous prenons en compte les commentaires des clients et des autres acteurs de l'industrie pour améliorer en permanence notre gestion de l'impact de nos produits, de nos processus et de nos pratiques sur l'environnement et sur la société dans son ensemble.



Dès 2012, Dell Technologies a donc décidé de se fixer des objectifs, bien avant le présent exercice de déclaration de performances extra-financières, à travers deux programmes :

- A 2020 « Legacy of Good »
- A 2030 « Progress Made Real » 2030 Moonshot Goals.

En 2019 nous démontrions que le groupe Dell Technologies avait atteint presque tous ces objectifs RSE à 2020, soit un an en avance ! Fort de ce succès, et convaincu de notre capacité à mesurer et donc à concrétiser - « ce qui est mesuré est fait » - nous annonçons de nouveaux objectifs RSE ambitieux au travers de notre politique Progress made Real, les « 2030 Mooshot Goals ».

À travers nos actions philanthropiques, dont un grand nombre visent à offrir aux jeunes défavorisés un meilleur accès à la technologie, nous avons aidé plus de 16 millions d'individus à se créer un avenir meilleur. Nos collaborateurs sont également d'ardents défenseurs des causes qui les animent. Une autre statistique fait la fierté de notre groupe : dans le cadre de notre programme d'équivalence qui double les dons jusqu'à hauteur de 10 000 \$ (US) par an, nos collaborateurs ont fait don de plus de 240 millions \$ (US) au cours des dix dernières années. L'impact social n'a pas pour seul intérêt de faire le bien. Il est également essentiel à notre réussite. En l'intégrant dans toutes nos activités, nous exerçons une influence positive et concrète sur la société et sur notre planète.

Ayant conscience de l'importance de l'impact social et du potentiel de la technologie, nous nous posons sans cesse les mêmes questions : « Comment pouvons-nous, avec l'aide de nos clients, partenaires et fournisseurs, exercer une influence positive et durable sur l'humanité et sur la planète ? Et comment pouvons-nous rendre le monde meilleur dans les dix années à venir ? »

Pour répondre à ces questions, Dell Technologies a élaboré le programme Donner vie au progrès (Progress Made Real) qui définit notre stratégie pour maximiser notre impact sociétal d'ici 2030.

Ce programme est à la fois pragmatique, visionnaire et beaucoup plus ambitieux encore que le précédent programme (Legacy of Good 2020). Afin de réaliser notre vision pour 2030, nous avons défini de nombreux objectifs au cours des 18 derniers mois afin de garantir une progression mesurable et limitée dans le temps. Nous avons collaboré avec nos équipes internes, des organisations externes et nos clients pour trouver les objectifs qui nous permettraient d'attaquer de front les principales problématiques mondiales. Tous nos dirigeants, y compris Michael Dell, se sont investis personnellement dans l'élaboration de ces objectifs et engagés à mobiliser toutes nos ressources pour les atteindre



Le programme Donner vie au progrès (Progress Made Real) s’articule autour de quatre axes essentiels pour créer un impact social positif :

- Favoriser le développement durable,
- Cultiver l’inclusion,
- Transformer des vies en s’attaquant aux défis sociétaux les plus urgents
- Maintenir un haut niveau d’éthique et de confidentialité.

Nous avons également défini un pari fou « Moonshot goals » pour chaque axe qui encourage nos collaborateurs, partenaires et clients à s’associer pour atteindre un but qui semble aujourd’hui inaccessible.

Peut-on rendre le monde meilleur à l’aube de la décennie des données ? Nous y croyons, et nous pensons que la technologie nous y aidera. C’est un concept majeur pour nous et c’est le dessein que Michael a choisi pour notre entreprise : créer les technologies qui favorisent le progrès humain.

PROGRESS MADE REAL | Our Social Impact Goals for 2030

Advancing Sustainability

Moonshot Goal
By 2030, for every product a customer buys, we will reuse or recycle an equivalent product. 100% of our packaging will be made from recycled or renewable material. More than half of our product content will be made from recycled or renewable material.

Other Goals

- By 2030, we will reduce Scope 1 and 2 greenhouse gas emissions by 50%.
- We will source 75% of electricity from renewable sources across all Dell Technologies facilities by 2030 — and 100% by 2040.
- We will reduce the energy intensity of our entire product portfolio by 50% (PUE < 1.07).
- We will partner with our direct material suppliers to meet a science-based greenhouse gas emissions reduction target of 80% per unit revenue by 2030.
- We will drive sustainability improvements in our global workplaces through 2030.
- Each year through 2030, we will show continued commitments to provide health by work environments where people can thrive.
- Each year through 2030, we will deliver future-ready skills development for workers in our supply chain.
- Each year through 2030, we will continue engagement with the people who make our products.

Cultivating Inclusion

Moonshot Goal
By 2030, 50% of our global workforce and 40% of our global people leaders will be women.

Other Goals

- By 2030, 25% of our U.S. workforce and 15% of our U.S. people leaders will be Black/African American and Hispanic/Latino minorities.
- Each year through 2030, 90% of our employees will rate their job as meaningful.
- By 2030, 50% of our employees will participate in employee resource groups to drive social impact.
- Each year through 2030, 75% of our employees will believe their leader is inspiring.
- By 2030, 95% of our employees will participate in annual foundational learning on key topics such as unconscious bias, harassment, microaggression and privilege.
- Each year through 2030, 50% of the people empowered by our social and education initiatives will be girls, women or underrepresented groups.

Transforming Lives

Moonshot Goal
With our technology and skills, we will advance health, education and economic opportunity initiatives to deliver enduring results for 1 billion people by 2030.

Other Goals

- Each year through 2030, 50% of the people empowered by our social and education initiatives will be girls, women or underrepresented groups.
- By 2030, we will use our expertise and technology to help 1,000 nonprofit partners digitally transform to better serve their communities.
- Each year through 2030, 75% of our employees will participate in giving or volunteerism in their communities.

Upholding Ethics & Privacy

Moonshot Goal
By 2030, we will fully automate our data control processes, making it easier for our customers to control their personal data.

Other Goals

- By 2030, 100% of our employees will demonstrate their commitment to our values criteria.
- By 2030, 100% of the Dell partners we do business with will demonstrate their commitment to our values.

For more information visit: DellTechnologies.com/ProgressMadeReal

DELLTechnologies

➤ **1. Favoriser le développement durable**

Notre premier pari fou concerne la protection de l’environnement. Pour chaque produit qu’un client achète, nous réutiliserons ou recyclerons un produit équivalent. 100 % de nos emballages seront faits en matériaux recyclés ou renouvelables. En outre, plus de 50 % du contenu de nos produits sera fait de matériaux recyclés ou renouvelables. Le développement durable a toujours fait partie de nos priorités. Nous cherchons sans cesse de nouveaux moyens d’innover et de réduire notre empreinte. Pour nous, la promotion du développement durable passe par trois facteurs :

- Accélérer l’économie circulaire
- Protéger notre planète et collaborer avec nos clients et partenaires pour qu’ils fassent de même
- Soutenir tous ceux qui fabriquent nos produits

➤ 2. Cultiver l'inclusion

La diversité et l'inclusion font partie des impératifs de chaque entreprise et jouent un rôle stratégique dans notre réussite. Pour l'axe Cultiver l'inclusion, notre pari fou est que d'ici 2030, 50 % de nos collaborateurs et 40 % de nos leaders à travers le monde soient des femmes.

Afin d'assurer la diversité de nos collaborateurs et de notre pipeline de talents, ainsi que de créer une culture de l'inclusion, nous mettons tout en œuvre pour :

- **Former et attirer** les collaborateurs de demain
- **Développer** les compétences des collaborateurs qualifiés et motivés et les retenir, et
- **Étendre nos initiatives** afin qu'elles aient le plus d'impact possible, au sein de Dell Technologies et dans la société en général.

➤ 3. Transformer des vies

Nous revendiquons notre foi en la technologie, car nous sommes convaincus que cette dernière a le potentiel de relever certains des plus grands défis de l'humanité. Pour l'axe Transformer des vies, notre pari fou consiste à mettre à profit notre technologie et notre influence pour développer des initiatives d'aide sur les plans économique, éducatif et sanitaire afin de transformer de manière durable la vie d'un milliard d'individus.

Dans notre programme Donner vie au progrès, lorsque nous parlons de transformer des vies, nous aspirons à :

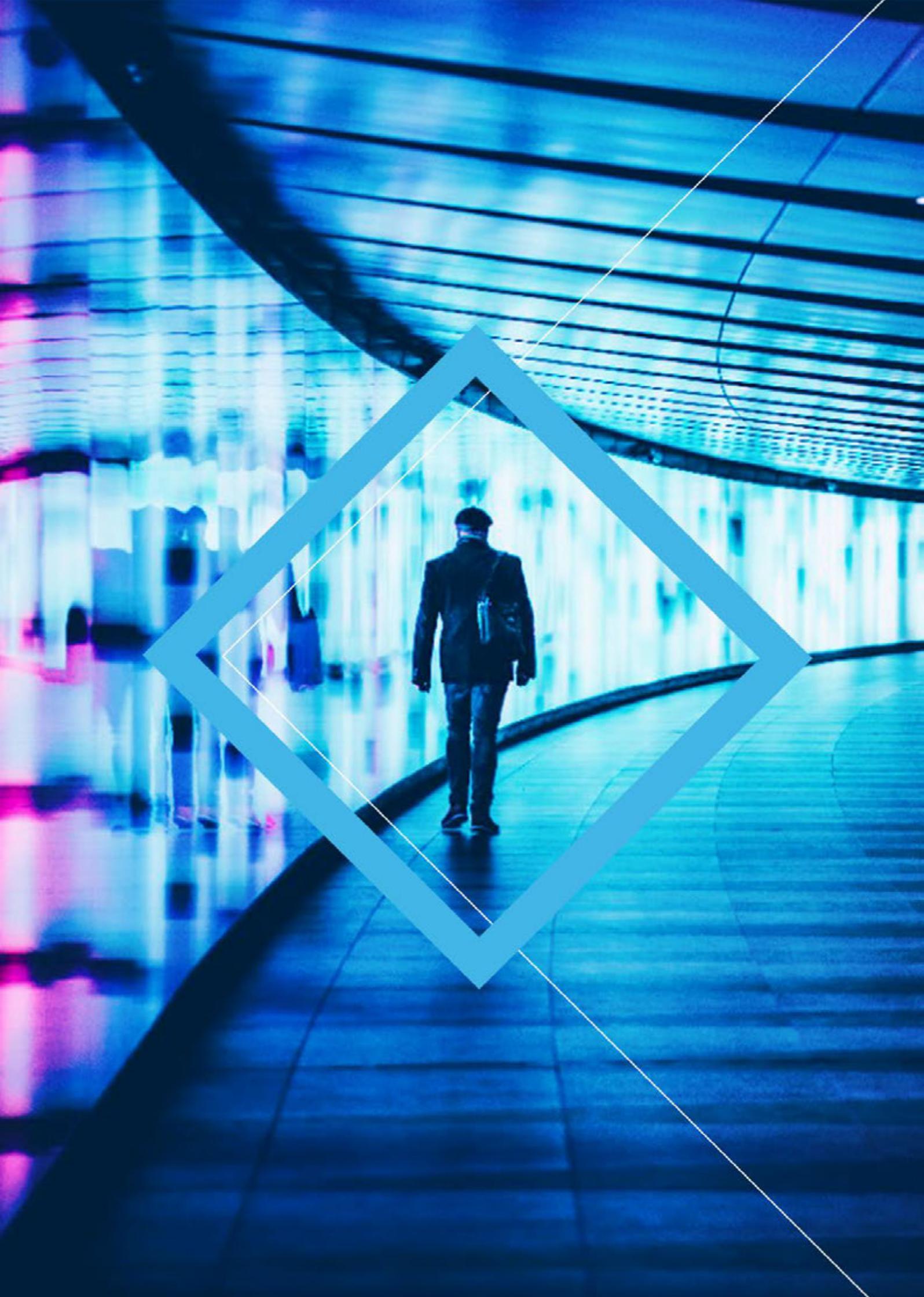
- **Créer** une technologie permettant de répondre aux problématiques mondiales qui ont un impact sur des millions d'individus
- **Rassembler** toujours plus de monde dans l'économie numérique
- **S'associer** à d'autres pour répondre aux défis sociétaux les plus pressants

➤ 4. Maintenir un haut niveau d'éthique et de confidentialité

Le maintien d'un haut niveau d'éthique et de confidentialité est essentiel dans toutes nos activités. Pour y parvenir, nous laissons les commandes à nos clients. D'ici 2030, nous aurons entièrement automatisé nos processus de contrôle des données afin que nos clients puissent gérer plus facilement leurs données personnelles.

Notre engagement continu en faveur d'un plus haut niveau d'éthique et de confidentialité sera notre fil conducteur pour concrétiser notre vision pour 2030. Il repose sur trois mesures clés :

- **Poursuivre notre engagement de longue date en faveur de la transparence.** Nous visons notamment à l'instauration d'une déclaration de confidentialité axée sur le client qui est à la fois adaptable et dynamique.
- **Insuffler une passion pour l'intégrité chez tous nos collaborateurs.** Pour y parvenir, nous allons utiliser des outils numériques pour obtenir plus facilement des informations exploitables, ainsi que pour mesurer et surveiller les problèmes de conformité à l'aide de données numériques.
- **Assurer un haut niveau de responsabilité** au sein de notre écosystème de partenaires.





94.2

CA DELL TECHNOLOGIES
EN 2020 (en \$Mds)



1450

NOMBRE D'EMPLOYÉS
EN FRANCE



2

SITES EN FRANCE
>PARIS-BEZONS >MONTPELLIER



6985

HEURES DE BÉNÉVOLAT
DES COLLABORATEURS

PARTS DE MARCHÉ

ECRAN
COMMERCIAL
PC



25.8%

🏆#1

EN UNITÉ

STOCKAGE
EXTERNE



32.9%

🏆#1

EN REVENU

X86
SERVER



26.2%

🏆#1

EN REVENU

X86
SERVER



23.5%

🏆#1

EN UNITÉ

SYSTÈMES
HYPER CONVERGÉS



34.9%

🏆#1

EN REVENU

STATIONS
DE TRAVAIL



42%

🏆#1

EN UNITÉ

source IDC : WW PC Monitor Tracker 4Q2020, February 2021 release - WW ESS Tracker 4Q2020, March 2021 release - WW ESS Tracker 4Q2020, March 2021 release - WW ESS Tracker 4Q2020, March 2021 release - WW Converged Systems Tracker 4Q2020, March 2021 release - WW Workstation Tracker 4Q2020, February 2021 release

PARTENAIRES

DEPUIS PLUS DE 11 ANS

FACE

L'ASSOCIATION FACE

pour aider les jeunes éloignés de l'emploi

**GUSTAVE
ROUSSY**
CANCER CAMPUS
GRAND PARIS

LA FONDATION GUSTAVE ROUSSY

pour lutter contre les cancers des enfants



CERTIFICATION ISO

Quality
Management
System
ISO 9001
Dell Worldwide

Environmental
Management
System
ISO 14001
Dell Worldwide



NSAI



The image is a cover page for a document. It features a landscape photograph of rolling green hills with several wind turbines in the distance. A large, blue diamond shape is overlaid on the left side of the image. Inside the diamond, the number '2' is written in a large, white, sans-serif font. Below the number, the word 'MÉTHODOLOGIE' is written in a smaller, white, sans-serif font. The background of the page is a light blue gradient with a pattern of thin, curved lines at the bottom.

2

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

Les risques identifiés l'ont été lors de la rédaction de notre première DPEF (pour l'année fiscale 2018/19) en accord avec le COMEX France. Ils ont été sélectionnés parce qu'ils représentent les principaux enjeux en termes de gouvernance de la conformité, de satisfaction de nos clients, d'impact environnemental, d'attractivité, de qualité de notre offre de produits et services ainsi que de l'image du groupe Dell Technologies.

Ils se décomposent en 4 axes principaux :

SOCIAL

- Attractivité des talents
- Diversité et Inclusion
- Formation professionnelle
- Gestion du stress
- Transparence de notre chaîne logistique

ENVIRONNEMENTAL

- Éco-Conception
- Recyclage des DEEE
- Transparence de notre chaîne logistique

SOCIÉTAL

- Impact sociétal

LEGAL

- Lutte contre la corruption
- Conformité au RGPD

NB : La société Dell SAS ne fournit pas d'information sur les thématiques de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, mentionnées au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, ni ne donne d'information sur l'abolition effective du travail des enfants et sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire, mentionnés au II de l'article R.225-105 du Code de commerce, au motif que ces éléments ne font pas partie de ses principaux risques. Cependant, chaque année, une revue exhaustive des thématiques sera effectuée pour juger l'adéquation de celles-ci avec notre modèle d'affaires.



3

LES RISQUES



Le mot de
STEPHANE HUET

Senior Vice President & General Manager
Dell Technologies France

Chère lectrice, Cher lecteur,

Chère lectrice, Cher lecteur,

Je suis fier de pouvoir partager avec vous, notre déclaration de performance extra-financières pour l'année 2020. Cette année nous avons changé de statut juridique en SAS, l'obligation de publier une DPEF n'était plus une obligation. Nous avons cependant souhaité rester transparents quant à nos engagements pour cette année et les années à venir. Ce rapport présente les différentes actions mises en place par le Groupe Dell Technologies et par extension la société Dell SAS, en matière de responsabilité sociale et environnementale.

La Responsabilité Sociale et Environnementale est dans l'ADN de la société depuis longtemps que ce soit en France ou au niveau mondial. Notre nouveau plan d'actions « Progress Made Real 2030 » définit des objectifs ambitieux qui sont basés sur la conviction que la technologie, les données associées à l'humain sont, et seront toujours, des forces de progrès.

Notre portefeuille technologique, notre présence mondiale, les talents de nos employés, les partenariats avec nos clients, nos partenaires et fournisseurs, renforcent l'impact positif significatif que nous pouvons avoir.

Nous sommes depuis longtemps et plus que jamais engagés auprès de nos communautés nationales et régionales, comme par exemple des institutions et instituts tels que Gustave Roussy, l'Institut Curie, l'ICM - Unicancer de Montpellier, la fondation FACE.

Vous trouverez dans ce rapport les éléments détaillés de nos engagements auprès d'organismes et d'associations avec lesquels nous nous attachons à déployer des actions pour répondre aux objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés.

Nous sommes convaincus que cet engagement profond est la base de changements significatifs et d'innovation.

Notre responsable RSE pour la France, Laetitia Cousi, s'est entourée d'experts, pour vous présenter les enjeux liés aux activités de notre société. Au nombre de dix, ils sont détaillés ci-dessous :

- Attractivité des Talents
- Diversité & Inclusion
- Eco Conception
- Formation professionnelle
- Gestion du Stress
- Impact Sociétal
- Lutte contre la corruption
- Recyclage des DEEE
- RGPD
- Transparence de notre chaine logistique

Vous pouvez également consulter le rapport complet de nos engagement RSE sur notre site [dell.com](https://www.dell.com).

Bonne lecture

Stéphane Huet

3.1 ATTRACTIVITE DES TALENTS



RISQUE

Une mauvaise politique de recrutements entraînerait une perte de compétences et de croissance, et ainsi impacterait directement notre positionnement en tant que leader sur le marché de l'IT.

POLITIQUE

Notre société est consciente que pour continuer à attirer les talents nécessaires issus des nouvelles générations, et ainsi accompagner notre stratégie de croissance, il est fondamental d'avoir une politique de recrutement forte et incitative permettant de proposer des emplois intéressants et de favoriser l'embauche. La politique de recrutement de Dell Technologies est hybride, c'est-à-dire qu'elle favorise l'embauche pour les nouveaux entrants tout en favorisant la mobilité interne, pour un recrutement à la fois interne et externe. En se fixant des objectifs ambitieux, nous pouvons accompagner et continuer notre création de valeur.

À l'aide d'une méthode de recrutement basée sur l'évaluation des compétences clés, à travers des mises en situation et des entretiens avec plusieurs interlocuteurs (recruteurs, managers, pairs), nous réduisons le risque de passer à côté d'un collaborateur clé.

Ainsi, Dell Technologies s'engage à avoir les bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment. Pour ce faire, nous désirons améliorer sans cesse notre image d'employeur modèle, conjuguant compétitivité, implication sociale et environnementale, et possibilités d'évolution en interne.



Faire en sorte que nos collaborateurs se sentent bien et puissent évoluer est au cœur de nos préoccupations. Nous sommes attentifs à garder un équilibre entre le nombre de promotions internes que nous offrons aux salariés et le recrutement de candidats externes afin d'apporter de nouvelles compétences à notre organisation. Cette philosophie est un gage de performance, cela nous permet à la fois d'attirer les meilleurs talents sur le marché et également de fidéliser nos collaborateurs et de les accompagner dans leur montée en compétences.

En 2020, Michael Dell a annoncé les objectifs de Dell Technologies à horizon 2030. L'un d'entre eux est d'atteindre la parité homme femme dans nos effectifs et avoir 40% de femmes aux postes de management. La définition de ces objectifs nous permet d'avoir une trajectoire claire, en tant qu'entreprise, et de nous investir pour les réaliser, en tant qu'employé.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Dell Technologies est présent sur l'ensemble des médias sociaux afin de trouver de nouvelles sources de talents. Nous nous employons également à promouvoir notre vision de la valeur ajoutée d'un collaborateur, à travers notre « Employee Value Proposition ». La cooptation est un enjeu fondamental, car nous pensons que nos collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs de notre « Culture Code ». Nous avons donc mis en place un programme de cooptation permettant d'attirer les talents que côtoient nos employés.

La crise sanitaire de la Covid 19 a eu un impact sur la politique de recrutement chez Dell. Nous avons décidé de ralentir les embauches et de les limiter le recrutement aux rôles les plus critiques pour notre organisation. Nous avons également donné la priorité aux mobilités internes pour les collaborateurs souhaitant changer de poste.

Nous avons aussi fait le choix de décaler l'intégration de nos jeunes alternants de la « Sales Academy » à février et septembre 2021. Cette initiative de recrutement est très importante pour Dell : elle permet de proposer un parcours d'apprentissage sur nos produits, nos outils et nos techniques de vente dans le but de développer le potentiel de jeunes talents et de leur offrir des perspectives de carrières dans les métiers de la vente.

RÉSULTATS

La cooptation est un canal qui représente 30% de nos recrutements externes en 2020. Ce chiffre indique que les employés de Dell Technologies apprécient d'y travailler

KPI

- En 2020, la mobilité interne représente 65 % de nos recrutements (54% l'an dernier), ce qui montre l'importance de l'évolution de carrière de nos employés
- 34 % des personnes recrutées sont des femmes (d'ici 2030 notre objectif est d'arriver à une parité hommes/femmes concernant nos recrutements).

3.2 DIVERSITÉ ET INCLUSION



RISQUE

La diversité – de pensée, de culture, d'éducation, de genre, d'âge, d'orientation sexuelle, de race et de langue – est cruciale pour innover et essentielle pour créer un environnement professionnel inclusif, libre et accueillant. Une entreprise qui ne respecterait pas cet état d'esprit risquerait déjà dans un premier temps de faire de la discrimination, comportement légalement réprimé, et au-delà du risque purement juridique, perdrait l'opportunité de développer une culture d'entreprise innovante.

POLITIQUE

Notre stratégie et nos initiatives sont axées sur le succès durable de l'entreprise et nous positionnent en tant qu'employé de Choix pour tous les groupes. Notre stratégie est composée de priorités à l'échelle de l'organisation et d'initiatives visant à accroître la diversité et à promouvoir une culture inclusive. Ces initiatives chez Dell Technologies nous aident à recruter, développer et fidéliser nos collaborateurs, en les aidant à réussir et à se développer. Nous avons la conviction que le succès de nos programmes Diversité & Inclusion passe par l'engagement de nos collaborateurs.

Chez Dell Technologies, nous accordons beaucoup d'attention aux différences que portent nos collaborateurs, en leur permettant de donner du temps et de l'énergie en soutien aux causes qui les mobilisent.

ENGAGEMENT

Nous souhaitons que 100% de nos collaborateurs soient formés à la diversité et à l'inclusion au sein de l'entreprise via un programme dédié et animé par des ambassadeurs internes.

De plus, à horizon 2030 :

- 50% de nos collaborateurs et 40% de nos managers seront des femmes,
- 50% de nos employés participeront à des Groupes de travail ERGs (Employee Resource Groups)

Comme annoncé par Michael Dell, notre fondateur.



ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Nous organisons des formations MARC (Many Advocating for Real Change) à l'attention de tous nos collaborateurs et animées par nos dirigeants sur une durée 4 heures. MARC est une initiative lancée par l'ONG Catalyst, et dont l'objectif est de mobiliser les hommes, et les femmes, afin de créer un environnement professionnel inclusif et plus égalitaire. MARC permet d'identifier nos biais de perception et nos préjugés inconscients. MARC a aussi pour vocation de promouvoir un style de management et de leadership plus collaboratif et inclusif.

Nous souhaitons que la diversité soit intégrée dans tout ce que nous faisons. Nous nous attachons à ce que tous nos collaborateurs puissent évoluer dans un environnement libre de tout préjugé.

Pour mémoire, ces formations sont intimement liées à l'exécution des objectifs de diversité tels qu'affichés dans le cadre des « Moonshot goals » 2030.

Afin d'atteindre notre objectif de diversité, l'un de nos engagements majeur est d'arriver à la parité hommes / femmes chez Dell en 2030. À titre d'exemple, l'inclusion d'un talent féminin dans chaque short list de recrutement apparait être un levier puissant pour atteindre cet objectif. En 2020, malgré la crise, l'équipe Talent Acquisition a pu actualiser un vivier de talents féminins.

Quand nous parlons de diversité et Inclusion chez DT, nous parlons de toutes formes de diversité. Aussi, depuis 2019, nous avons mobilisé de nombreuses ressources internes autour du Handicap. Suite à l'audit que nous avons demandé de mener à l'AGEFIPH, nous avons pu faire bouger les lignes en intégrant cette thématique à l'agenda du business. Malgré un environnement complexe en 2020, nous avons su mobilisé tout l'écosystème interne afin de mener à bien plusieurs actions de sensibilisation sur le sujet (élaboration d'un triptyque d'information envoyé à tous nos collaborateurs, campagnes de communication sur les réseaux sociaux, conférences sur les neurodiversités et des témoignages internes) En France, au-delà du cadre légal obligatoire, la diversité fait partie intégrante de nos valeurs et inspire nos actions au quotidien notamment dans le domaine de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (via principalement notre ERG True Ability). Nous avons continué sur la lancée de 2019, à savoir se donner plusieurs années pour se rapprocher d'un objectif intégrant les contraintes de notre business. En 2020, nous avons également homogénéisé nos pratiques en la matière et créé des synergies inter sites.

La conduite de la Politique Diversité chez Dell SAS passe également par des groupes réunissant les employés volontaires sur leur temps de travail. Ces groupes, appelés « Employee Resources Groups » (ou ERG), rassemblent des collaborateurs qui partagent des valeurs, des engagements, ou un intérêt pour un thème lié à la diversité. Le comité de direction est chargé, pour sa part, de valider les différents projets proposés par les ERG, cependant, chaque ERG reste libre de dérouler les actions appropriées en conformité avec notre Culture Code.

Le mot Resource est significatif dans la dénomination de ces groupes. Il fait référence à la capacité de chaque communauté à créer de l'innovation, à développer des opportunités et à faire émerger de nouveaux leaders inspirants. Les collaborateurs ne se contentent pas de partager leur expérience et leur réseau, mais lancent ici de véritables projets et engagent in fine l'entreprise dans une démarche économique et responsable.

Michael Dell, notre fondateur et directeur général, est très impliqué dans le développement de ces ERG et vise, pour l'horizon 2030, un objectif mondial de 50% d'employés engagés dans ces groupes. En 2020, une nouvelle ERG a vu le jour en France. Il s'agit de Black Network Alliance en charge de promouvoir Dell Technologies comme employeur de premier plan des talents issus de la communauté noire, à travers le recrutement, la rétention et le développement.

Ce ne sont pas moins de 8 ERG qui rassemblent nos employés, parmi lesquels :

 Women in Action

Depuis 2008 : Soutenir les femmes dans leurs développements et épanouissement professionnels

 True Ability

Depuis 2012 : Accompagner les salariés en situation de handicap et sensibiliser les salariés Dell sur le thème du handicap

 Pride

Depuis Septembre 2013 : S'engager pour l'intégration et l'acceptation des salariés LGBTQIA+

 Mosaic

Depuis Janvier 2014 : Promouvoir la diversité culturelle comme une richesse et une force pour l'entreprise

 GenNext

Depuis Mai 2014 : Permettre aux jeunes Delliens de construire leur parcours professionnel.

 Planet

Depuis Novembre 2014 : S'engager pour la préservation de notre environnement par des actions éducatives et caritatives

 Conexus

Depuis Janvier 2015 : Mettre en avant les nouvelles technologies et pratiques innovantes au service du télétravail

 Black Networking Alliance

Depuis Juillet 2020 : promouvoir Dell Technologies comme employeur de premier plan, à travers le recrutement, la rétention et le développement des talents issus de la communauté noire.

RÉSULTATS FORMATIONS MARC :

- 264 collaborateurs ont participé à une matinée ou une après-midi de formation en 2020, soit 29% de notre effectif en France sont sensibilisés aux biais inconscients de perception depuis 2018.
- 100% de nos managers ont participé à, au moins, une session
- 10 employés sont considérés aujourd'hui comme « Ambassadeurs », c'est-à-dire qu'ils sont capables d'animer cette formation sur n'importe quel site du groupe.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) :

- 700 membres Dell Technologies France actifs des ERG, soit environ 33.24% de nos collaborateurs de Dell Technologies France (en progression de 2.33% de plus qu'en 2019)
- A la question de l'enquête de satisfaction interne Tell Dell 2020 : « Dell Technologies créé un environnement où les gens de divers horizons peuvent s'épanouir » : 94% de nos collaborateurs ont répondu favorablement.

3.3 ECO CONCEPTION



RISQUE

La population moyenne mondiale devrait passer de plus de 7,5 milliards en 2017 à plus de 8,5 milliards d'ici 2030 (chiffres des Nations Unies). Alors que sortir les familles de la pauvreté contribue à leur santé et à leur prospérité, la demande croissante de biens de consommation menace les ressources naturelles de notre planète. C'est pourquoi Dell Technologies recherche de nouveaux moyens de s'orienter vers un modèle économique circulaire. Le Groupe Dell Technologies compte ainsi parmi les pionniers de l'utilisation des matières selon le modèle de l'économie circulaire.

Une économie circulaire permet d'utiliser les matériaux aussi longtemps que possible - maximisant leur valeur et réduisant les déchets - contrairement au cycle « prendre, fabriquer et éliminer » de l'économie linéaire de plus en plus obsolète.

POLITIQUE

L'économie circulaire ne se limite pas au recyclage. Cela commence par le design et les choix que nous faisons sur les matériaux que nous utilisons. Pour aller plus loin, nous recherchons également des possibilités de « boucler la boucle » en recyclant des matériaux issus de l'électronique en fin de vie dans de nouveaux produits Dell Technologies.

Nous sommes pleinement conscients qu'en tant que leader technologique, nous devons être crédibles dans nos engagements et dans nos démarches. C'est pourquoi, nous devons répondre aux attentes de notre clientèle qui souhaite utiliser des produits moins énergivores, et qui soient issus de matières recyclables. Autrement, notre position sur le marché pourrait être menacée. Au-delà de cette perte de

leadership, il s'agit également d'éviter d'alimenter les sites d'enfouissement, et de toujours innover pour un développement durable.

Dell Technologies s'était engagé en 2014 à réutiliser au total 45 tonnes de produits recyclés, avec comme objectif l'année 2020. Ces objectifs ayant été atteints, le Groupe Dell Technologies a annoncé en novembre 2019 des objectifs RSE plus qu'ambitieux, d'ici à 2030 : les « Moonshot Goals ». Sur le chapitre de l'écoconception, le groupe s'engage à ce que nos emballages et nos produits soient constitués respectivement à 100 % et à plus de 50 % de matériaux recyclés ou renouvelables *.

<https://corporate.delltechnologies.com/fr-fr/social-impact/advancing-sustainability/sustainable-products-and-services/materials-use.htm>

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

La méthode de conception innovante de notre entreprise nous place parmi les principaux acteurs de l'économie circulaire (circuit fermé). Depuis longtemps nous fabriquons nos produits et nos emballages en utilisant des matériaux durables, notamment :

- **PLASTIQUES POST-CONSOMMATION** : achetés sur le marché des matières premières. Nous les intégrons aux nouveaux ordinateurs, écrans et serveurs.
- **PLASTIQUES EN CIRCUIT FERMÉ** : Nous achetons du plastique recyclé et nous récupérons également du plastique de nos filières de recyclage pour fabriquer les pièces des nouveaux ordinateurs et écrans. Ce programme innovant a obtenu la certification environnementale UL en mai 2014.
- **FIBRES DE CARBONE RECYCLÉES** : Nous sommes nombreux à savoir tirer profit de la fibre de carbone dans divers secteurs d'activités. Chez Dell Technologies, nous savons aussi comment réutiliser les fibres de carbone qui restent inutilisées à la fin des procédés de fabrication en aéronautique, pour les intégrer dans nos produits.



- **PLASTIQUES DES OCÉANS** : L'emballage reste une grande opportunité d'innovation pour Dell Technologies. Nous avons utilisé du bambou et même des champignons dans nos emballages. Chaque année, 8 millions de tonnes de plastiques supplémentaires polluent les mers. Si rien n'est fait pour enrayer cette pollution des océans, il y aura plus de plastiques que de poissons d'ici 2050. Le groupe Dell Technologies participe activement à rompre ce cycle en empêchant les plastiques de se déverser dans les océans. Nous faisons appel à différents fournisseurs pour collecter et traiter les plastiques, puis les combiner à d'autres matériaux recyclés pour créer des plateaux moulés utilisés pour conditionner certains produits. Ces plateaux sont constitués à 50 % de plastique issu des océans et à 50 % de PEHD recyclé, c'est-à-dire sans aucune matière vierge. A cette fin, nous traitons les plastiques collectés sur les plages, les cours d'eau et les zones côtières puis nous les transformons en un nouveau système d'emballage pour l'ordinateur portable XPS 13. Fort du succès de cette innovation, nous l'avons étendue à la gamme de portables Latitude. Ces plastiques sont mélangés à d'autres matières plastiques recyclées pour un bac entièrement fabriqué à partir de matériaux recyclés. Il porte le symbole de recyclage # 2, ce qui le rend recyclable dans la plupart des programmes de recyclage. Notre utilisation des plastiques reconstitués liés à l'océan est un exemple parfait de conception circulaire - prendre un déchet, l'adapter et le réinsérer dans l'économie.

Nous élargissons sans cesse le projet en invitant d'autres fabricants à se joindre à nous <https://www.nextwaveplastics.org>. Nous travaillons à la création d'une coalition mondiale pour encourager l'utilisation de plastiques recyclés liés aux océans et nous nous sommes engagés aux États-Unis à utiliser, d'ici 2025, au moins 160 000 livres de plastique lié aux océans par an. Pour plus d'information, visitez : www.dell.com/oceanplastics



Solutions innovantes de recyclage des matériaux



Chaîne logistique Dell des plastiques en circuit fermé



16 000 tonnes

de plastique recyclé en circuit fermé utilisé depuis mai 2014

125+

produits Dell composés de plastique en circuit fermé, notamment les écrans et les Optiplex

11% moins

d'empreinte carbone versus utilisation de plastique vierge

\$2M+

de réduction de coûts

DELL Technologies

KPI :

- Plastiques recyclés utilisés : 12 007.54 tonnes contre 5611 tonnes en 2019 (+114%)
- Fibre récupérée et utilisée : 582.59 tonnes contre 290 en 2019 (+100.89%)
- Plastiques océaniques : 53.92 tonnes contre 30 tonnes en 2019 (+79.73%)

3.4 FORMATION PROFESSIONNELLE



RISQUE

Développer le talent de tous nos collaborateurs est un réel enjeu pour notre entreprise. Nous misons pour ce faire sur un double objectif : d'une part, adapter et maintenir les compétences du collaborateur dans son poste et d'autre part, développer les compétences du collaborateur pour favoriser sa mobilité en interne. Il n'y a rien de plus préjudiciable pour une entreprise qu'un mauvais développement professionnel de ses collaborateurs, entraînant un manque d'expertise. Cela entraînerait une perte de la satisfaction client, et donc une perte de clientèle. Ce déséquilibre professionnel entraînerait à son tour un manque de développement personnel des employés, rompant un équilibre précieux entre vie professionnelle et vie privée.

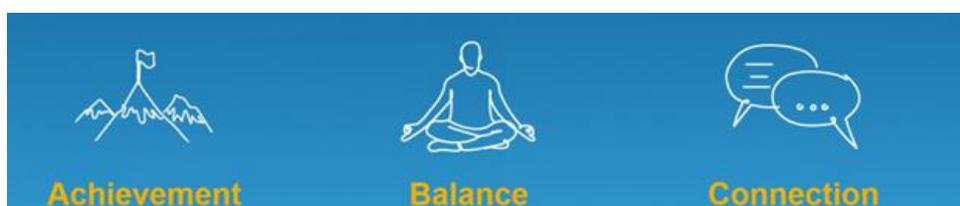
POLITIQUE

C'est pourquoi nous nous engageons continuellement à faire de notre lieu de travail un endroit où chacun s'améliore et se développe professionnellement et personnellement. C'est la meilleure façon de nous assurer que l'entreprise continue elle aussi de se développer, de s'adapter et de progresser. De la même façon que notre technologie et nos connaissances accompagnent nos clients à réaliser leur transformation, il doit en être de même pour notre lieu de travail et nos collaborateurs. Notre entreprise doit être un lieu où chaque employé atteint son potentiel mais aussi le développe, en cherchant à dépasser ses limites.

[Ainsi, Dell SAS s'engage à proposer toujours plus de formations à ses collaborateurs, dans le domaine professionnel mais aussi en faveur de leur développement personnel, car nous croyons qu'un équilibre sain permet de satisfaire toutes les parties.](#)

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour compléter notre stratégie d'entreprise, nous avons déterminé au niveau mondial, notre philosophie de gestion des collaborateurs, appelée « People Philosophy ». Cette dernière représente l'ensemble des solutions que nous mettons à disposition de tous les collaborateurs que ce soit dans leur développement, dans leur équilibre de vie et dans les relations de travail. Un autre pilier a été ajouté à cette stratégie et vient compléter la People Philosophy, A B C D (D pour Diversité).



En matière de formation professionnelle, nous incluons dans la première dimension, « Accomplissement », le développement professionnel et personnel.



Des opportunités de réussite qui reconnaissent et récompensent les initiatives, et qui inspirent la croissance, l'amélioration et les performances personnelles et professionnelles, de manière individuelle et collective.

Notre approche en matière de développement de carrière est la suivante :



Nous avons mis en avant un premier axe, avec des formations appelées « Learning & Development » pour les deux sites en France, Montpellier et Bezons. Depuis la disparition de la cotisation Plan de formation en 2014, l'entreprise investit dans la formation professionnelle par le biais de la cotisation Versement volontaire à notre OPCO (Opérateur de Compétences) qui correspond à 0.2% de la masse salariale brute. Ce budget formation permet à l'entreprise de proposer un plan de formation de développement des compétences à tous les collaborateurs, sur le site de Montpellier et de Bezons.

En 2020, notre plan de formation a été composé en partie par des formations en présentiel et d'autres en distanciel. Nous avons débuté l'année avec des formations uniquement en présentiel comme il était initialement prévu.

Compte tenu de la mise en place du télétravail à 100%, nous avons travaillé en partenariat avec les organismes de formation externes pour transformer au fur et à mesure les contenus de formation pour qu'ils soient délivrables à distance.

Toutes les formations qui devaient avoir lieu entre le 16 mars et jusqu'au mois de décembre 2020 ont eu lieu en distanciel pour respecter les mesures de précaution. Certaines thématiques qui étaient prévues au plan de formation 2020, n'ont pas pu être réalisées, le format distanciel n'étant parfois pas adapté.

Nous avons reçu d'excellents feedbacks lorsque nous avons communiqué la reprise des sessions de formation. Certains collaborateurs se sont dit « rassurés de voir que l'on reprenait une récurrence de formation, même à distance ».

En conclusion de cette année inédite, nous avons pu proposer des formats différents de d'habitude en gardant les formations les plus populaires et en proposant des nouveautés qui n'étaient pas prévues. Côté dates, nous avons délivré plus d'actions de formation qu'une année de formation en présentiel, car nous avons pu multiplier les dates en ayant la possibilité d'ouvrir les sessions France, sur un volume horaire total moins important que l'année précédente car nous avons opté pour des groupes de formation plus petits et donc optimisé la participation lors des sessions en ayant aussi des formats courts.

Voici un extrait des formations proposées en 2020 :

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL :

- Gestion des situations tendues
- Décrypter son interlocuteur en visio conférence
- Augmenter son objectivité et savoir prendre du recul
- Intégrer la courbe du changement et développer l'acceptation
- Collaboration virtuelle agile

BIEN-ÊTRE :

- Les ateliers du bien-être
- Kinémotion 7.0 : performance et bien-être
- Maîtriser ses émotions pour gagner en efficacité

EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE :

- Bureautiques : Excel, Outlook, Powerpoint
- Optimiser ses écrits professionnels
- Organiser ses idées avec créativité par le MindMapping
- Entraîner et développer votre mémoire
- Power speaking : prise de parole impactante

En complément des formations délivrées par les prestataires externes, nous avons aussi une offre interne développée au niveau mondial.

Les solutions suivantes sont dédiées aux managers :

 <p>Nouveaux Managers (Nouveaux dans le management et nouveaux dans le management Dell)</p> <p>FOL Foundations of Leadership 2 jours</p> <p>Se positionner comme un leader Établir la direction Développer son équipe</p>	 <p>Managers expérimentés I (Managers expérimentés & Managers Seniors)</p> <p>ALX Advanced Leadership Experience 2,5 jours</p> <p>Impact organisationnel Développer l'engagement de l'équipe Agilité en Leadership</p>	 <p>Managers expérimentés II (Directeurs expérimentés et Directeurs seniors)</p> <p>DLP Director Leadership Program 3 jours</p> <p>Leadership organisationnel Établir la confiance et la crédibilité Diversité et Inclusion</p>
--	---	---

Une nouvelle plateforme digitale, le Digital Learning Studio, qui offre une expérience personnalisée de formation, est également disponible pour l'ensemble des collaborateurs.



En parallèle de ce budget formation et de l'offre globale, nous avons développé en local une politique d'utilisation du CPF (compte personnel de formation) dans le but de simplifier la procédure de mobilisation. Le collaborateur peut utiliser son CPF sur son temps de travail avec accord du manager pour suivre une formation qu'il peut choisir dans le catalogue interne de formations prioritaires et ainsi profiter des tarifs négociés des organismes partenaires.

VOICI L'OFFRE EN 2020 :

- Langue : Anglais, Français
- Gestion de projet : Prince2 foundation et practitioner
- Services informatiques : ITIL
- Carrière : VAE, bilan de compétences

Les solutions suivantes sont dédiées aux métiers commerciaux

Le second axe de formations, dédiées aux métiers commerciaux sont au cœur de nos deux sites en France, Montpellier et Bezons. Ainsi, la Dell Technologies Sales University (DTSU) représente le cadre de formation interne pour la force commerciale, dans lequel on retrouve 2 programmes principaux listés ci-dessous ainsi que d'autres programmes connexes, dans lesquels chaque commercial s'inscrit, dès son entrée chez Dell. En proposant une formation pour la force de vente, au bon format et au bon moment, Dell Technologies Sales University améliore de façon significative les résultats commerciaux et l'expérience client.

- **Programme de formation des nouveaux entrants : Sales U Start On-boarding**

Tous les nouveaux entrants commerciaux participent au programme d'accompagnement « Sales U Start » qui se déroule en plusieurs étapes. Avant tout, on identifie le niveau des participants via une évaluation des fondamentaux de la technologie. Ensuite, chaque participant réalise une série de formations préparatoires en ligne avant de rejoindre leur session d'onboarding. La dernière étape est la réalisation d'une autre série de formations en ligne pour compléter l'onboarding.

- **Programme de Certification continue : Sales University Now**

Le programme « Sales U Now » vise à aider la force commerciale à se développer dans son rôle. 3 niveaux de maîtrise sont proposés (Foundation, Intermediate, Advanced). Chaque niveau inclus un certain nombre de badges axés sur 2 domaines distincts : Solutions/Produits et Technique de vente. Ces badges sont alignés sur les rôles des participants. L'obtention des badges se fait soit par une évaluation via Quiz ou par une évaluation faite par le manager du participant. En fonction des résultats de leurs évaluations et ce pour accompagner les participants dans leur montée en compétences, un parcours de formation personnalisé leur est proposé permettant ainsi à chaque individu de s'améliorer dans son rôle.

Ce programme comprend aussi désormais la nouvelle version du QAT Quarterly Accreditation Program, qui est une série de badges disponibles sur la plate-forme DTSU avec des informations stratégiques sur les lancements de solutions, des nouveautés produits ou encore les principales évolutions du marché.

- **Dell Technologies Ready**

Dell Technologies Ready est un exercice réalisé chaque année par toute la force commerciale. Cet exercice d'appropriation du message stratégique de Dell Technologies permet à tous les commerciaux d'appréhender les 4 grandes Transformations liées au digital et ainsi améliorer son niveau de discours commercial.

- **Programme Sales University Now pour les managers**

Le « Sales U Now » pour managers est un programme visant à aider les managers à se développer dans leur rôle. A l'identique des commerciaux, 3 niveaux de maîtrise sont proposés et un domaine s'ajoute, celui des compétences de leadership.

Enfin, notre dernier axe est lié aux formations des métiers du support technique, dédiées au site de Montpellier.

Le développement des compétences des agents du support technique passe par une double solution : formation et certification.

- **Formation** : La formation est essentiellement assurée par les formateurs internes qui interviennent sur les priorités solutions et produits. Les 3 publics cibles, Server, Mid-Storage et Storage, sont donc accompagnés sur leurs compétences cœur de métier. En plus de se former sur leur rôle actuel, les agents ont aussi la possibilité d'accéder à tout

un cursus de développement des compétences et de montée en compétences en vue d'évoluer sur un autre service technique.

- Certification : La certification des agents du support technique est encouragée et accompagnée. Chaque année, les priorités stratégiques en termes de certification sont définies par l'entreprise afin d'anticiper les nouveautés produits/solutions et donc d'avoir suffisamment d'agents certifiés capables d'intervenir.

Au même titre que la formation, la certification est un excellent moyen d'évoluer dans un système de mobilité interne au sein du support.

RÉSULTATS :

- Dans le contexte de crise que nous avons connu en 2020, nous avons déployé des efforts importants et avons su nous adapter pour assurer un environnement de formation pour nos collaborateurs. Ce challenge a été reconnu par les représentants du personnel qui ont noté notre agilité et innovation.
- En termes de datas, pour toutes actions de formation confondues, nous avons délivré environ 348 actions de formation en 2020, en présentiel et en distanciel, pour un total de 11 790 heures de formation pour 2 773 stagiaires
- Pour les actions de formation en développement des compétences, efficacité professionnelle et bien-être (HR) : 1 124 stagiaires pour 5 287 heures de formation
- Pour les actions CPF : 36 stagiaires pour 801 heures de formation

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) :

Sur les formations HR uniquement

- En 2020, 57% des collaborateurs ont au moins suivi une action de formation, 29% des collaborateurs ont suivi au moins une action de formation HR (donc de développement des compétences)
- 95% de moyenne de satisfaction des stagiaires pour les formations délivrées par les prestataires externes

3.5 GESTION DU STRESS



RISQUE

Dans un contexte de transformation digitale, nous désirons être un partenaire IT de confiance en étant leader sur le marché, avec un fort taux de satisfaction clients mais aussi de nos collaborateurs. En effet, délivrer nos performances de manière durable, en s'assurant que la vision et les attentes qualitatives et quantitatives soient comprises et exécutées dans les temps impartis, s'accompagne d'abord par la nécessité d'avoir un environnement constructif et bienveillant. Le cas échéant, la surcharge de travail et le stress en découlant impacteront la productivité de nos collaborateurs, pouvant provoquer leur départ, mais ce mécontentement se transmettra également des collaborateurs à nos clients, nuisant à l'ensemble de nos affaires.

POLITIQUE

C'est pourquoi Dell Technologies s'est engagé à développer des dispositifs permettant de mesurer le stress de ses collaborateurs, de leur permettre de l'exprimer, mais aussi d'évaluer chaque année leur satisfaction au regard de leur conditions de travail chez Dell Technologies au travers du score de satisfaction « Employee Net promoter Score » supérieur à celui du Marché qui est de 35.

L'ADN de Dell Technologies inclut tout autant le souci de la performance que celui de la satisfaction de ses collaborateurs et clients. Pour une performance optimale, nous considérons qu'il est indispensable que le collaborateur travaille dans les meilleures conditions possibles. Dell a ainsi mis en place une série d'actions mesurables afin d'y parvenir. Notre programme « Bien-être » présenté dans ce document a également des impacts très positifs sur la gestion du stress de nos collaborateurs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour se faire, nous avons mis en place plusieurs actions fortes, en continuité de notre politique. Ainsi, nous développons la communication entre le collaborateur et son manager avec les moyens suivants :

- Un plan annuel d'objectifs société cascadié au niveau de chaque organisation est communiqué en début d'année fiscale et mis en ligne via l'outil de gestion RH « Inspire » reprenant les objectifs et les comportements attendus afin de les atteindre au cours de l'année fiscale.
- Un entretien individuel mensuel ou bimensuel est organisé avec son manager afin d'avoir une conversation informelle entre le collaborateur et son manager sur ses missions, ses problèmes éventuels, les feedbacks voire son ressenti par rapport à sa mission actuelle.
- Un entretien réalisé deux fois par an, formalisé dans l'outil de gestion HR « Inspire » permettant au collaborateur de faire l'auto-évaluation de sa performance en lien avec le plan qui lui aura été confié en début d'année. La possibilité, tant pour le collaborateur que pour le manager, de demander des feedbacks à ses collègues en interne afin d'établir ses forces et axes d'améliorations permet à tous de s'exprimer.



Lors de ces entretiens il peut être évoqué le plan individuel de développement personnel que chaque collaborateur se doit de définir afin de discuter aussi des axes de carrières voire des formations nécessaires (à partir du catalogue de formation régulièrement transmis par les RH) au collaborateur dans son poste ou dans l'éventualité d'un souhait de changement. Ces entretiens s'ajoutent à l'entretien professionnel obligatoire devant avoir lieu tous les 2 ans.

Dans une dynamique de performance, le collaborateur est toujours accompagné par son manager. Aussi, quand cela est nécessaire, un plan d'amélioration de la performance (PAP) peut être mis en place par le manager dans l'optique d'aider un collaborateur à améliorer sa performance soit lié aux résultats, et/ou l'attitude. Un coaching spécifique dont les objectifs et les moyens sont définis mutuellement est mis en place afin de permettre au collaborateur de progresser. Ce dernier est alors accompagné et soutenu par son manager pour atteindre ou même dépasser les objectifs fixés. Les objectifs de performance fixés dans le PAP sont spécifiques, mesurables, atteignables.

En complément de la relation directe entre le collaborateur et son manager, différentes réunions ou conférences téléphoniques ou visioconférences (généralisées en 2020 à cause du télétravail généralisé) vont permettre au collaborateur d'être informé sur les actions passées et à venir, les distinctions « awards » remises aux collaborateurs, la mise en valeur des actions autour de notre « culture code » et les résultats et priorités business en lien avec la stratégie de l'entreprise.

D'autres réunions permettent aux collaborateurs de s'exprimer, qu'elles soient organisées par le manager toutes les semaines ou tous les mois, ou trimestrielles organisées soit par le leader de l'organisation du collaborateur, ou/et par le leader du pays, ou/et par le leader EMEA ainsi que par le board de Michael Dell.

Au-delà de cette cartographie des relations formelles accompagnant la performance, nous avons mis en place plusieurs initiatives permettant d'accompagner et de former les collaborateurs à la performance durable autour des risques psycho-sociaux (RPS).

Dell a mis en place un programme de sensibilisation aux RPS pour l'ensemble de ses collaborateurs incluant le management et les instances représentatives du personnel. Il s'agit de formations

organisées par une psychologue externe, experte RPS. Dell a en outre décidé que l'ensemble de ses managers devaient impérativement être formés à ce programme. Elle en suit régulièrement l'avancée.

Afin de renforcer le maillage de communication envers les collaborateurs, nous avons mis en place un Programme d'Assistance aux Employés, consistant en un service gratuit (24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an) proposé à tous leur permettant d'avoir une assistance individualisée sur des sujets soit professionnels soit personnels en toute confidentialité.

Enfin, la mise en place depuis plusieurs années du télétravail, renforcée par le contexte du COVID en 2020, a permis de généraliser un environnement de travail flexible, agile et collaboratif, permettant à l'entreprise d'en faire un différenciateur apte à recruter et garder les talents tout en maintenant ses objectifs. Dans ce contexte il est primordial de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en s'appuyant sur :

- Des managers vigilants pour éviter l'isolement ou une trop grande distance avec l'entreprise,
- Des outils et services pour faciliter le télétravail (équipement informatique, allocations, etc.)
- Un droit à la déconnexion, négocié avec les partenaires sociaux, correspondant aux besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs.



Le Télétravail contribue également à la conservation des ressources naturelles et de l'énergie, à la réduction de la pollution liée aux transports, à la sécurité publique et à la réduction de la charge des systèmes de transport. Cela nous permet d'optimiser l'utilisation des espaces de bureau, d'aider les membres de l'équipe à travailler où et quand ils sont le plus productifs et de minimiser nos coûts d'exploitation et notre impact environnemental.

Consciente de l'importance que revêt le bien être dans le cadre d'une performance durable, l'Entreprise a investi dans des outils digitaux accessibles et disponibles à tous et à tout moment.

- **DELL WELLNESS HUB**

Fin 2019, Dell a mis en place le Dell Wellness Hub.

Il s'agit d'une plate-forme numérique de santé et de bien-être disponible en 20 langues, permettant de personnaliser et de suivre son propre parcours de bien-être. On y trouve des programmes, des ressources et du contenu sur la santé et le bien-être en lien avec notre philosophie sur le bien-être.

La plateforme propose des bonnes pratiques, des habitudes de vie saine, des parcours et des défis ludiques, ainsi que la possibilité de se connecter avec d'autres membres de l'équipe du monde entier.

- **meQuilibrium**

C'est une application téléchargeable sur mobile consistant en un programme de construction/renforcement de la résilience. Elle fournit des conseils personnalisés pour acquérir les compétences et les outils à même d'améliorer sa capacité à gérer le stress.

Désireux de mesurer la perception de la politique de gestion du stress de Dell SA, nous menons également des enquêtes internes annuelles de satisfaction nommées « Tell Dell ». Mises en place au niveau mondial, ces enquêtes anonymes sont envoyées à tous les collaborateurs, pour leur permettre d'évaluer leur niveau de confiance envers leurs managers, leur compréhension de la stratégie, et leur propension à recommander la société comme faisant partie des sociétés où il fait bon travailler. Le manager recevra les résultats de son équipe en fera une analyse et mettra en place un plan de continuité et/ou d'amélioration.

Enfin, en 2020 le bouleversement lié au COVID 19 a impliqué la nécessité de faire preuve d'une flexibilité accrue pour maintenir les objectifs business en préservant l'équilibre des collaborateurs. À cet égard, la généralisation du télétravail à toutes les populations a permis d'assurer la continuité de nos objectifs tout en permettant la mise en place de nouvelles configurations familiales.

Dès mi-mars 2020 et en l'espace d'un week-end, la totalité des collaborateurs a basculé en mode télétravail grâce à un équipement adapté (PC, accès VPN).

Ceci a été possible grâce à la mobilisation des différents niveaux de management et des actions conjointes entre les Ressources Humaines, l'IT et les services généraux qui ont su piloter la situation de crise et mettre en place un plan d'action adéquat en communiquant régulièrement et en accordant la souplesse requise (aucune mesure de chômage partiel, dialogue continu avec les élus et la médecine du travail)

RÉSULTATS

- 75% des managers, 100% IRP, 38 % de collaborateurs sont formés à ces enjeux de bien-être au travail
- Tell Dell en 2020 obtient une participation annuelle de 97%
- A la question "Mon manager est attentif à mon bien être professionnel et personnel" : 93% des collaborateurs ont répondu favorablement.

KPI

- eNPS (Employee Net Promoter Score) Dell SAS : 72 en 2020, avec une progression de +3 par rapport à 2019 et +3 points par rapport au score global de l'entreprise (62).

3.6 IMPACT SOCIÉTAL



RISQUE



Le soutien aux communautés fait partie de l'ADN de Dell Technologies et nous encourageons fortement les membres de nos équipes à donner de leur temps en bénévolat. En effet, pleinement conscient de ces enjeux, le groupe s'est engagé à contribuer et à créer un impact sociétal positif dans quatre domaines :

- Faire progresser la durabilité des produits,
- Cultiver l'inclusion,
- Transformer des vies grâce aux technologies
- Offrir une plus grande transparence à nos clients quant au traitement de leurs données.

POLITIQUE

Afin d'avoir un impact social positif sur son écosystème, Dell Technologies a mis en place un programme permettant aux employés du groupe de libérer du temps sur leur temps de travail au bénéfice d'associations à but non lucratif et ainsi d'agir pour le bien des causes chères aux employés. Ce programme est assorti d'un objectif d'heures de bénévolat auquel le groupe abonde financièrement. De plus le groupe en accord avec les directions locales conclue des partenariats avec des associations œuvrant pour l'accès à l'éducation ou la lutte contre les cancers des enfants grâce aux technologies.

Le groupe Dell Technologies souhaite développer davantage sa politique (voir ci-dessus) en matière d'Impact Social sur l'année 2020.

Nous engageons le plus possible nos salariés via des évènements sur site ou virtuels et des communications internes sur les actions en cours ou à venir.

Nous faisons régulièrement de la sensibilisation au travers des meetings Managers sur nos deux sites de Paris et Montpellier, afin d'impliquer le plus grand nombre (notamment les nouveaux venus dans le groupe Dell Technologies) et de renforcer encore plus nos actions. L'un de nos objectifs RSE à 2030 est l'engagement de 75% de nos collaborateurs dans des actions de bénévolat auprès des communautés.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

À titre d'exemple, nos actions les plus importantes sont notre participation aux courses Odyssée et Montpellier Reine afin de lutter contre le cancer du sein, la grande collecte des Restos du Cœur, Septembre en Or, Movember ou Toy Run, etc...

Digital LifeCare est une solution d'analyse mobile basée sur le Cloud créée par Dell Technologies, Tata Trusts et le Gouvernement indien. Les deux tiers de la population d'Inde vivent dans des villages en zone rurale. Ces habitants se rendent dans des cliniques pour les soins courants. La problématique étant que ce système indien est saturé et isolé du système de santé global. L'application Digital LifeCare permet de modifier cette organisation. Déployée maintenant dans 29 états indiens pour 40 000 professionnels de santé, l'application va permettre de connecter 37 millions de patients âgés de 18 à 30 ans.

L'application a plusieurs avantages :

- Meilleur dépistage des maladies chroniques, une préoccupation croissante en Inde
- Création d'un dossier médical électronique et sécurisé pour chaque patient
- Suivi des tendances sanitaires du pays au niveau national





En parallèle, Dell SAS prend à cœur d'appliquer en France ces actions en faveur des communautés. Notre partenariat de Mécénat avec la Fondation Gustave Roussy illustre notre engagement pour lutter contre les cancers de l'enfant. D'une part au travers des actions de bénévolat des salariés de Dell SA pour les enfants hospitalisés à Gustave Roussy menées autour de la mise en place de projets pédagogiques, d'après midi d'ateliers ludiques et manuels.

D'autre part, par la fourniture de solutions de calcul et de stockage pour soutenir le département de recherche de Gustave Roussy. Un supercalculateur a été donné au centre de recherche de Gustave Roussy afin d'améliorer leur connaissance sur les altérations du génome chez les enfants. Cette accélération des calculs donne des résultats probants : en 2014 Gustave Roussy était en mesure d'analyser les tissus de 12 patients en parallèle et d'obtenir les résultats en 35 heures. La nouvelle architecture en place aujourd'hui traite 96 patients en parallèle pour des résultats générés en 25 heures, soit un gain de facteur 11 !



Fin septembre 2020, malgré le contexte sanitaire, nous avons maintenu notre mobilisation pour les traitements en faveur du cancer du sein et les employés de Dell Technologies ce sont mobilisés cette année encore dans toute la France pour la traditionnelle course Odyssea. Cette course a, au total, réuni des milliers de contributeurs qui ont parcouru 51910kms et collectés 108 000€ pour la fondation Gustave Roussy.

Dans la continuité de notre engagement à Villejuif auprès des équipes de Gustave Roussy, nos collègues de Dell Montpellier agissent localement. C'est pourquoi une relation solide et humaine s'est construite au fil du temps avec le l'INSTITUT du CANCER de MONTPELLIER. Un groupe de bénévoles a été créé, basé sur une idée très simple : les patients hospitalisés passent des journées longues et difficiles. Donc chaque jeudi après-midi, nous leur rendons visite et nous partageons du temps avec eux. Les patients sont courageux et combatifs. Ils nous transmettent beaucoup d'énergie et de sagesse.

En 2020, malgré le télétravail général provoqué par la crise des initiatives de solidarité nouvelles ont pu être mises en place comme d'autres ont pu s'organiser en mode virtuel. Ainsi, à l'initiative de quelques collaborateurs plus de 1500 visières ont été fabriquées bénévolement sur des imprimantes 3D et livrées essentiellement auprès des hôpitaux (services d'urgence) et des EHPAD

Plus de 240 collaborateurs ont participé à la course connectée Octobre Rose en 2020. Ce sont 2400€ de dons collectés pour l'ICM et pres de 2000 heures de volontariat enregistrées.

CHIFFRES CLÉS :

Octobre 2020 : Mobilisation pour le Cancer du Sein pour tous nos collaborateurs en France lors de la course connectée d'octobre Rose – 2400€ récoltés et reversés directement au Centre de Recherche contre le Cancer de l'Institut de Montpellier

Sur la culture de l'Inclusion, le programme MARC (Many Advocating Real Change - détaillé dans l'enjeu D&I) a un effet rebond sur l'impact sociétal puisqu'il renforce notre politique de non-discrimination et de complète inclusion de tous les salariés quelle que soit leur race, religion, culture, genre,

CHIFFRES CLÉS GLOBAUX

- Plus de 4.9 millions heures de bénévolat sur les cinq dernières années, et Dell Technologies y ajoute sa part à hauteur de celle des contributions de chaque salarié (jusqu'à 10 000 dollars).
- 71 organismes à but non lucratif reçoivent nos donations dans le monde
- Le programme a aidé 2,4 millions d'enfants à avoir accès à l'éducation jusqu'à présent, et plus de 10 millions d'autres personnes bénéficient de notre soutien dans ces communautés, par l'accès aux laboratoires d'enseignement scolaire fonctionnant à l'énergie solaire, de centres de calcul et d'autres activités.

Sur la culture de l'Inclusion, le programme MARC (Many Advocating Real Change - détaillé dans l'enjeu D&I) a un effet rebond sur l'impact sociétal puisqu'il renforce notre politique de non-discrimination et de complète inclusion de tous les salariés quelle que soit leur race, religion, culture, genre,

KPI :

- Employés ayant réalisé du bénévolat en 2018 : 30.91%
- Employés ayant réalisé du bénévolat en 2019 : 33.24%
- Employés ayant réalisé du bénévolat en 2020 : 24 % (du fait de la crise, nos employés ont dû réduire leurs actions de bénévolat en mode virtuel limitant de fait leur présence auprès des personnes pour qui ils se mobilisent chaque année)

Nous notons une progression annuelle d'actions bénévoles de la part des salariés Français entre 2018 et 2019.

3.7 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

RISQUE

Frein au développement économique, mondialement reconnue comme une infraction grave, la lutte contre la corruption en France a connu une évolution significative avec la loi Sapin II du 9 décembre 2016 et son obligation pour certaines entreprises de mettre en place un dispositif de prévention de la corruption. Cette tolérance zéro envers la corruption, et par extension, le trafic d'influence, a trouvé un fort écho au sein du groupe Dell Technologies, et chez Dell Technologies, pour qui l'éthique fait partie intégrante de son ADN.

La corruption et le trafic d'influence sont susceptibles d'entraîner des conséquences juridiques et financières très importantes. Une société condamnée, ou même potentiellement suspectée, pour corruption perdrait énormément de crédibilité auprès de sa clientèle et de ses partenaires, mais également se verrait interdite de soumissionner à certains marchés, portant atteinte ainsi à la bonne conduite de ses affaires.

POLITIQUE

Dell SAS s'est engagé depuis ses débuts à remporter de nouveaux marchés en se basant uniquement sur les mérites et l'intégrité de ses produits, services et collaborateurs. Aujourd'hui, face à la nouvelle dimension de la lutte anti-corruption, nous nous sommes engagés à former chaque année l'ensemble de nos collaborateurs et à rédiger un Code anti-corruption connu de ces derniers. Cette politique permet aujourd'hui à Dell SAS d'être un modèle au regard de la lutte anti-corruption, n'ayant à ce jour jamais été inquiété par des phénomènes de corruption. Particulièrement vigilants, nous tenons à ce que cette exemplarité se perpétue au sein de toutes les entités du groupe Dell Technologies.

Dell Technologies s'est engagé dans la lutte contre la corruption, les pots-de-vin et le trafic d'influence en adoptant un comportement exemplaire et en formant ses collaborateurs, avec pour but de renforcer la confiance de ses clients, des pouvoirs publics, des partenaires et de l'ensemble des parties prenantes aux activités de l'entreprise. Dell Technologies s'est approprié cet objectif en créant pour se faire une documentation spécifiquement destinée à nos collaborateurs en France.

La corruption est une entrave au développement de marchés fiables ; elle est néfaste pour notre entreprise et pour les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Nous ne tolérons pas la corruption, quel que soit l'emplacement de notre site ou le lieu de nos activités. Nous nous engageons à gagner sur un marché juste et concurrentiel en fournissant à nos clients des produits et services de grande qualité à des prix raisonnables. Nous respectons les lois édictées pour préserver une concurrence libre et ouverte. Cette politique implique le respect de la réglementation, mais aussi le respect de certains domaines connexes. Par exemple, le respect de la propriété intellectuelle des tiers est un pan important en termes d'éthique. La propriété intellectuelle, telle que les secrets commerciaux, les brevets, les inventions et idées originales, les créations intellectuelles et les marques, constitue de précieux actifs. Nous protégeons notre propriété intellectuelle et nous respectons la propriété intellectuelle des tiers afin de gagner de manière éthique.

Nous respectons donc toutes les lois conçues pour nous prémunir de toute infraction, nous préserver du terrorisme et protéger la sécurité nationale des pays où nous sommes présents, conséquences qui peuvent découler directement de la corruption. Nous accompagnons nos clients et travaillons avec des partenaires commerciaux dans le monde entier. En nous conformant aux lois régissant le commerce, nous favorisons les échanges commerciaux et aidons les gens à réussir dans tous les pays où nous sommes présents. Le fait d'avoir une politique stricte à propos de la corruption nous permet de donner confiance à nos clients et à nos investisseurs, qui peuvent alors savoir que notre entreprise ne favorise que les comportements les plus éthiques.



ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le Code anti-corruption de Dell Technologies a été rédigé dans une démarche pédagogique et informative, afin d'illustrer à nos collaborateurs ce qu'était la corruption, et à l'aide des exemples, comment la détecter. La diffusion à l'ensemble des employés a permis de créer une véritable communication préventive. La culture de la communication chez Dell Technologies étant pleinement intégrée dans nos valeurs, nous avons mis en place un dispositif d'alerte, reposant sur plusieurs recommandations faites à nos collaborateurs, et la mise en place de moyens spécifiques pour signaler toute inquiétude : une ligne d'assistance téléphonique, une ligne d'assistance en ligne et une adresse électronique dédiée.

Le volet de la corruption touche également la redistribution des richesses, mais aussi la promotion des droits de l'Homme. À cette fin, Dell Technologies s'engage à redonner aux sociétés au sein desquelles vivent et travaillent nos collaborateurs et à traiter tous les êtres humains avec dignité et respect.

Fort de l'adoption de ce Code anti-corruption, Dell Technologies a décidé de mettre en place une formation obligatoire pour chaque employé, afin de les sensibiliser aux enjeux de lutte anti-corruption. Que cela soit par cette formation, ou la documentation en ligne, nous responsabilisons et donnons à nos collaborateurs toutes les clés pour assurer une conduite éthique de nos affaires.

Les salariés du groupe Dell Technologies suivent des formations éthiques obligatoires au moins une fois par an. Ces formations sont dispensées en ligne. Nous nous assurons que tous nos salariés comprennent et respectent les plus hauts standards éthiques ainsi que la loi, non seulement en France mais dans tous les pays où ils sont amenés à intervenir afin de se prémunir et prémunir nos entités de la corruption.

RÉSULTATS

- 9^{ème} année consécutive où nous sommes distingués par l'Ethisphere Institute.



KPI

- 100% des salariés sont formés tous les ans

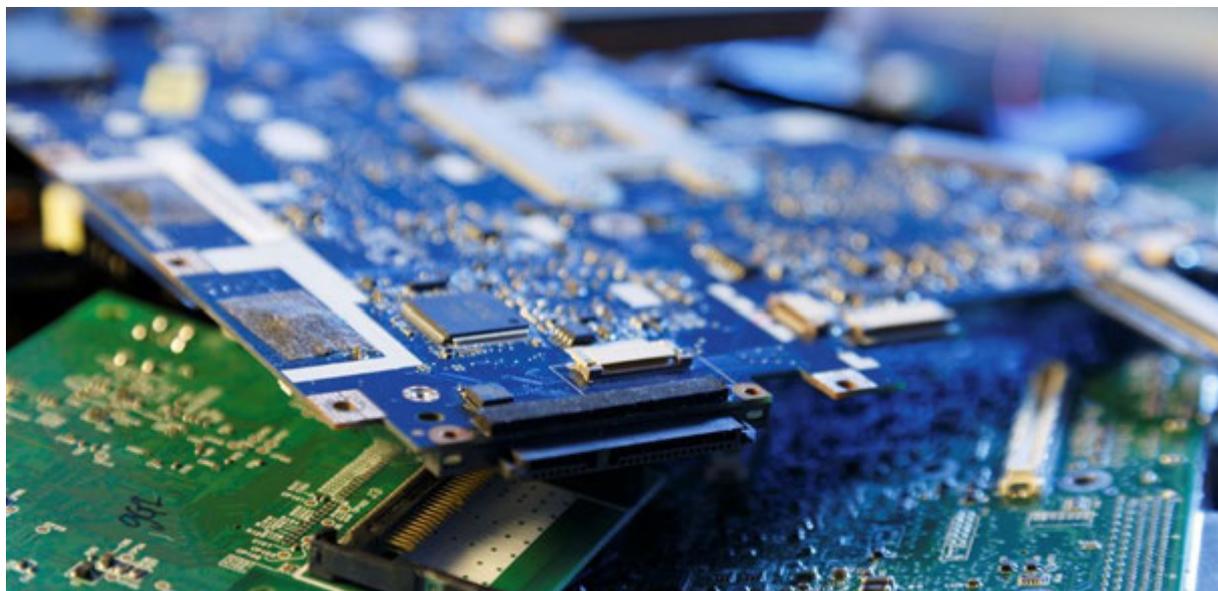
3.8 Recyclage des DEEE



RISQUE

Un nombre record de 53,6 millions de tonnes métriques (Mt) de déchets électroniques ont été produits dans le monde en 2019, en hausse de 21 % en seulement cinq ans, selon le Global E-waste Monitor 2020 de l'ONU, publié récemment. Le nouveau rapport prévoit également que les déchets électroniques mondiaux - produits jetés avec une batterie ou une prise - atteindront 74 Mt d'ici 2030, soit près du double des déchets électroniques en seulement 16 ans. Cela fait des déchets électroniques le flux de déchets domestiques qui connaît la croissance la plus rapide au monde, alimenté principalement par des taux de consommation plus élevés d'équipements électriques et électroniques, de cycles de vie courts et peu d'options de réparation. Seulement 17,4 % des déchets électroniques de 2019 ont été collectés et recyclés.

Dell SAS s'engage à développer des technologies pour réduire son empreinte environnementale et à développer des circuits courts permettant de recycler de manière efficace et responsable ses composants, afin de remplir notre objectif à 2020 de collecte de 900 millions de tonnes de DEEE (2008 étant l'année de référence). Nous nous sommes engagés également à récupérer les appareils électroniques domestiques gratuitement auprès de nos clients. Le groupe Dell Technologies a communiqué en novembre 2019, dans le cadre de sa politique « Progress Made Real », un engagement clair : d'ici 2030, pour chaque produit acheté par un client, nous réutiliserons ou recyclerons un produit équivalent.



POLITIQUE

En tant que grand fabricant mondial, nous visons l'élimination des déchets en amont, via notre chaîne logistique, et en aval, via nos clients, pour réduire notre impact écologique au minimum.

Dans le cadre de nos activités de production, nous détournons régulièrement de l'enfouissement 97 % des matériaux. Nos équipes sont fières de réduire le volume de déchets, qui ne servent pas à grand

hose et requièrent l'implication de ressources qui pourraient être plus efficaces sur d'autres tâches. Cette approche s'inscrit dans la continuité des efforts que nous déployons en permanence pour passer à une économie circulaire.

C'est pourquoi notre principale priorité est d'empêcher que les ordinateurs ne deviennent des déchets. Le groupe Dell Technologies adopte une approche systémique pour concevoir, construire et livrer les produits que nos clients utilisent, en minimisant leur impact environnemental pendant l'utilisation, et en garantissant que, lorsqu'ils sont terminés, ces matériaux peuvent être facilement récupérés et recyclés.

Nous sommes les premiers au monde à avoir rendu le recyclage responsable obligatoire. L'une des stratégies mises en œuvre dans le cadre de notre transition vers une économie circulaire consiste à adopter une perspective à l'échelle des systèmes et à comprendre l'incidence de nos actions tout au long de notre chaîne de valeur. Nos actions ne se font pas en vase clos, et nous devons d'abord prendre en compte leurs conséquences sociales, économiques et environnementales. Nous utilisons des évaluations de cycle de vie pour mieux comprendre où notre impact est important, et nous travaillons avec nos fournisseurs et partenaires dans le monde entier pour trouver des solutions efficaces et innovantes qui permettraient de réduire notre empreinte.

Et c'est la raison pour laquelle Dell Technologies a créé des programmes de recyclage responsables. En France, le principe de la responsabilité élargie des producteurs (REP) existe dans la loi depuis 1975 et est codifié à l'article L. 541-10 du Code de l'environnement qui dispose qu'il « peut être fait obligation aux producteurs, importateurs et distributeurs de ces produits ou des éléments et matériaux entrant dans leur fabrication de pourvoir ou de contribuer à l'élimination des déchets qui en proviennent ». L'impact sur les affaires est important car être associé à un producteur pollueur serait désastreux, autant en termes d'image qu'à l'égard de nos valeurs, de notre éthique et de notre volonté d'être un leader technologique éco-responsable. In fine, le risque financier est important, au même titre que le non-respect des réglementations entraîne des sanctions.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Cela s'applique également à nos clients. Nous pensons qu'aucun ordinateur ne devrait se transformer en déchet, et nous concevons nos produits en gardant cet aspect à l'esprit : nous faisons en sorte qu'ils soient faciles à réparer (pour augmenter leur durée de vie) et à recycler (pour s'assurer que tous les matériaux restent dans l'économie et échappent à l'enfouissement). Nous facilitons également leur recyclage grâce au plus important programme de retour du secteur, présent dans 83 pays et régions du monde

Dell Technologies propose à ses clients, qu'ils soient particuliers ou professionnels, un service de recyclage des appareils en fin de vie : l'ARS ou « Asset Recovery Services ». Ce service permet aux clients de gérer, recycler ou revendre leurs matériels en partenariat avec des prestataires audités par Dell Technologies et conformes aux réglementations en vigueur. Tous les partenaires environnementaux et prestataires de Dell Technologies qui fournissent des services de traitement des déchets, y compris, sans s'y limiter, l'étape initiale de tri des équipements pour évaluer s'ils sont réutilisables, le reconditionnement, la réparation, le recyclage/traitement, doivent être référencés via le processus de référencement de Dell Technologies.

Depuis plusieurs années maintenant, nous observons un nombre croissant d'investisseurs socialement responsables (ISR), qui mesurent la véritable valeur et les risques associés à l'activité d'une entreprise sur le long terme. Depuis 2008, nous avons impliqué la communauté des ISR, et nous continuons à le faire avec une série d'événements, d'interventions et de présentations des

accomplissements des parties prenantes, l'objectif étant de contribuer aux débats relatifs au développement durable et de renforcer notre leadership éclairé. Nous demandons en permanence aux spécialistes de ces sujets de nous faire part de leurs commentaires sur les idées en matière de développement durable. Cela permet aux parties prenantes de mieux comprendre le processus de prise de décision en place chez Dell, et prouve que nous sommes bien en train d'avancer sur ces problèmes.

Dans le cadre de la politique 1 pour 1 annoncée en novembre 2019, nous sommes en train d'évaluer les meilleures pistes pour atteindre ces objectifs. Cette entreprise majeure nécessitera ingéniosité, innovation et investissement. Les matériaux changeront, la science évoluera, les nouvelles technologies fourniront de nouveaux modèles pour les chaînes d'approvisionnement. Nous savons que nous ne pouvons pas y arriver seuls. Nous aurons besoin que chaque client s'engage à retourner ses anciens produits informatiques lorsqu'ils les remplacent par de nouveaux. Nous pensons qu'en nous fixant un objectif aussi agressif et ambitieux, nous continuerons d'envoyer des signaux forts à nos propres équipes de conception et à l'ensemble de notre industrie, pour un appel à l'action, générant de nouvelles innovations dans l'ensemble de notre écosystème de produits. Actions mises en œuvre : Ce processus comprend un audit complet en matière de respect de l'environnement, d'hygiène, de sécurité, de logistique, de la chaîne en aval et de la destruction des données, effectué selon le protocole d'audit prescrit par Dell Technologies. En France, Dell SAS travaille avec Ecologic pour le traitement des DEEE. Ecologic, créé en décembre 2005, est un éco-organisme agréé par l'Etat pour la gestion des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques tant pour le secteur ménager que professionnel. Il présente de nombreuses particularités inhérentes à son statut de société privée à but non lucratif et à sa mission d'intérêt général conférée par les pouvoirs publics. Ecologic est au service de ses producteurs adhérents dont il prend en charge la responsabilité réglementaire selon le principe de la Responsabilité Élargie du Producteur (REP). Ecologic s'engage au sein de différents organismes de réflexion ou de conseil dédiés à l'analyse du cycle de vie des produits.

Tout partenaire environnemental de Dell Technologies doit mettre en place un système de gestion de l'hygiène et de la sécurité complet, respectueux de l'environnement et professionnel. Il doit assurer le suivi et documenter tout équipement électronique reconditionné et usagé, tout au long de la chaîne de traitement des déchets. Les informations de suivi doivent mentionner le traitement final de tous les déchets et matériaux recyclables. Les équipements reconditionnés doivent être traçables depuis le premier point de réutilisation placé sous la supervision directe de Dell Technologies.

KPI : d'ici 2030, pour chaque produit acheté par un client, nous réutiliserons ou recyclerons un produit équivalent.

NB : les informations à jour sur les KPI n'étaient pas prêtes pour la publication de la DPEF et le seront en juillet 2021 pour la publication de notre rapport RSE sur notre site dell.com

3.9 REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES - RGPD

RISQUE

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), entré en application le 25 mai 2018, a pour ambition de permettre aux individus d'avoir une meilleure visibilité et un plus large contrôle sur leurs données personnelles. Il responsabilise les entreprises qui doivent s'assurer de leur conformité aux règles de protection des données qui leur sont désormais applicables, et être en mesure d'apporter la preuve d'avoir mis en œuvre les moyens qui leur permettent d'en assurer la protection. À cette fin, nous sommes particulièrement vigilants notamment au regard des multiples implications qui peuvent en découler : la notoriété de l'entreprise peut être impactée, notamment quant à sa capacité à garantir une protection durable des données personnelles de ses clients mais aussi de ses salariés. Cet aspect entraîne une évaluation de nos systèmes d'information en termes de gouvernance, de processus, de ressources mais également au niveau de la sécurité de l'information (confidentialité, intégrité et disponibilité). Il découle de ces problématiques des risques opérationnels et projets en cas de non-conformité, que cela soit en rapport avec le consentement ou la bonne conduite des projets. Au-delà de l'aspect financier, qui est essentiel en vertu de l'importance des sanctions (4% du chiffre d'affaires global de l'entreprise ou 20 millions d'euros), il y a aussi un pan sur l'externalisation et la sous-traitance : s'assurer de la conformité des sous-traitants en tant qu'entreprise cliente demande une attention particulière.

POLITIQUE

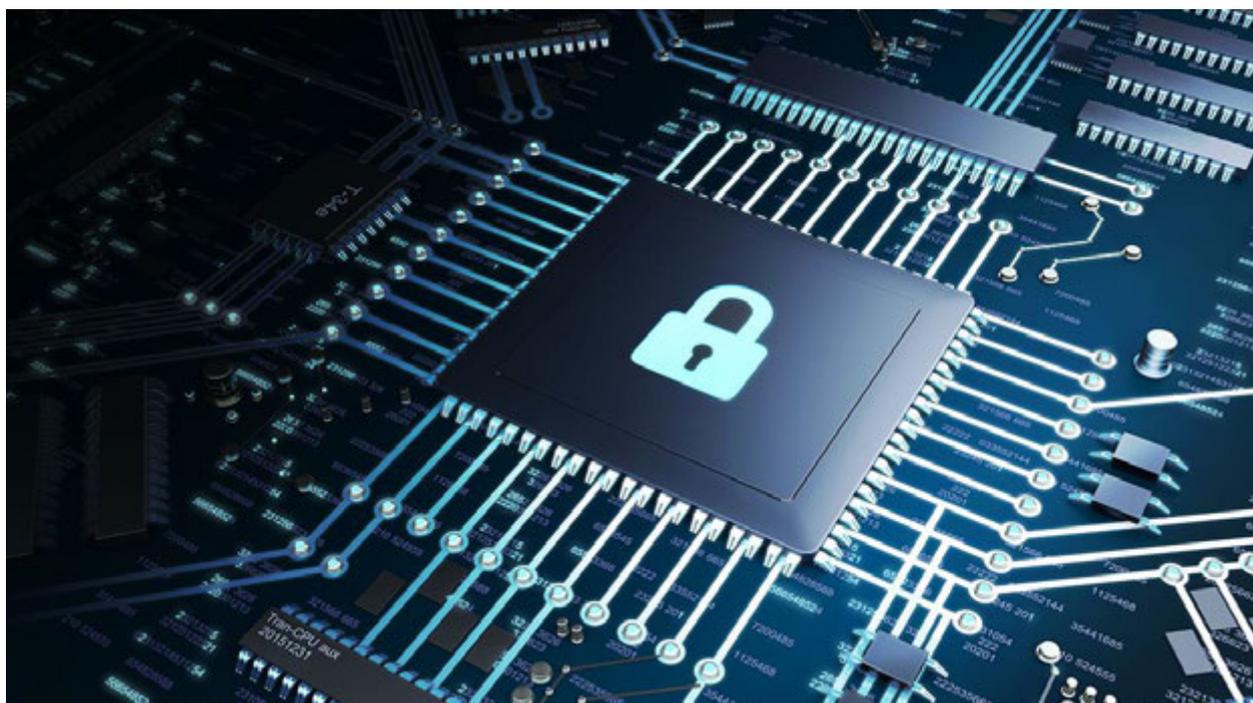
Dès avant l'adoption du RGPD, Dell Technologies s'est attachée à identifier les risques liés à une non-conformité à cette réglementation.

Dell SAS a développé une charte globale de protection des données personnelles applicable dans le monde entier. Nous nous engageons également à former régulièrement l'ensemble de nos collaborateurs aux enjeux phares de protection des données, tout en mettant en place des processus efficaces pour répondre à cet impératif de protection des données personnelles.



ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Fort de cette analyse, soucieux de poursuivre son engagement de longue date pour la protection des données personnelles qu'elle traite pour son propre compte et pour le compte de ses clients et partenaires, Dell Technologies a mis en place un programme mondial de protection des données personnelles (Global Privacy Program) qui pose les principes fondamentaux de la protection de ces données dans le monde entier. Celui-ci est mis en œuvre par une équipe dédiée (« Privacy Office ») dirigé par notre Directeur mondial de la protection des données personnelles (« Chief Privacy Officer ») et composé de professionnels et d'avocats expérimentés, spécialisés et certifiés en matière de protection des données. Notre service Conformité interne (« Global Regulatory Compliance ») intervient en soutien à notre équipe « Privacy Office » pour s'assurer de la conformité de nos activités à la réglementation sur la protection des données et de la mise en place de mesures de prévention des risques. En outre, tous nos employés sont responsables de la protection des données personnelles et ne peuvent utiliser ces données qu'à des fins autorisées. Le Code de conduite et la politique de confidentialité de Dell Technologies précisent nos engagements en matière de protection des données personnelles de nos clients et partenaires. Puisque chaque employé de Dell Technologies joue un rôle essentiel dans la protection des données personnelles, tous nos salariés suivent chaque année des formations obligatoires sur mesure notamment sur le RGPD et sur notre code de conduite. Notre programme mondial de protection des données, ainsi que nos politiques, normes et procédures en matière de sécurité de l'information, garantissent que les données personnelles, y compris celles provenant de l'Espace Économique Européen seront adéquatement protégées lorsqu'elles seront confiées à notre société.



Afin de nous conformer au RGPD dès son entrée en vigueur, nous nous sommes appuyés sur nos programmes existants auxquels nous avons ajouté de nouveaux dispositifs visant à améliorer notre système de protection des données. Nos efforts ne s'arrêtent pas là, nous améliorons constamment nos programmes en procédant notamment à une analyse constante des opérations de traitement des données effectuées conformément au principe de responsabilité posé par le RGPD. Plusieurs

dispositifs de notre programme mondial de protection des données sont considérés comme étant les meilleurs dans le secteur de l'IT et sont présentés en détail ci-dessous.

En outre, Dell Technologies a lancé en Novembre 2019 un programme mondial d'objectifs à caractère prioritaire appelés « Moonshot goals », qui vise à l'automatisation des procédures de contrôle des données personnelles pour et par nos Clients. Dell Technologies a ainsi inauguré dans 27 pays, dont la France, une nouvelle fonctionnalité de protection de la vie privée permettant à ses utilisateurs de désactiver leur compte sur le site dell.com s'ils le souhaitent. Nous évaluerons les résultats de ce programme dans les années à venir.

Au cours de l'année 2020, Dell Technologies a lancé le nouveau centre de confiance en matière de confidentialité pour que les utilisateurs enregistrés de Dell sur la fonction « My Account » (« Mon Compte ») puissent gérer facilement leurs données personnelles. Ce centre en libre-service permet aux utilisateurs d'accéder à leurs données et de les supprimer, et de désactiver/réactiver la fonction « My Account » lorsqu'ils ne veulent plus y accéder.

Dell a aussi mis en place en interne des contrôles et des processus de gouvernance de la protection des données personnelles qui sont partiellement automatisés (par exemple, grâce à l'outil RSA Archer). Ainsi, Dell Technologies a amélioré sa procédure interne de suivi de tous les incidents ou problèmes de protection des données personnelles et créé un nouveau contrôle automatisé pour surveiller 100 % de nos actions correctives en boucle fermée afin de renforcer la responsabilité de la gestion des données que Dell collecte auprès de ses clients.

NOS MEILLEURS DISPOSITIFS DE RESPECT DE LA CONFORMITÉ AU RGPD INCLUENT :

- La protection des données personnelles dès la conception (« Privacy by design »)
- Programme d'analyse d'Impact relatif à la Protection des Données (« AIPD » ou « PIA »)
- Programme de vérification de la conformité de nos fournisseurs
- Garanties contractuelles fortes
- Transfert de données au niveau international encadré et protégé (CCTE)
- Réponse aux incidents et sécurité des données suivant un processus établi
- Formation des collaborateurs

KPI :

- 100% de nos collaborateurs ont suivis une formation obligatoire sur le RGPD. Celle-ci inclut une formation sur la responsabilité et la conformité individuelle à la charte globale de Dell Technologies sur la protection des données personnelles, le respect des procédures et des contrôles y afférents, et plus généralement le respect des lois et règlements applicables en matière de protection de la vie privée et des données personnelles. Afin de sensibiliser davantage à l'importance de la confiance des clients et de la protection de la vie privée en tant que droit fondamental, nous avons lancé une nouvelle formation mondiale sur la protection de la vie privée dans le cadre de notre formation annuelle obligatoire sur l'éthique.
- 100% des demandes d'accès et/ou de suppression des données personnelles sont traitées et résolues dans les délais impératifs.

3.10 TRANSPARENCE DE NOTRE CHAÎNE LOGISTIQUE



RISQUE

Dell Technologies est conscient que ses clients veulent travailler avec des entreprises respectant les mêmes valeurs qu'eux. C'est pourquoi, nous aidons nos fournisseurs à atteindre le même niveau d'exigence que celui que nous appliquons au sein de notre entreprise. Cela s'applique aux droits de l'Homme, à la santé, à la sécurité, à l'approvisionnement éthique des matériaux et à la chaîne logistique qui doit être diversifiée et résiliente. De plus en plus de clients veulent savoir comment sont fabriqués les produits, et demandent des garanties concernant l'éthique, la responsabilité et la durabilité. Tant d'enjeux majeurs que nous comprenons, et que nous encourageons.

POLITIQUE

A ces enjeux répondent des risques, notamment le respect des droits de nos collaborateurs, pouvant ainsi créer un risque humain et juridique. Ces éléments peuvent impacter l'image d'entreprise éthique de Dell Technologies, mais aussi entraînerait des collaborations de courte durée avec nos sous-traitants si nous ne les accompagnions pas dans cette démarche, et si nous ne respectons pas leurs droits. A cela s'ajouterait un manque de transparence, dommageable pour une entreprise leader.

Fidèle à cet engagement, dès 2016, Dell Technologies a organisé les premières visites de ses chaînes logistiques pour permettre aux clients d'observer leur fonctionnement en toute transparence. En 2017, nous avons élargi le programme à un plus grand nombre d'intervenants, en créant une expérience immersive en réalité virtuelle à partir des captures vidéo des visites réelles (cf. : www.dell.com/supplychain)

Dell Technologies est membre fondateur de la RBA (Responsible Business Alliance – anciennement nommé EICC), la plus grande association d'industriels mondiale axée sur la responsabilité de la chaîne logistique du secteur électronique. Plus de 110 entreprises du secteur électronique œuvrent ensemble pour améliorer l'efficacité et la responsabilité sociale, éthique et environnementale des chaînes logistiques du matériel IT. Dell Technologies est donc plus qu'engagée dans le respect du Code de conduite de la RBA.

Le Code de conduite de la RBA est un ensemble d'exigences relatives à des problématiques sociales, environnementales et éthiques présentes dans la chaîne logistique du secteur de l'IT. Les exigences définies dans le Code de conduite se réfèrent à des normes, règles et principes internationaux, notamment : Déclaration universelle des droits humains, règles de l'Organisation Internationale du Travail, directives de l'OCDE pour entreprises multinationales, normes ISO et SAI, etc. La RBA dialogue et collabore régulièrement avec les travailleurs, les gouvernements, la société civile, les investisseurs, l'enseignement et les ONG, afin de rassembler les connaissances, compétences et possibilités permettant de bâtir collectivement une chaîne logistique responsable mondiale pour les équipements électroniques. Dell Technologies applique ce comportement éthique dans tous les pays où le groupe est présent.

Il est important pour nos clients de savoir comment et par qui sont fabriqués nos produits. Dell

Technologies construit une chaîne logistique innovante et éthique depuis déjà des années, en veillant aux bonnes conditions de travail et à la durabilité de ses produits.

Nous demandons à nos fournisseurs de respecter les mêmes exigences que nous appliquons dans notre entreprise, et nous effectuons des audits tiers via la RBA pour vérifier la conformité des fournisseurs au moins un an sur deux. Nous veillons à éviter tout problème, et s'ils se produisent nous suivons les procédures définies pour les résoudre rapidement et vérifier à nouveau la conformité.

C'est pourquoi Dell SAS s'engage à vérifier 100% de nos installations de fournisseurs à haut risque sur deux ans.



ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour lutter contre les excès potentiels d'heures de travail, nous appliquons le plan de contrôle des heures de travail à 213 000 travailleurs de notre chaîne logistique. La protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés de notre chaîne logistique mondiale est l'une de nos priorités.

Il est important notamment de fournir aux travailleurs l'équipement de sécurité approprié, d'entretenir les dortoirs et de promouvoir la sécurité. Durant l'année écoulée, la conformité aux exigences liées à la santé et la sécurité a augmenté dans presque tous les cas (baisse de 1 % dans les communications en santé et sécurité, de 96 % à 95 %).

La liste des matières réglementées et interdites décrit les matières qui ne doivent pas être utilisées dans les composants des produits. Nous gérons et actualisons cette liste depuis 2002. Notre politique d'utilisation des produits chimiques (créée en 2005) indique comment utiliser certains produits chimiques.

L'an dernier, nous avons établi des directives sur la gestion des produits chimiques utilisés dans les procédés de fabrication afin de gérer les risques liés à ces substances. Ces directives limitent l'utilisation de certaines substances au-delà des exigences réglementaires. Les fournisseurs sont

tenus de démontrer qu'ils respectent les directives durant la fabrication des produits destinés à Dell Technologies. La même année, 100 % de nos fournisseurs d'assemblage final ont démontré qu'ils n'utilisaient plus les produits chimiques réglementés et interdits.

Pour souligner l'impact des pratiques environnementales de notre chaîne d'approvisionnement, l'Institut des affaires publiques et environnementales (IPE) de Chine a classé Dell Technologies comme maître de l'indice de transparence des informations sur les entreprises (CITI). Nous sommes l'une des deux seules marques à avoir obtenu cette reconnaissance.

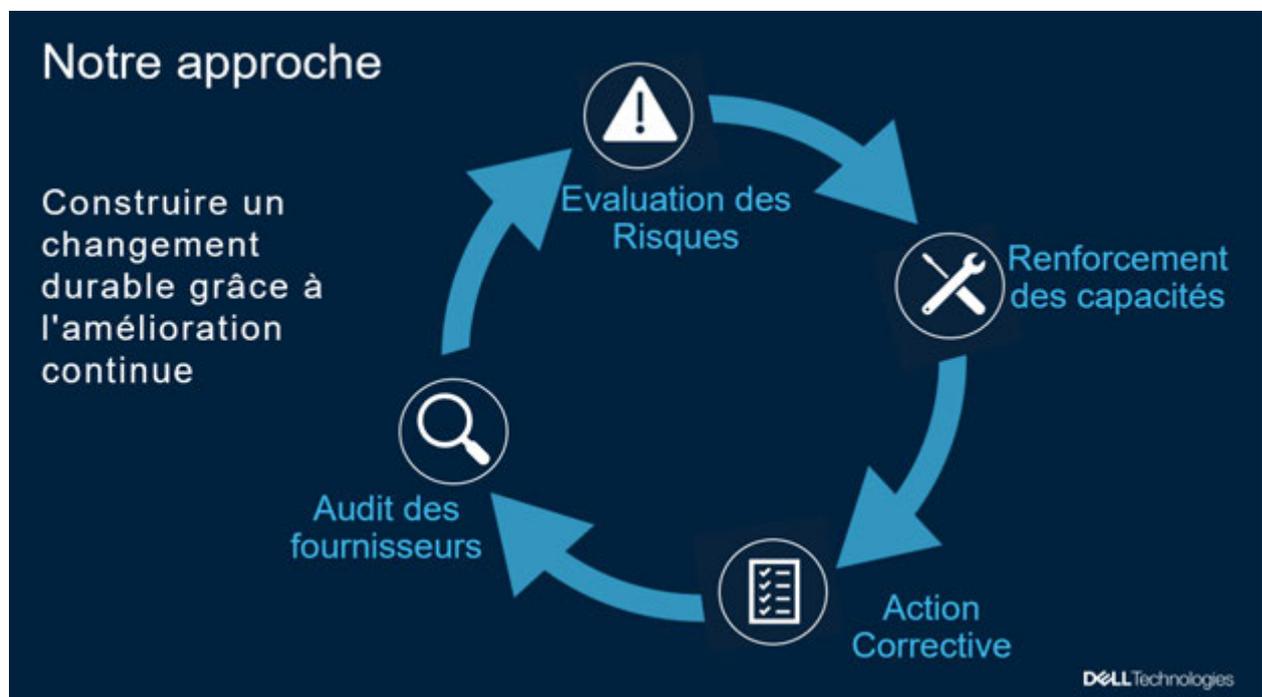
Citation de l'Institut des affaires publiques et environnementales

"En 2020, nous avons reconnu Dell Technologies comme un CITI Master pour son travail avec les fournisseurs pour améliorer la performance environnementale. Cette distinction reconnaît les efforts de l'entreprise pour travailler avec ses fournisseurs afin de s'améliorer continuellement, de suivre les progrès et de surveiller les performances de leurs propres fournisseurs afin de faire remonter complètement la surveillance dans sa chaîne d'approvisionnement."

Dell a reçu la note A pour l'ensemble de sa performance en matière de changement climatique, qui comprend les émissions dans tous les domaines. Dell fait également partie des 7 % les plus performants en termes d'engagement des fournisseurs en matière de changement climatique, sur la base de notre déclaration CDP 2020.

KPI :

- 100 % des fournisseurs à haut risque ont été audités par des tiers (CY19 - CY20 ; le score précédent était de 97 %).
- 70 % des sites de production ont amélioré leur score par rapport à l'audit précédent (CY19 - CY20 ; le score précédent était de 69 %).



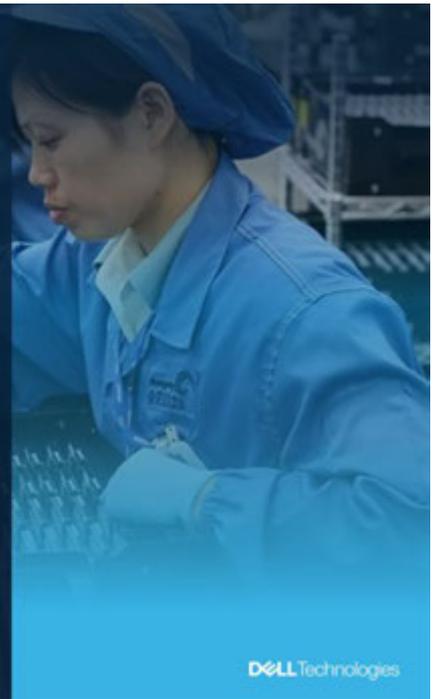


Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Nos fournisseurs sont tenus de se conformer au Code de conduite RBA, qui couvre 40 sujets parmi :

- Main d'oeuvre
- Santé et Sécurité
- Environnement
- Ethique
- Systèmes de Management



DELL Technologies