

DÉCLARATION DE PERFORMANCES EXTRA-FINANCIÈRES

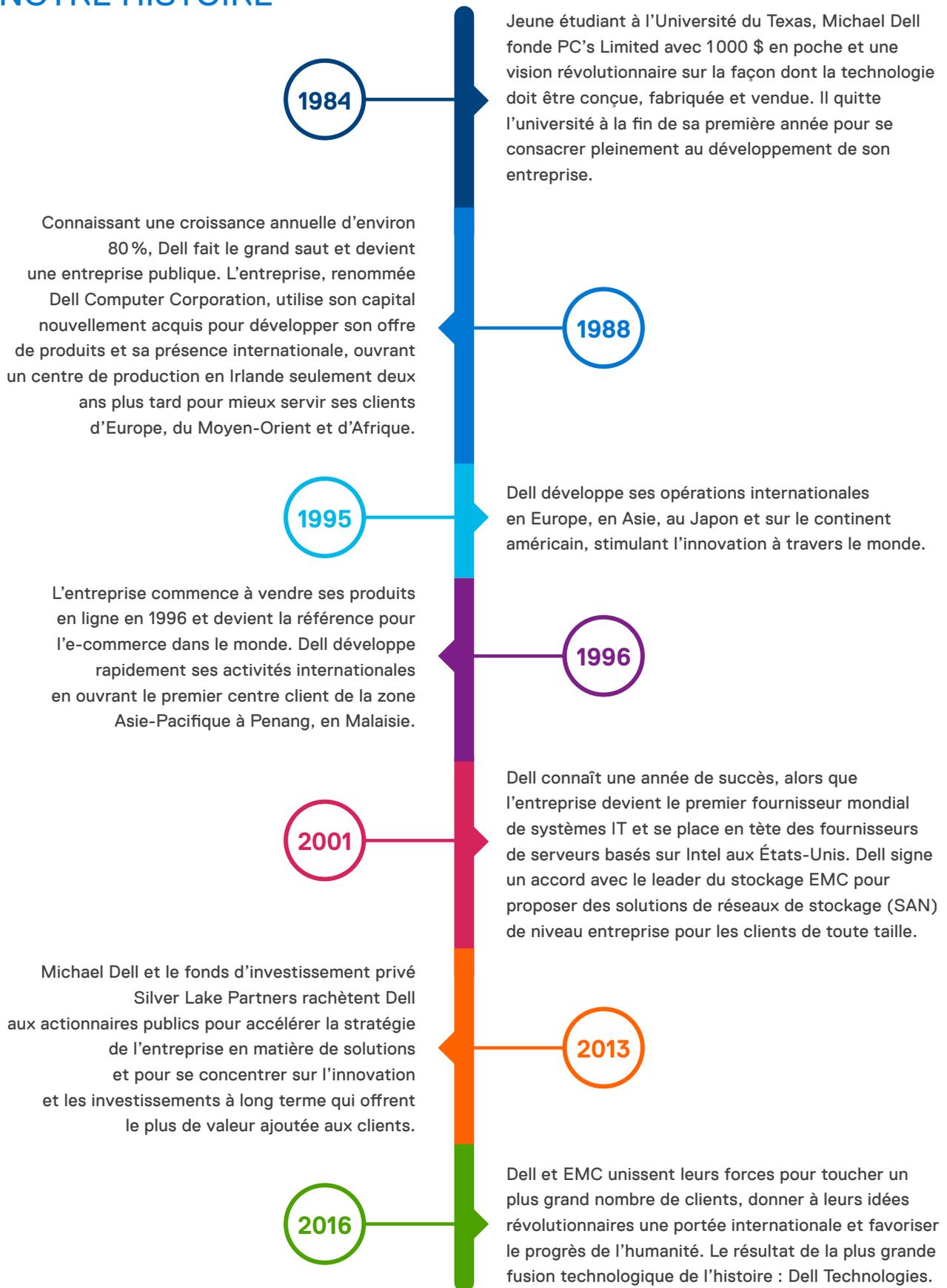


2022

TABLE DES MATIÈRES

NOTRE HISTOIRE	3
MÉTHODOLOGIE	5
LE MOT DE STÉPHANE HUET	6
RISQUES DE CONFORMITÉ	7
Lutte contre la corruption	8
La protection des données personnelles chez Dell Technologies	10
RISQUES SOCIAUX ET SOCIÉTAUX	12
Santé / Sécurité des employés	13
Gestion du stress	15
Diversité et inclusion	18
impact sociétal	23
Attractivité des talents	25
Formation professionnelle	27
RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	31
Recyclage des DEEE	32
Impact carbone	34
Éco conception	35
Valorisation de notre chaîne	37
ANNEXES	40

NOTRE HISTOIRE





En France



Dans le monde

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Capital Industriel

+20 sites de production dans le monde

2400 centres de services

2 sites en France
Bezons / Montpellier

Capital Humain

1956 collaborateurs

36 nationalités

Index égalité professionnelle
Femmes – Hommes **94/100**

50% des collaborateurs ont participé
à une formation en 2021

100% de télétravailleurs en 2021

Capital Social et Relationnel

5400 partenaires référencés,
dont **127** certifiés

Capital intellectuel

+26 000 brevets déposés (monde)

6 business units

Nos marques



Secureworks®

DELL EMC

virtustream

vmware®

ALIENWARE

CRÉER DES TECHNOLOGIES QUI CONTRIBUENT AU PROGRÈS DE L'HUMANITÉ

RÉDUIRE ENCORE
NOTRE EMPREINTE

INNOVER
AU SERVICE DES MÉTIERS

SÉCURISER LES ACTIFS
DE NOS CLIENTS

FAIRE DE LA
DIVERSITÉ UNE FORCE

SOUTENIR
L'ENGAGEMENT



En France



Dans le monde

Résultats Financiers

101.2 milliards \$ résultat net monde
année fiscale 2022 (du 1/02/2021 au 31/01/2022)

Résultats Environnementaux

9,6% : le taux de recyclage de nos produits

26% de réduction de notre empreinte
carbone (Scope 1&2) vs 2020

77% de réduction de l'intensité
énergétique de nos produits en 10 ans

Résultats Sociétaux

80 175 \$: les dons générés par
la mobilisation de nos collaborateurs en France

31,8% d'employés bénévoles
en 2021 en France

Récompenses & Certifications



Ecovadis Platinum Sustainability
Top 1%



2021 World's Most Ethical Companies
Score: 9-Time Honoree



Corporate Equality Index
Score: Perfect Score 100 Points



Certificate of Registration of
Occupational Health and Safety
Management System to
ISO 45001:2018
ISO 27001:2018
ISO 14001:2018

MÉTHODOLOGIE

Les risques identifiés ont été revus depuis de la rédaction de notre première DPEF (pour l'année fiscale 2018/19) en accord avec le Comex France. Laetitia Cousi, notre responsable ESG pour la France, s'est associée à une équipe d'experts pour vous présenter les principaux enjeux en termes de gouvernance, 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 trois catégories et sont listés par ordre de criticité :



RISQUES DE CONFORMITÉ

- Lutte contre la corruption
- La protection des données personnelles chez Dell Technologies



RISQUES SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

- Santé et Sécurité des employés
- Gestion du stress
- Diversité et inclusion
- Impact sociétal
- Attractivité des talents
- Formation professionnelle



RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

- Recyclage des DEEE
- Impact carbone
- Eco conception
- Valorisation de notre chaîne logistique



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.



LE MOT DE STÉPHANE HUËT

Senior Vice President
& Directeur Général Dell Technologies France

Chère lectrice, Cher lecteur,

C'est avec enthousiasme que je partage avec vous notre déclaration de performances extra-financières pour l'année 2021. L'année écoulée a été tout à fait singulière sur de nombreux aspects. Elle a notamment accéléré la sensibilisation de tous à la nécessité de contribuer ensemble à la construction d'un avenir plus responsable.

Vous trouverez, au sein de ce document une synthèse des différentes actions menées par le groupe Dell Technologies, et par extension Dell SAS, en matière de responsabilité sociale et environnementale.

La responsabilité sociale et environnementale, est inscrite dans l'ADN de l'entreprise depuis longtemps, tant en France qu'au niveau mondial, à travers des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Notre plan d'action «Progress Made Real 2030» prévoit des objectifs très ambitieux qui reposent sur la conviction que la technologie, les données en corrélation avec les individus sont, et seront toujours, des forces de progrès.

Notre portefeuille technologique, notre présence mondiale, les compétences de nos employés, les partenariats avec nos clients, partenaires et fournisseurs, renforcent considérablement l'impact positif que nous sommes en mesure de générer.

Vous pourrez découvrir, au fil de ce document, le détail de nos engagements auprès des organisations et associations avec lesquelles nous travaillons pour mener des actions qui permettront d'atteindre les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés. Nous sommes convaincus que ces engagements fondamentaux sont la base de progrès et d'innovations significatifs.

Bonne lecture

RISQUES DE CONFORMITÉ



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

RISQUE

La lutte contre la corruption en France a connu plusieurs évolutions législatives significatives ces dernières années, renforçant l'obligation pour certaines entreprises de mettre en place un dispositif de prévention de la corruption.

La corruption et le trafic d'influence sont des infractions graves, 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.

Cette tolérance zéro envers la corruption, et par extension, le trafic d'influence, a trouvé un fort écho au sein du groupe Dell Technologies, pour qui l'éthique fait partie intégrante de son ADN.

POLITIQUE

Dell 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 engageons à former chaque année l'ensemble de nos collaborateurs et avons mis en place un Code anti-corruption local connu de ces derniers. Cette politique permet aujourd'hui à Dell 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 ce 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 spé-

cifiques 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

10^e année où nous sommes distingués par l'Ethisphere Institute.



KPI

100 % des salariés sont formés tous les ans sur ce sujet.

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES CHEZ DELL TECHNOLOGIES

RISQUE

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), entré en application le 25 mai 2018

- permet aux individus d'avoir un plus large contrôle sur leurs données personnelles et
- responsabilise les entreprises dans leur conformité aux règles de protection des données personnelles

POLITIQUE

Dell est particulièrement vigilant notamment au regard des multiples implications qui peuvent en découler, et procède en continu à une évaluation de ses systèmes d'information (gouvernance, processus, ressources, sécurité de l'information, confidentialité, intégrité et disponibilité).

[Pour plus d'informations, retrouvez notre politique relative à la protection des données personnelles](#)

OBJECTIF

- 1 Mettre en œuvre les moyens qui permettent à Dell d'assurer la **protection** et l'**intégrité** de ces données
- 2 La **notoriété** de l'entreprise peut être impactée (ex capacité à garantir une protection durable des données personnelles des clients mais aussi des salariés)
- 3 **Risques opérationnels** en cas de non-conformité (consentement et/ou bonne conduite des projets) et concernant l'externalisation et la sous-traitance : s'assurer de la conformité des sous-traitants en tant qu'entreprise cliente demande une attention particulière.
- 4 Le **Risque financier** est également essentiel en vertu de l'importance des sanctions (4% du chiffre d'affaires global de l'entreprise ou 20 millions d'euros)

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

2018 – 2021

25 mai 2018

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

- Développé une **charte globale de protection des données personnelles** applicable dans le monde entier.
- Formé régulièrement l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux phares de protection des données.
- Mis en place des processus efficaces pour répondre à cet impératif de protection des données personnelles.

2019 – 2020

Dell Technologies a mis en place un **programme mondial de protection des données personnelles** (Global Privacy Program)

- Mis en œuvre par une équipe dédiée (« Privacy Office ») dirigé par notre directeur mondial de la protection des données personnelles (« Chief Privacy Officer »)
- Gouverné par des professionnels et des avocats expérimentés, spécialisés et certifiés en matière de protection des données.
- En support, notre service Conformité interne (« Global Regulatory Compliance ») intervient 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.

RÉSULTATS / KPIS

- 1 Dell a lancé en 2021 le [Dell Privacy Center](#) sur le site dell.com pour présenter en un seul endroit les ressources et autres informations relatives à la protection des données personnelles. Tout utilisateur peut désormais consulter les engagements de Dell en la matière et accéder aux engagements de Dell sur la protection des données personnelles, aux ressources et informations relatives à la protection des données personnelles à partir du centre.
- 2 Dell a mis en place des contrôles et des processus de gouvernance de la protection des données personnelles partiellement automatisés en interne pour les sept nouveaux pays intégrés au programme mondial de confidentialité de Dell Technologies au cours de l'année 2021 (Australie, Nouvelle-Zélande, Japon, Singapour, Russie, Philippines et Mexique), afin de garantir que nous traitons les demandes de données de nos clients dans les délais impartis.
- 3 Dell a aussi introduit un nouveau tableau de bord interne de mesure de la protection de la vie privée afin d'assurer la transparence des processus du programme de protection de la vie privée et d'améliorer le suivi et la responsabilité. Grâce à une automatisation accrue et à une meilleure capacité de gestion des questions, nous avons renforcé notre processus et nos contrôles internes de conformité.
- 4 Dell Technologies a continué d'améliorer 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
- 5 100 % de nos collaborateurs ont suivi une formation obligatoire sur le RGPD, y compris 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.
- 6 100 % des demandes d'accès et/ou de suppression des données personnelles sont traitées et résolues dans les délais impartis.

- 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 et du Royaume Uni sont adéquatement protégées lorsqu'elles seront confiées à Dell.

2022

Nos efforts ne s'arrêtent pas là !

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
- Dell Technologies a aussi lancé en 2020 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).

RISQUES SOCIAUX ET SOCIÉTAUX





SANTÉ / SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

RISQUE

La crise sanitaire pouvait mettre en péril la continuité des activités de Dell Technologies.

POLITIQUE

Grace à notre politique visant à préserver la Santé et la Sécurité de ses salariés mais aussi de ses clients, ses partenaires et ses sous-traitants, Dell Technologies a fait preuve de résilience tout au long de la crise.

OBJECTIF

Minimiser les Taux de Fréquence et Taux de Gravité de nos établissements

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Comme toutes les entreprises impactées par la pandémie planétaire due à la COVID 19, Dell a su faire preuve immédiatement d'une grande réactivité et ses collaborateurs d'une grande adaptation KPI

L'ensemble de nos services s'est mobilisé très rapidement afin d'assurer la continuité des activités, définir et déployer les mesures de protection des collaborateurs, adapter les processus et les activités aux nouvelles conditions de travail (règles de distanciation, télétravail). Les relations entre collaborateurs ont pu être maintenues, leur isolement sociétal et psychologique atténué par la mise en place immédiate de réunions en visioconférence, grâce au maintien du contact individuel avec le management, le service RH.

La poursuite des activités opérationnelles sur nos sites clients s'est effectuée conformément aux annonces gouvernementales, aux règles émanant du groupe Dell et aux mesures de prévention et de protection mises en œuvre par nos clients.

Liste des mesures mises en place au sein de l'entreprise :

- Nomination de référents COVID et mise en place d'une équipe de Management de crise « Crisis Management »
- Mise en place du télétravail avec fourniture de matériel informatique et fauteuil pour équiper les domiciles des employés
- Outil de prise de rendez-vous mis en place pour les interventions du service informatique ne pouvant être réalisées en distanciel

- Protection des personnes les plus fragiles avec mise en place d'un suivi avec le service médical
- Communication accrue de la part de l'équipe de Management de crise et sensibilisation aux risques liés à la COVID-19 : en fonction des annonces du gouvernement ou des règles de Dell Technologies, sensibilisation de toutes les instances, affichage dans les locaux
- Application des mesures barrières et de la distanciation physique dans les locaux de l'entreprise, 1 bureau / 2 utilisable, outil de réservation en ligne des postes de travail prenant en compte les règles de distanciation

Renforcement du nettoyage et de la désinfection des locaux et des équipements :

- 1 personne dédiée en journée pour les points de contact, stickers sur les bureaux nettoyés, points de désinfection avec essuie-mains jetables, solution désinfectante dans les points copie et salles de pause

Fourniture des Equipements de Protection Individuels à l'ensemble des collaborateurs adaptés en fonction de leur activité :

- Limitation des déplacements et des réunions en présentiel
- Possibilité d'utiliser la ligne d'assistance psychologique pour les collaborateurs qui en éprouveraient le besoin avec modules spécifiques sur la covid 19 (Well At Dell)
- Réunions hebdomadaires CSSCT avec la participation du Service de Santé au Travail.

Par ailleurs, engagés dans la démarche de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de nos collaborateurs, nous sommes systématiquement impliqués avec nos clients et sous-traitants dans la mise en œuvre des plans de prévention annuels, plans qui prennent en compte désormais ce risque biologique. Nous prenons conjointement avec nos clients les mesures nécessaires pour éviter les situations à risque.

Le contexte sanitaire a nécessité de s'adapter et de trouver de nouvelles possibilités de formations et de sensibilisation de nos salariés en distanciel. Aujourd'hui, à titre d'exemple, deux actions qualitatives ont été menées en 2021 au travers de formations au Risque Routier ou aux

Gestes de Premiers Secours testées pour maintenir la sensibilisation des collaborateurs à ces enjeux et qu'ils deviennent acteurs de leur propre sécurité et participent à l'amélioration de leurs conditions de travail.

KPI

	TF 2021 <i>(Nb d'accidents du travail avec arrêt x 1000 000 / nb d'heures travaillées)</i>	TG 2021 <i>(Nb de journées perdues par incapacité temporaire x 1000/nb d'heures travaillées)</i>
Montpellier	0,58	0,63
Bezons	1,72	21,98

RÉSULTATS

En 2021, nous avons réussi à maintenir certaines formations en présentiel auprès de nos salariés. Ainsi, 2 nouvelles personnes ont été formées « Sauveteurs Secouristes du Travail » (SST) et 49 collaborateurs ont suivi une session de recyclage SST.





GESTION DU STRESS

RISQUE

Dans un contexte de transformation digitale où le travail hybride est devenu la norme, notre objectif est d'accompagner l'évolution de nos collaborateurs en répondant à leurs besoins de flexibilité tout en renforçant leur résilience et leur pérennité dans l'entreprise. 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 impacteraient la productivité de nos collaborateurs, pouvant provoquer leur départ. Ce mécontentement risquerait de se transmettre également des collaborateurs à nos clients, nuisant ainsi 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. 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 », à travers ses ateliers et conférences récurrents, présenté dans ce document produit également des impacts très positifs sur la gestion du stress de nos collaborateurs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour ce 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 annuel, 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 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.

D'autres forum d'expression telles que les réunions d'équipe ou plénières 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.

En outre, 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 généralisation depuis plusieurs années du télétravail, renforcée par le contexte du COVID, 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 préservation 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 plateforme 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.

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.

RÉSULTATS

- 70 % des managers, 100 % IRP, 40 % de collaborateurs sont formés à ces enjeux de bien-être au travail
- Tell Dell en 2021 obtient une participation annuelle de 94 %
- À la question "Mon manager est attentif à mon bien-être professionnel et personnel" : 95 % des collaborateurs ont répondu favorablement soit 2 points de plus que 2020
- 90 % des collaborateurs ont souhaité revenir en travail hybride à raison d'une moyenne de 2 jours par semaine sur leur site

KPI

- eNPS (Employee Net Promoter Score) Dell SAS : 71 en 2021, soit +4 points par rapport au score global de l'entreprise (67).



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'employeur 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 dans laquelle chacun peut exprimer son potentiel. Ces initiatives chez Dell Technologies nous aident à recruter, développer et fidéliser nos collaborateurs, en les aidant à réussir et à se développer. Nous pensons que les entreprises qui réussissent sont celles qui donnent à leurs collaborateurs le pouvoir de changer les choses.

Nous avons la conviction que le succès de nos programmes Diversité & Inclusion passe par l'engagement de nos collaborateurs, en leur permettant de donner du temps et de l'énergie en soutien aux causes qui les mobilisent.

Chez Dell Technologies, la diversité est un impératif business : diversité, inclusion et respect de tous nos collaborateurs fait partie intégrante de notre Culture Code et sont essentiels pour notre succès en tant qu'entreprise.

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 .

De plus, à horizon 2030, des objectifs mondiaux ambitieux ont été décidés par Michael Dell, notre fondateur, à savoir :

- 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)
- 25 % de nos recrutements doivent être des jeunes diplômés



ACTIONS MISES EN ŒUVRE

La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales pour Dell Technologies et nous mettons tout en œuvre pour les faire progresser. Pour ce faire nous avons articulé notre stratégie diversité autour de 4 piliers : **PROMOTE** (Promouvoir) ; **ATTRACT** (attirer) ; **RETAIN** (Retenir) ; **DEVELOP** (Développer) ;

PROMOTE

La conduite de la Politique Diversité chez Dell SAS passe notamment 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. Ces groupes ont un rôle d'animation et de communication (via des événements, conférences, débats, ...) auprès des collaborateurs et de la communauté externe dans un objectif de sensibilisation sur la thématique diver-

sité choisie. 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. Les collaborateurs deviennent ainsi partie prenante sur le sujet de la diversité dans le respect de la politique impulsée par Dell Technologies et lancent ainsi de véritables projets qui inscrivent 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 2021, une nouvelle ERG a vu le jour en France. Il s'agit de Family Balance en charge de soutenir et encourager l'équilibre vies personnelle et professionnelle, tout en aidant au développement de carrière chez Dell Technologies. Ce ne sont pas moins de 9 ERG qui rassemblent nos employés en France – sur les 13 créées par la corporation:

 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.
 Family Balance	Depuis Mars 2021 Promouvoir la notion de «famille» au sens large en créant une communauté pour partager des expériences, des ressources et des informations au service de toutes et tous.

L'année 2021 a été aussi, l'année de la continuité de notre Taskforce Handicap créée en 2020 suite à un audit AGE-FIPH. Impulsée par le Comité de Direction France, ce groupe composé de collaborateurs Dell Technologies, acteurs dans le domaine du Handicap (RH, élus CSE, leaders True Ability, membres du Comité de Direction) a pour objectif d'augmenter le nombre de salariées en situation de handicap et faire de Dell Technologies France une Great Place To Work pour ces employés. Outre le référencement et l'homogénéisation de nos pratiques en matière de Handicap, cette Taskforce se concentre sur 4 axes majeurs :

→ Communication :

- Notamment par l'amplification des actions externes et internes de l'ERG True Ability.
- Sensibilisation interne : avec la mise en place de 12 ambassadeurs sur les différentes organisations pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de partager en toute confidentialité sur le sujet du Handicap. Ces ambassadeurs ont été formés par un organisme externe afin de leur permettre d'écouter et d'orienter toute personne qui les solliciterait.

→ Recrutement

→ Rétention

→ Obligation légale

ATTRACT

L'attractivité des candidats « divers » reste un enjeu majeur dans la conduite de la politique Diversité et Inclusion au sein de Dell Technologies. Ainsi depuis 2 ans maintenant, l'équipe Talent Acquisition doit faire en sorte d'avoir une candidate femme dans chacune des shortlists de candidats présentés au manager recrutant. Il s'agit d'un levier puissant pour inviter les managers à recruter plus de femmes en interne, comme en externe. Ainsi depuis 2019, 35 % de nos postes sont pourvus en externe le sont par des talents féminins, un taux au-dessus de la moyenne du marché.

Chez Dell Technologies, le pilotage de la diversité par le recrutement externe passe la mise en place de programmes permettant d'accélérer l'intégration de talents qualifiés :

- La Sales Academy, créée en 2013, est un programme de recrutement d'étudiants en alternance : il s'agit d'un formidable levier de diversité, puisqu'il nous permet d'avancer sur 2 objectifs simultanément à savoir le recrutement de jeunes diplômés et le recrutement de femmes. Il s'agit en effet d'une réelle opportunité de recruter des femmes sans expérience

et les former à nos méthodes, outils et produits.

L'objectif étant de pouvoir convertir en CDI un maximum de talents féminins issus de cette Sales Academy. Ainsi en 2021, 34 % des alternants ayant rejoint Dell Technologies sur ce programme, sont des femmes.

- Le New Horizons Program, créé fin 2021, qui a pour objectif d'agir sur la diversité de genre sur nos fonctions techniques en recrutant des femmes intéressées par le domaine de l'IT ou qui aurait fait des études techniques sans poursuivre leur carrière professionnelle dans ce domaine. Ce programme se compose de 2 mois de formation en partenariat avec l'AFPA et pôle Emploi, puis de 2 semaines de stage afin qu'elles puissent être opérationnelles pour une prise de poste dans la foulée. Ainsi en 2021, 20 candidates ont été approchées et 7 d'entre elles ont démarré une formation en décembre 2021.

L'attractivité des talents passe aussi par ce que nous appelons chez Dell Technologies, l'expérience candidat : elle doit être la plus qualitative possible et assurer un processus le plus inclusif possible. Ainsi pour équiper au mieux nos managers, nous avons créé un « permis d'Embauche » (License To Hire) qui les forme notamment sur les différences et similarités entre candidats (hommes / femmes ; Génération Z / Millenials / ...), la manière de conduire des entretiens inclusifs ou encore les bénéfices liés à l'embauche de candidats « divers ».

Ces différentes actions ont permis de recruter 55 % de talents féminins sur les 185 recrutements pourvus avec des candidats externes en 2021. Par ailleurs 27 % de jeunes diplômés ont été également recrutés en 2021

Comme précisé plus haut, nous travaillons également sur la diversité en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap via la mise en place d'une Taskforce Handicap. Afin d'accélérer le recrutement de collaborateurs en situation de Handicap, nous avons renforcé nos relations avec les organismes régionaux (CRIP) pour promouvoir nos offres et identifier des candidats en situation de handicap. Ainsi cette année 2021, plusieurs candidats en situation de handicap ont directement été intégrés à des processus de recrutement .

RETAIN

Nous l'avons vu, les ERG jouent un rôle majeur dans l'amplification de notre politique diversité et permettent la fidélisation de nos salariés qui se reconnaissent dans ces groupes.

La politique RH, et notamment la politique Rémunération, joue également un rôle essentiel dans sa mise en œuvre, notamment pour réduire les éventuels écarts qui pourraient subsister. Ainsi tous les ans, l'équipe RH France s'assure que toutes les femmes en congés maternité bénéficient d'une augmentation au même titre que les autres collaborateurs. Il est également important de noter le maintien de la mutuelle lors du congé parental. Par ailleurs, afin de s'assurer du respect des principes d'égalité homme / femme en termes de rémunération et de promotion, une communication en amont du cycle annuel d'augmentation des salaires est envoyée aux managers. Cet email rappelle ainsi les principes de non-discrimination et les critères à prendre en compte dans les décisions d'augmentation et de promotion internes. Un suivi et un contrôle stricts des décisions d'augmentations sont ensuite opérés par l'équipe RH.

La Taskforce handicap joue un rôle essentiel également dans l'identification des collaborateurs en situation de Handicap et donc dans leur fidélisation. La valorisation des dispositifs de Dell Technologies (prime de 1000€ à la déclaration d'une RQTH et jour de congé payé supplémentaire notamment) via l'envoi d'un triptyque à l'ensemble des salariés en 2020, ainsi que les communications régulières sur le sujet ont incité 4 collaborateurs à monter un dossier RQTH dont 2 ont abouti en 2021 (les 2 autres étant toujours en cours d'étude par la MDPH). Ces actions de communication permettent de rassurer les collaborateurs sur l'accompagnement de l'entreprise sur le sujet du handicap mais aussi sur l'environnement de bienveillance que nous souhaitons instaurer dans toutes les strates de la compagnie. Toujours dans cette optique de créer un environnement de « Great Place To Work » pour nos collaborateurs en situation de handicap, nous avons formé en Avril 2021 l'ensemble de notre Comité de Direction France par un prestataire externe spécialisé dans la thématique. Convaincus que l'éducation et la sensibilisation jouent un rôle clé dans la mise en marche de la diversité, notre Top Management est désormais équipé pour adresser les enjeux et la complexité de l'accompagnement de collaborateurs en situation de Handicap.

DEVELOP

Un des objectifs de notre programme Progress made Real, les « 2030 Mooshot Goals », est d'atteindre d'ici 2030 un taux de participation de 95 % aux formations annuelles sur des sujets clés tels que les préjugés inconscients, le harcèlement, les micro-agressions et les privilèges. En 2014, nous avons lancé le programme Many Advocating Real Change (MARC), visant à former des ambassadeurs

de l'inclusion sur le lieu de travail. En septembre 2021, Le programme MARC a changé de nom et de format : on parle désormais de « Be The Change ». Disponible pour tous, cette formation est autoguidée et les collaborateurs peuvent y accéder quand ils le souhaitent. En se formant, les collaborateurs contribuent ainsi à faire progresser notre culture inclusive et à accélérer nos efforts en la matière. Elaborée pour que nous prenions tous conscience qu'il peut exister des préjugés inconscients qui ne facilitent pas l'inclusion, que les inégalités et les discriminations peuvent se manifester sur le lieu de travail, elle aide à faciliter l'intersectionnalité, l'équité et l'inclusion de tous pour faire progresser l'entreprise et la société dans son ensemble.

Pour mémoire, ces formations sont intimement liées à l'exécution des objectifs de diversité tels qu'affichés dans les « Moonshot goals » 2030, à savoir arriver à la parité hommes / femmes chez Dell en 2030.

Par ailleurs, toujours dans un objectif d'accompagner certaines populations dans leur développement professionnel, certaines ERG ont mis en place ou renforcé certains programmes. Ainsi, Women In Action a communiqué en juin 2021 sur le programme RFP 2030 (Release Your Potential 2030). Plus de 400 femmes dans la zone EMEA et en Amérique du Nord ont participé au programme et plus de 70 % ont fait un pas en avant dans leur carrière depuis sa création en 2017. En 2021 le RFP 2030 a été repensé pour pouvoir être déployé en virtuel au niveau EMEA, en utilisant des plates-formes dédiées. Le cabinet conseil, METTACOOOL, spécialisé dans le développement et le coaching pour les femmes facilite l'ensemble du programme. En juin 2021, les managers ont ainsi été invités à inscrire des talents féminins de leur équipe pour participer à ce programme d'une durée de 9 mois. Axé sur la formation et le coaching, il a permis de doter 30 de nos talents féminins des compétences et du soutien nécessaires pour se développer à la fois personnellement et professionnellement. A raison de 2 sessions de 1h30 en moyenne par mois, les participantes ont ainsi pu bénéficier de session de coaching, de mentoring, de sessions de formations.

Women In Action est particulièrement engagé sur la thématique du développement des femmes puis en 2021 l'ERG a organisé également des Flash Co Développement (workshop qui utilise l'intelligence du groupe pour aider une des participantes à résoudre sa problématique), des cycles de conférences en partenariat avec le cabinet SYMBOLONES sur le développement de son plein poten-

tiel (pas moins de 4 conférences organisées entre septembre et décembre 2021)

RÉSULTATS FORMATIONS BE THE CHANGE :

50 % de notre effectif en France sont sensibilisés aux biais inconscients de perception en 2021.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) :

- 722 membres Dell Technologies France ont été actifs dans le cadre des ERG, soit environ 37 % de nos collaborateurs de Dell Technologies France A la catégorie Inclusion de l'enquête de satisfaction interne Tell Dell 2021 qui compile 12 questions sur la thématique de la Diversité et de l'Inclusion, 88 % de nos collaborateurs ont répondu favorablement.
- Et à la question de l'enquête de satisfaction interne Tell Dell 2021 « Je considère que la diversité des effectifs et l'ouverture d'esprit vis-à-vis de ceux qui les composent sont un impératif d'entreprise chez Dell Technologies. » : 94 % de nos collaborateurs ayant participé à cette enquête ont répondu favorablement. Autre question très en lien avec la Diversité et l'inclusion : « Mon responsable consacre du temps et de l'énergie à former une équipe diversifiée et inclusive », 92 % des collaborateurs ont répondu favorablement.
- En FY22, 40 % des recrutements externes sont des Graduates (jeunes diplômés de moins de 3 ans)
- La proportion des femmes dans l'effectif Dell France 32 %. Ce chiffre est stable sur les dernières années (33 % en 2019, 32 % en 2018).
- Score de 94/100 à l'Index égalité professionnelle Femmes – Hommes 2021, soit notre meilleur score à ce jour :

Indicateurs	Note obtenue par Dell
Ecarts de rémunération	39/40
Ecarts d'augmentations individuelles	20/20
Ecarts de promotions	15/15
Pourcentage de salariées augmentées en retour de congé maternité	15/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10



IMPACT SOCIÉTAL

RISQUE

Le soutien aux communautés fait partie de l'ADN de Dell Technologies et nous encourageons nos employés à participer à des heures de bénévolat. En effet, pleinement conscient de ces enjeux, le groupe s'est engagé à contribuer et à créer un impact sociétal positif dans les quatre domaines suivants :

- 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

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 de causes qui leur sont chères, pour un impact social positif. 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 conclut des partenariats avec des associations qui œuvrent notamment pour l'accès à l'éducation ou la lutte contre les cancers pédiatriques avec l'aide des technologies.

Le groupe Dell Technologies développe davantage sa politique en matière d'Impact Social sur l'année 2021. Nous informons nos salariés avec des événements sur site ou virtuels et des communications internes sur les actions en cours ou à venir. Nous sensibilisons régulièrement les managers de nos deux entités de Paris et de Montpellier lors de conférences afin d'impliquer le plus grand nombre de personnes (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.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN FRANCE

Malgré la crise sanitaire, les collaborateurs de Dell Technologies ont été nombreux à participer à de multiples actions et ont maintenu une forte mobilisation, tout en respectant les mesures sanitaires en vigueur :

→ L'opération solidaire « TakeCar »

Pour la deuxième année consécutive, les collaborateurs de Dell Technologies ont participé à une collecte de dons

à destination des enfants en service pédiatrique en France. Notre volonté est d'équiper les services pédiatriques de petites voitures électriques qui permettent d'emmener les enfants au bloc opératoire, de manière informelle. La première édition fut une réussite avec dix voitures livrées pour l'hôpital Necker à Paris. Nous avons renouvelé l'action avec le CHU de Montpellier et l'Institut St Pierre de Palavas.

→ 31 days of giving

Afin d'accompagner les personnes précaires et les plus démunis, Dell a mis en place les 31 days of giving afin d'apporter son aide à plusieurs associations, tout en respectant les mesures sanitaires. Les associations concernées dont les bébés du cœur, Action Froid, Les restos du cœur ont reçu des denrées alimentaires, des vêtements et des produits d'hygiène.

→ Spring Challenge

Quatre groupes de travail en interne issus des Employees Ressources Groups (Planet Well@Dell, Women In Action & Conexus) se sont réunis pour organiser un challenge sportif et solidaire : le Spring Challenge qui a permis de reverser des dons au profit de [Surfrider Foundation Europe](#) et d'avoir un impact positif pour la planète.

De nombreux collaborateurs se sont engagés à réaliser 10h d'exercice physique tout en collectant des déchets et/ou de faire un nettoyage de printemps à la maison & de donner les objets/vêtements dont il n'avait plus besoin à des associations comme [Les Restos du Coeur](#), le [Secours populaire français](#), [Féminité sans abri](#), [Action Froid](#), [EMMAÜS Solidarité](#). [Dell Technologies](#) a remis 150\$ à [Surfrider Foundation Europe](#) pour chaque défi relevé par les collaborateurs. Soit 870 heures et plus de 10 000 \$ de dons.

→ Challenge « Je Move » avec MOVEMBER

Dell Technologies soutient cette cause depuis 2013 en France (sensibilisation aux cancers masculins de la prostate, des testicules). Grâce à l'implication de plus de 200 collaborateurs et plus de 2 000 heures de bénévolats, 26 000 € seront reversés à l'association Movember.

→ Partenariat avec Gustave Roussy

Notre partenariat de Mécénat avec la Fondation Gustave Roussy témoigne de notre engagement à lutter contre le

cancer. D'une part au travers d'actions de bénévolat des salariés de Dell SAS pour les enfants hospitalisés à Gustave Roussy menées autour de la mise en place de projets pédagogiques et ludiques. D'autre part, par la fourniture de solutions de calcul hautes performances et de stockage pour soutenir le département Recherche de Gustave Roussy.

Les supercalculateurs de Dell Technologies ont notamment permis à l'Institut Gustave Roussy d'améliorer leurs connaissances sur les altérations du génome chez les enfants et d'entrer dans l'ère de la médecine de précision. La médecine de précision a pour objectif d'adapter le traitement d'une tumeur à ses spécificités en vue d'améliorer son efficacité. Gustave Roussy a donc mis en place l'essai MAPPYACTS : un programme de recherche clinique visant à étudier les caractéristiques génétiques des tumeurs ou des leucémies d'enfants qui n'ont pas répondu ou qui ont récidivé après les traitements classiques, afin de les orienter vers un traitement innovant.

Il consiste à analyser l'ensemble des gènes de la maladie du patient (par séquençage haut débit) pour trouver une ou des anomalies qui pourraient potentiellement être ciblées spécifiquement par de nouveaux médicaments, proposés dans des essais thérapeutiques. MAPPYACTS a réalisé plus de 600 profils moléculaires comprenant du séquençage de génome et de transcriptome et a généré plus de 500 To de données.

→ ICM

Dans la continuité de notre engagement à Villejuif auprès des équipes de Gustave Roussy, nous sommes également investis auprès de L'institut du Cancer de Montpellier. Les collaborateurs de Dell Technologies France ont participé bénévolement au défi sportif et solidaire "Octobre Rose" afin de récolter des fonds pour soutenir la recherche contre le cancer. Grâce à l'effort collectif de 390 collaborateurs, soit 3900 heures de bénévolat, 45 000€ ont été remis à l'ICM de Montpellier, pour transformer l'espoir en victoires concrètes.

Et quand cela a été possible, des visites ont été organisées afin de partager des moments et échanger avec les patients. Malgré le télétravail généralisé dû à la pandémie, des initiatives de solidarité nouvelles ont pu être mises en place, notamment en virtuel.

→ Programme « Be the Change »

La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales pour Dell Technologies et nous mettons tout en œuvre

pour les faire progresser. Un des objectifs de notre programme « Progress Made Real » est d'atteindre d'ici 2030 un taux de participation de 95 % aux formations annuelles sur des sujets clés tels que les préjugés inconscients, le harcèlement, les micro-agressions et les privilèges.

La formation « Be the Change » élaborée pour que nous prenions tous conscience qu'il peut exister des préjugés inconscients qui ne facilitent pas l'inclusion, que les inégalités et les discriminations peuvent se manifester sur le lieu de travail, nous aide à faciliter l'intersectionnalité, l'équité et l'inclusion de tous pour faire progresser l'entreprise et la société dans son ensemble.

CHIFFRES CLÉS GLOBAUX :

- Plus de 7,5 millions d'heures de bénévolat ont été enregistrées par nos employés depuis 2013.
- 77 organismes à but non lucratif reçoivent nos donations à travers le monde.
- Dell a fait don de plus de 70 millions de dollars pour faire progresser les catégories sous-représentées dans les filières scientifiques et technologiques (STEM).
- Par rapport à notre objectif de 2030, qui est de permettre à un milliard de personnes dans le monde de bénéficier de nos initiatives en matière de santé, d'éducation et d'opportunités économiques nous avons réussi à toucher 93 millions de personnes entre 2019 et 2020.

Données Françaises :

Pourcentage des employés ayant réalisé des actions de bénévolat :

- 2020 : 24 %
- 2021 : 31.8 %

Total des dons reversés à des associations : 80 175 \$



ATTRACTIVITÉ DES TALENTS

RISQUE

Une politique de recrutement mal adaptée entraînerait une perte de compétences et de croissance qui 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 attractive. La politique de recrutement de Dell Technologies est hybride, c'est-à-dire qu'elle favorise autant l'embauche de nouveaux entrants que la mobilité interne. 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.

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.

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.

Nous avons par ailleurs introduit un objectif de 40,5% de recrutement de femmes et l'obligation d'avoir une candidate femme par process de recrutement.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Après une année 2020 calme sur le plan du recrutement, l'année 2021 a été très intense tout en gardant le focus sur la mobilité interne, la cooptation et bien évidemment la diversité homme/femme.



Nous avons continué à communiquer sur les réseaux sociaux, à mettre en ligne nos annonces de poste à pourvoir et à encourager nos employés à participer, à réagir voire même à créer des contenus à poster sur les réseaux sociaux.

La cooptation reste un enjeu fondamental, car nous pensons que nos collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs de notre « Culture Code ». Notre programme de cooptation permettant d'attirer les talents que côtoient nos employés nous permet de placer la cooptation comme deuxième source de recrutement après la mobilité interne.

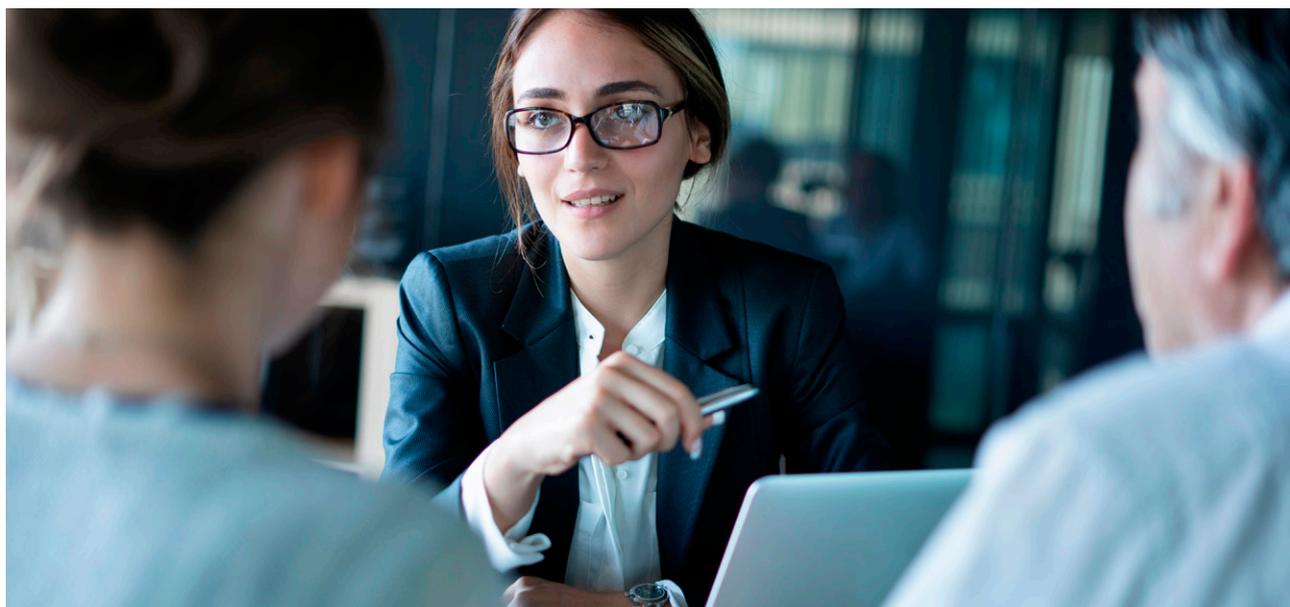
Dans la continuité de ce que nous faisons depuis dix ans, nous continuons la « Sales Academy » qui nous permet de recruter des alternants et de former nos futurs commerciaux sédentaires.

Nous avons également décidé de créer des programmes, appelés « New Horizons », afin de pouvoir toucher une population nouvelle pour nous. Avec l'aide de Pole Emploi et de l'AFPA, il s'agit de toucher une population éloignée de l'emploi, principalement des femmes et de leur donner les moyens d'intégrer Dell Technologies.

Concernant le programme dédié au support technique et lancé en décembre 2021, sept femmes (possédant un diplôme technique) ont été identifiées. Pendant deux mois elles suivent une formation technique avec l'AFPA (décembre à février), puis elles effectuent un stage de deux semaines en entreprise. Nous nous sommes déjà engagés à en recruter trois à la fin du programme.

RÉSULTATS & KPI

- La cooptation est un canal qui représente près de 20 % de nos recrutements externes en 2021 (versus 30 % en 2020). Ce chiffre indique que les employés de Dell Technologies apprécient d'y travailler. En valeur brute le nombre de candidats cooptés et recrutés a augmenté passant de 15 à 33.
- En 2021, la mobilité interne représente 52 % de nos recrutements (65 % 2020, 54 % 2019), ce qui montre l'importance de l'évolution de carrière de nos employés
- 50 % des personnes recrutées en externe sont des femmes sachant que d'ici 2030 notre objectif est d'arriver à une parité hommes/femmes concernant nos recrutements (34 % en 2020). Ce chiffre monte à 66 % pour les femmes leaders recrutées en externe
- 57 % requisition avec une candidate en entretien, 18 % requisition avec deux candidates en entretien et <25 % requisition avec aucune candidate en entretien - 25 % ça peut paraître beaucoup mais il faut mettre en perspective avec 50 % de recrutements de femmes en externe (global goal 40.5 %) et avec ce que l'on appelle des mobilités planifiées (pour lesquelles il n'y a qu'un seul candidat)
- Sales Academy Données clés pour la promotion 2021 (FY22) : 40 alternants recrutés dont 70 % sont des femmes - 100 % GenZ et 74 % des alternants convertis en CDI (poste de commercial sédentaire), cela correspond à 19 recrutements d'alternants nous ayant rejoint en N-1 ou N-2 dont 50 % sont des femmes (9)



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, dans les relations de travail mais aussi en faveur de la diversité et l'inclusion.

Achievement
Opportunities that recognize and reward drive and that inspire personal and professional growth.

Balance
Respect for a full and fulfilling life, and not just a full and fulfilling career.

Connection
Personalized experiences that encourage relationships and reflect the digital transformation we are bringing to the world.

Diversity and Inclusion
A culture that enables everyone to rise to their full potential and creates an accessible workplace for all.

En matière de formation professionnelle, nous incluons dans la première dimension, « Achievement », le développement professionnel et personnel. Les collaborateurs ont donc accès à différents outils :

- Un Plan de développement à construire avec son manager ;
- Une plateforme digitale, le Learning Studio, qui offre une expérience personnalisée de formation ;
- Un Talent profile, qui permet notamment de se rendre visible dans l'organisation.

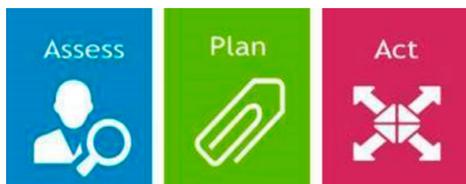
Achievement

YOUR DRIVE, YOUR ACHIEVEMENT
It starts with you.

I want to...

- Plan my development
- Access leading-edge content on the Learning Studio
- Access my profile
- Accelerate my performance
- Recognize a job well-done
- Explore new opportunities
- Compensation and rewards

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 » proposées par le Service formation RH France. L'entreprise investit dans la formation professionnelle par le biais du Versement volontaire afin d'offrir un plan de développement des compétences collectif. Ces sessions de formation sont disponibles pour tous les collaborateurs et proposent le développement de compétences transverses, dites soft.

En 2021, notre plan de développement des compétences a été composé à 100% de formations en distanciel. Ce nouveau mode de formation nous a tout de même challengé car nous nous apercevons qu'il faut se renouveler plus régulièrement. Nous avons collaboré de près avec les organismes de formation afin de proposer des nouveautés, tout au long de l'année.

L'avantage majeur du distanciel est le rapprochement des collaborateurs de Bezons et de Montpellier. En effet, en ouvrant la session à toute la France, cela apporte une plus grande mixité en formation. De plus, nous avons pu remarquer que des collaborateurs, basés en région, ont pu profiter de formations alors que les années précédents ils ne se rendaient pas sur site pour une formation en présentiel.

En conclusion, nous avons pris conscience que le distanciel était un atout car nous embarquons plus de collaborateurs ; nous garderons donc un plan de développement des compétences hybride, c'est-à-dire du présentiel lorsque nous le pourrons, mais aussi du distanciel.

Voici un extrait des formations proposées en 2021.

- **Améliorer la qualité de vie au travail**
 - Ateliers du bien-être
 - Maîtriser ses émotions pour gagner en efficacité
- **Renforcer sa communication orale et écrite**
 - Power speaking : prendre la parole avec conviction
 - Optimiser ses écrits professionnels
- **Optimiser ses relations interpersonnelles**
 - Assertivité et affirmation de soi
 - La Process com : adapter sa communication au profil de son interlocuteur

- **Travailler et collaborer avec efficacité**
 - Organiser ses idées avec créativité par le MindMapping
 - Collaboration virtuelle agile
 - Gestion du temps et des priorités
- **Dynamiser l'innovation et la créativité**
 - Neurosciences : comprendre le fonctionnement de son cerveau
 - Développer son potentiel créatif

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 :

Nouveaux Managers
(Nouveaux dans le management et nouveaux dans le management Dell)

FOL
Foundations of Leadership | 2 jours

Se positionner comme un leader
Etablir la direction
Développer son équipe

Managers expérimentés I
(Managers expérimentés & Managers Seniors)

ALX
Advanced Leadership Experience | 2,5 jours

Impact organisationnel
Développer l'engagement de l'équipe
Agilité en Leadership

Managers expérimentés II
(Directeurs expérimentés et Directeurs seniors)

DLP
Director Leadership Program | 3 jours

Leadership organisationnel
Etablir la confiance et la crédibilité
Diversité et Inclusion

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 2021 :

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

Les solutions suivantes sont dédiées aux métiers commerciaux.

Le second axe de formations, dédiées aux métiers commerciaux. 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

Le programme « Sales U » vise à aider la force commerciale à se développer dans son rôle. Ils y retrouvent plusieurs 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 pour les managers

Le « Sales U » pour managers est un programme visant à aider les managers à se développer dans leur rôle. Il est proposé plusieurs badges axés sur les Solutions/Produits mais aussi sur les compétences de leadership.

Enfin, notre dernier axe est lié aux formations des métiers du support technique.

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 publics cibles 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 GLOBAUX SUR L'ENJEU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Environ 363 actions de formation en 2021 en distanciel, pour un total de 15 934.5 heures de formation pour 2 357 stagiaires toutes actions confondues
- Pour les actions de formation en développement des compétences, efficacité professionnelle et bien-être (HR) : 1 412 stagiaires pour 9 281.5 heures de formation (+ 288 stagiaires par rapport à 2020)
- Pour les actions CPF : 87 stagiaires pour 2 046 heures de formation (+ 51 stagiaires par rapport à 2020)

une action de formation, 30 % des collaborateurs ont suivi au moins une action de formation HR (donc de développement des compétences) (+ 1 point par rapport à 2020)

- 95 % de moyenne de satisfaction des stagiaires pour les formations délivrées par les prestataires externes
- 80 % de remplissage des sessions délivrées par les prestataires externes

NB : Les chiffres fournis dans le cadre de la Formation Professionnelle se reportent à l'année calendaire 2021

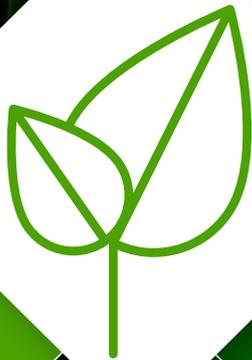
INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) :

Sur les formations HR uniquement

- En 2021, 50 % des collaborateurs ont au moins suivi



RISQUES ENVIRONNEMENTAUX





RISQUE

Un nombre record de 57,4 millions de tonnes métriques (Mt) de déchets électroniques ont été produits dans le monde en 2021, en hausse de 21% en seulement cinq ans, selon le Global E-waste Monitor 2021 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 17 ans.

La production mondiale de déchets électroniques augmente donc chaque année de 2 Mt, soit environ 3 à 4%, un problème attribué à des taux de consommation plus élevés d'électronique (augmentation de 3% par an), à des cycles de vie des produits plus courts et à des options de réparation limitées.

Interrogés sur les taux de recyclage, les membres du panel estiment que 40 à 50% des déchets électroniques sont recyclés. Seulement 17,4% des déchets électroniques de 2019 ont été collectés et recyclés.

[International E-Waste Day: 57.4M Tonnes Expected in 2021 | WEEE Forum \(veee-forum.org\)](https://www.veee-forum.org/)

POLITIQUE

Dell s'engage à développer des technologies pour réduire son empreinte environnementale et à développer des circuits courts permettant de recycler de manière efficiente

et responsable ses composants. Nous nous sommes engagés également à récupérer les appareils électroniques domestiques gratuitement auprès de nos clients.

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-chose 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. Nous sommes les premiers au monde à avoir rendu le recyclage responsable obligatoire.

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.

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. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre [page dédiée à nos services de Recyclage](#).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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. 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.

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.

En France, Dell Technologies travaille avec Ecologic pour le traitement des DEEE. Ecologic, 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.

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.

RÉSULTATS :

→ 2019 : 9,10 %- Année de référence

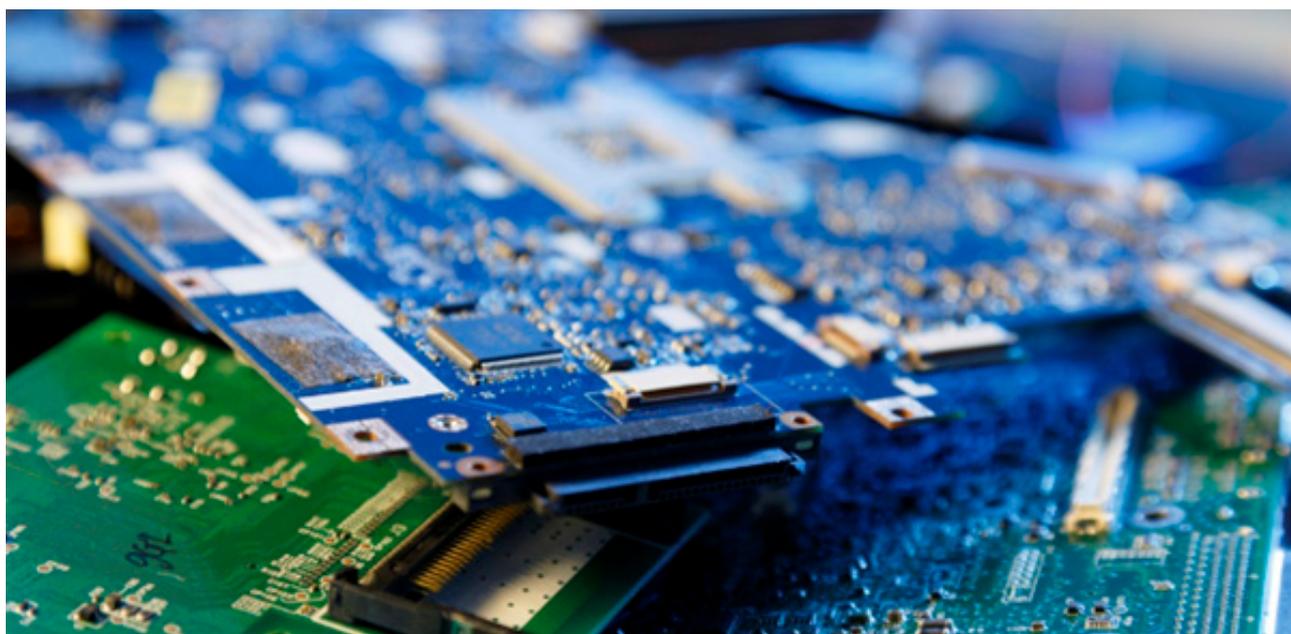
→ 2020 : 9,60 % (+ 5,2%)

→ 2021 : 12,10 % (+20 %)

Pourcentage de produits collectés (nombre total d'unités collectées pour le recyclage et la réutilisation par rapport à la quantité de produits vendus)

KPI :

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





IMPACT CARBONE

RISQUE

Le climat se réchauffe par l'accroissement inexorable de la concentration dans l'atmosphère des gaz à effet de serre liés aux activités humaines. Une **transition écologique** est d'autant plus nécessaire lorsque l'on sait qu'un réchauffement de plus de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels pourrait avoir des conséquences irréversibles.

POLITIQUE

- Réduire drastiquement notre empreinte carbone dans les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2050
- Objectif de réduire de 50 % nos émissions des Scopes 1 et 2 entre 2020 et 2030
- Utiliser 75 % d'électricité de source renouvelable d'ici 2030 et 100 % d'ici 2040 (Scope 2). En France, nous utilisons déjà 100 % d'électricité renouvelable sur nos sites de Bezons et Montpellier.
- Réduction des émissions de 60 % par unité de revenu d'ici 2030 (Scope 3)

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour estimer les impacts spécifiques tout au long du cycle de vie d'un produit, nous utilisons la méthode PAIA (Product Attribute to Impact Algorithm), une méthodologie LCA (Life Cycle Assessments) simplifiée. Cette métho-

dologie simplifiée se concentre uniquement sur les impacts carbone d'une catégorie de produits. PAIA est un outil LCA simplifié qui vise à fournir une estimation efficace et rentable de l'impact carbone d'une catégorie de produits, notamment les ordinateurs portables, les ordinateurs de bureau, les écrans LCD, les serveurs, les commutateurs de réseau et le stockage. Consultez ici les fiches d'empreinte carbone de nos produits.

Pour plus de détails sur cette méthode de calcul, téléchargez notre [livre blanc sur la méthode PAIA](#)

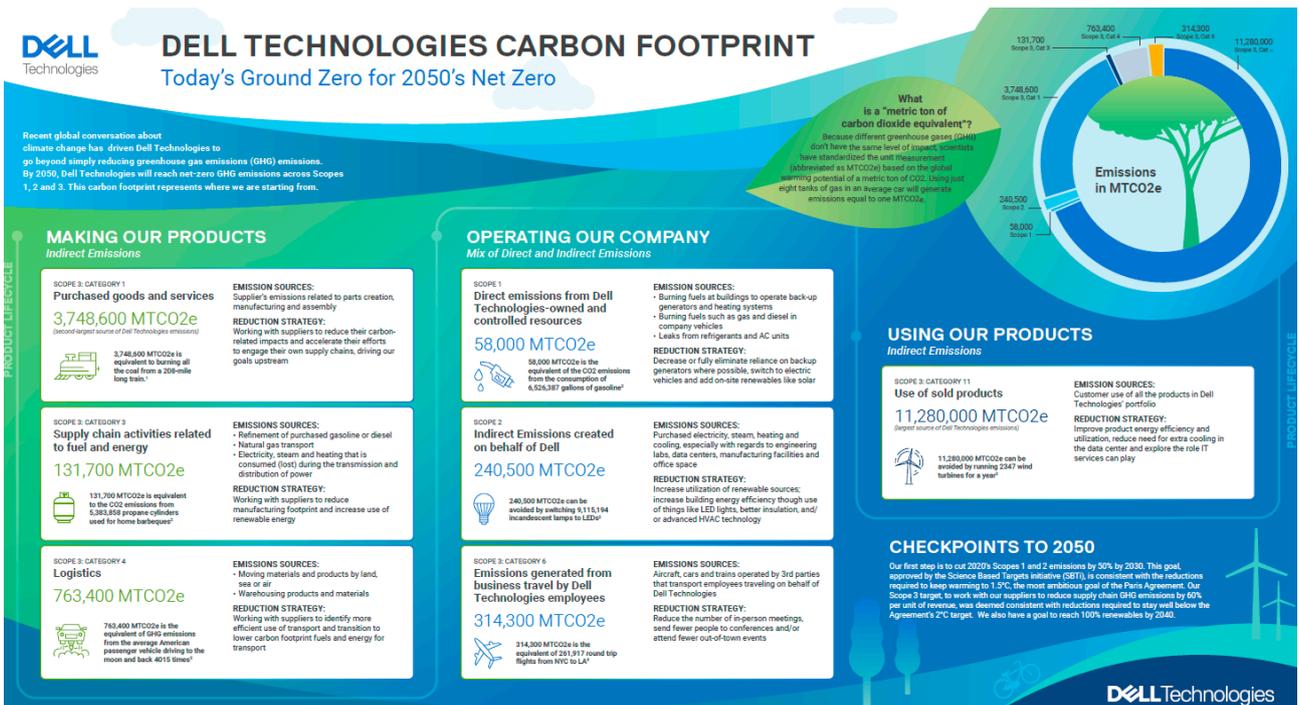
RÉSULTATS (FY2021)

- Scope 1 : 58 MTCO₂e
- Scope 2 : 240 500 MTCO₂e
- Scope 3 : 16 238 000 MTCO₂e

KPI : l'objectif a été lancé en avril 2021 et les indicateurs seront disponibles en 2022

NB : les données de mesure de nos émissions de gaz à effet de serre sur 2021 sont en cours d'audit actuellement (avril 2022) et seront publiées dans notre rapport ESG 2022 fin juin début juillet 2022.

Pour plus de précision sur notre politique carbone, merci de consulter l'annexe en [page 40](#)





ÉCO 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). 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.

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 nos nouveaux produits.

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

Depuis longtemps nous fabriquons nos produits et nos emballages en utilisant des matériaux durables, simples, pratiques et polyvalents, notamment :

- **Ressources d'origine biologique renouvelable et biodégradable** : Nous avons été les premiers du secteur à fabriquer nos emballages à partir de fibre de bambou issue de sources renouvelables

Source Dell : [Ressources d'origine biologique | Dell Technologies France](#)

- **Matériaux cartons et pâtes à papier moulée** :

Nos colis contiennent des matériaux recyclés et recyclables en grande quantité, tels que du carton et de la pâte à papier moulée. Nous réduisons ainsi notre consommation d'énergie, d'eau et de produits issus de zones forestières vierges.

- **Terres rares** : Avec nos partenaires, dans le cadre de notre programme de recyclage, sur un projet pilote visant à réintégrer des aimants de terres rares recyclés dans des milliers de nouveaux disques durs.

- **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 et nous récupérons également du plastique de nos filières de recyclage pour fabriquer les pièces des nouveaux ordinateurs et écrans. Le plastique est broyé, fondu, puis mélangé à des plastiques vierges.

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

- **Fibres de carbone recyclées** : Notre collaboration avec les fabricants de l'industrie aéronautique permet d'obtenir des composants qui rendent nos ordinateurs portables plus robustes, plus légers et plus fins. Les matériaux sont également hautement recyclables.

Source Dell : <https://corporate.delltechnologies.com/fr-fr/social-impact/advancing-sustainability/sustainable-products-and-services/materials-use/waste-as-a-resource.htm>



- **Plastiques des océans** : Si rien n'est fait pour enrayer cette pollution des océans, il y aura plus de plastiques que de poissons d'ici 2050. Nous participons 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. Puis nous les transformons en un nouveau système d'emballage pour la gamme de portables professionnels Latitude.

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.

Pour plus d'information, visitez : www.dell.com/oceanplastics



RÉSULTATS

Objectifs réalisés en 2021 :

→ Plastiques recyclés utilisés :

- 19 223 tonnes en 2021 (+ 60 %)
- 12 007 tonnes en 2020 (+ 7,04 %)
- 11 217 tonnes en 2019 - Année de référence

→ Fibre récupérée et utilisée, (Cet indicateur représente la quantité de fibres de carbone récupérées qui est expédiée aux fournisseurs chargés du moulage en vue d'être utilisée dans les nouveaux produits de mobilité de notre marque)

- 682 tonnes en 2021 (+ 17 %)
- 582 tonnes en 2020 (+90 %)
- 304 tonnes en 2019 – Année de référence

→ Plastiques océaniques utilisés dans les emballages (Pourcentage de matériaux recyclés/ renouvelables dans les emballages :

- 103 tonnes en 2021 soient 90 % (+ 3 %)
- 54 tonnes en 2020 soient 87 % (+ 2 %)
- 33 tonnes en 2019 soient 85 %

KPI

<p>D'ici 2030, pour chaque produit vendu, nous réutiliserons ou recyclerons un produit équivalent</p>	<p>Pourcentage de produits collectés (total destiné au recyclage ou à la réutilisation par rapport au volume de produits vendus)</p>
<p>D'ici 2030, 100% de nos emballages seront réalisés à base de matériaux recyclés ou renouvelés</p>	<p>Pourcentage de matériau recyclé ou renouvelé dans nos emballages</p>
<p>D'ici 2030, plus de la moitié du contenu de nos produits sera réalisé à partir de matériaux recyclés ou renouvelables</p>	<p>Pourcentage de matériau recyclé ou renouvelé dans nos produits</p>



VALORISATION DE NOTRE CHAÎNE

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. En 2021, la résilience a de nouveau été mise à l'épreuve de manière inédite puisque Dell Technologies et nos fournisseurs ont dû faire face à des défis sans précédent engendrés par la durée de la pandémie de COVID-19. Malgré cela, nous avons poursuivi nos efforts de diligence raisonnable en matière sociale et environnementale et maintenu un niveau de performance élevé.

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 entraîneraient 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.

Notre chaîne d'approvisionnement touche des centaines de milliers de vies dans le monde entier. Nous sommes parfaitement conscients de son impact et reconnaissons qu'il nous incombe d'appliquer les normes les plus élevées. Les attentes de nos fournisseurs en matière de pratiques commerciales responsables et éthiques sont fondées sur des normes internationales, notamment [les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), les conventions pertinentes des Nations unies, la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies](#) et la [Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant](#). Pour travailler avec Dell Technologies les fournisseurs doivent adhérer

à nos principes. Les principes du fournisseur constituent la base de nos programmes de diligence raisonnable en matière sociale et environnementale et comprennent les éléments suivants :

Toutes les lois, réglementations et exigences d'achat applicables

- [Code de conduite de la Responsible Business Alliance](#)
- [Code de conduite de Dell Technologies](#)
- [Politique d'approvisionnement responsable de Dell](#)
- [Politique de Dell relative aux travailleurs vulnérables](#)
- [Déclaration de Dell sur les droits de l'homme et la politique du travail](#)
- [Déclaration de Dell contre l'esclavage et le trafic d'êtres humains](#), conforme à la loi australienne sur l'esclavage moderne, à la loi britannique sur l'esclavage moderne et à la loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement
- Conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail (OIT), y compris les huit conventions de l'OIT 1, 102, 131, 155 et 170
- Les systèmes de gestion pertinents de l'Organisation internationale de normalisation (ISO)
- Le cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST).

Nous travaillons en partenariat avec nos fournisseurs pour les aider à développer leurs connaissances et leurs capacités, renforcées par un programme d'audit complet qui vise à maintenir des améliorations constantes. Nous effectuons des audits tiers via la RBA, dont Dell Technologies est membre fondateur, pour vérifier la conformité des fournisseurs au moins un an sur deux. Le programme d'audit de Dell Technologies est l'un des plus importants du secteur technologique, tant par le nombre d'audits réalisés que par sa portée sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Il est conçu pour identifier les risques liés au développement durable dans notre chaîne d'approvisionnement et permettre aux fournisseurs d'atténuer les problèmes et de renforcer leurs capacités en matière de responsabilité sociale et environnementale. En outre, nous engageons nos fournisseurs dans des évaluations et des programmes ciblés afin d'accroître les possibilités d'amélioration. Nous veillons à éviter tout problème, et s'ils se produisent nous suivons les procédures définies



Une chaîne d'approvisionnement éthique et respectueuse de l'environnement

Les droits des travailleurs sont les droits de l'homme – nous devons défendre les personnes qui fabriquent nos produits.

Les droits de l'homme
La responsabilité environnementale
Les matériaux responsables
Les pratiques éthiques
Des conditions de travail sûres
Les systèmes de gestion

DELL Technologies

pour les résoudre rapidement et vérifier à nouveau la conformité. Alors même que la pandémie de COVID-19 a perturbé les activités commerciales dans le monde entier, nous avons achevé les audits de 317 usines dans 16 pays en 2021.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Dell Technologies soutient et respecte les personnes de sa chaîne d'approvisionnement et les communautés dans lesquelles elles vivent et travaillent. Nous nous engageons à faire respecter les droits de ceux qui fabriquent nos produits et à créer des environnements de travail positifs et sûrs, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme.

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. Nous exigeons de tous les fournisseurs qu'ils respectent la norme de la Responsible Business Alliance, à savoir une semaine de travail de 60 heures maximum, au moins un jour de repos et pas d'heures supplémentaires obligatoires - au minimum - ou qu'ils se conforment aux lois locales, selon ce qui est le plus strict. Nous avons également mis en place un programme de contrôle des heures de travail pour nous aider à suivre les performances et le respect de nos normes. 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.

Nous ne redoutons pas les témoignages et, en fait, nous les encourageons : Chez Dell Technologies, nous veillons à maintenir une communication ouverte entre les personnes de notre chaîne d'approvisionnement et leurs équipes de direction. Notre ligne d'assistance téléphonique permet aux employés des fournisseurs de nous contacter directement et d'exprimer leurs griefs sur le lieu de travail sans avoir à passer par leurs superviseurs, leur offrant ainsi un espace sûr pour exprimer leurs préoccupations. De plus, nous aidons continuellement nos fournisseurs à établir des relations de confiance et positives avec leurs équipes grâce à des formations continues et à un dialogue ouvert et honnête.

Protéger les plus vulnérables de toute forme d'exploitation : Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, de servitude ou de travail des enfants, à quelque stade que ce soit de notre chaîne d'approvisionnement. Notre [politique relative aux travailleurs vulnérables](#) nous aide à les protéger et interdit explicitement les comportements qui peuvent indiquer un risque de traite des êtres humains (y compris le travail forcé ou en servitude) ou de travail des enfants. Dans le cas où une infraction est découverte, nous travaillons en étroite collaboration avec le fournisseur pour identifier la cause profonde du problème et prendre toutes les mesures nécessaires pour le résoudre.

Nous avons également une tolérance zéro pour les incidents d'esclavage ou de traite des êtres humains dans notre chaîne d'approvisionnement. Lisez [notre déclaration](#)

Notre conception d'une chaîne d'approvisionnement durable



Responsabilité
Collaboration
Intégrité

Les audits certifiés par une tierce partie, la Responsible Business Alliance, portent sur 40 sujets concernant le travail, la santé et la sécurité, l'environnement, l'éthique et les systèmes de gestion.

DELLTechnologies

de soutien à la loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement, à la loi britannique sur l'esclavage moderne et à la loi australienne sur l'esclavage moderne.

Créer des conditions de travail sûres à chaque étape de notre chaîne d'approvisionnement : Nous nous engageons à créer des environnements sûrs pour les travailleurs tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, en minimisant les risques et en mettant en place les procédures adéquates pour éviter ou résoudre rapidement les problèmes. Nos sites de fabrication sont certifiés ISO 45001 et nous exigeons que les sites d'assemblage finaux de nos fournisseurs soient certifiés ISO 45001. Les installations d'assemblage intermédiaires sont également encouragées à obtenir ces certifications.

Notre programme de fabrication de produits chimiques nous permet de gérer strictement la manipulation des matières dangereuses dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Nos fournisseurs adhèrent à des directives claires détaillant les mesures de précaution, les processus d'approbation des produits chimiques de traçage et les évaluations régulières des risques que nous attendons.

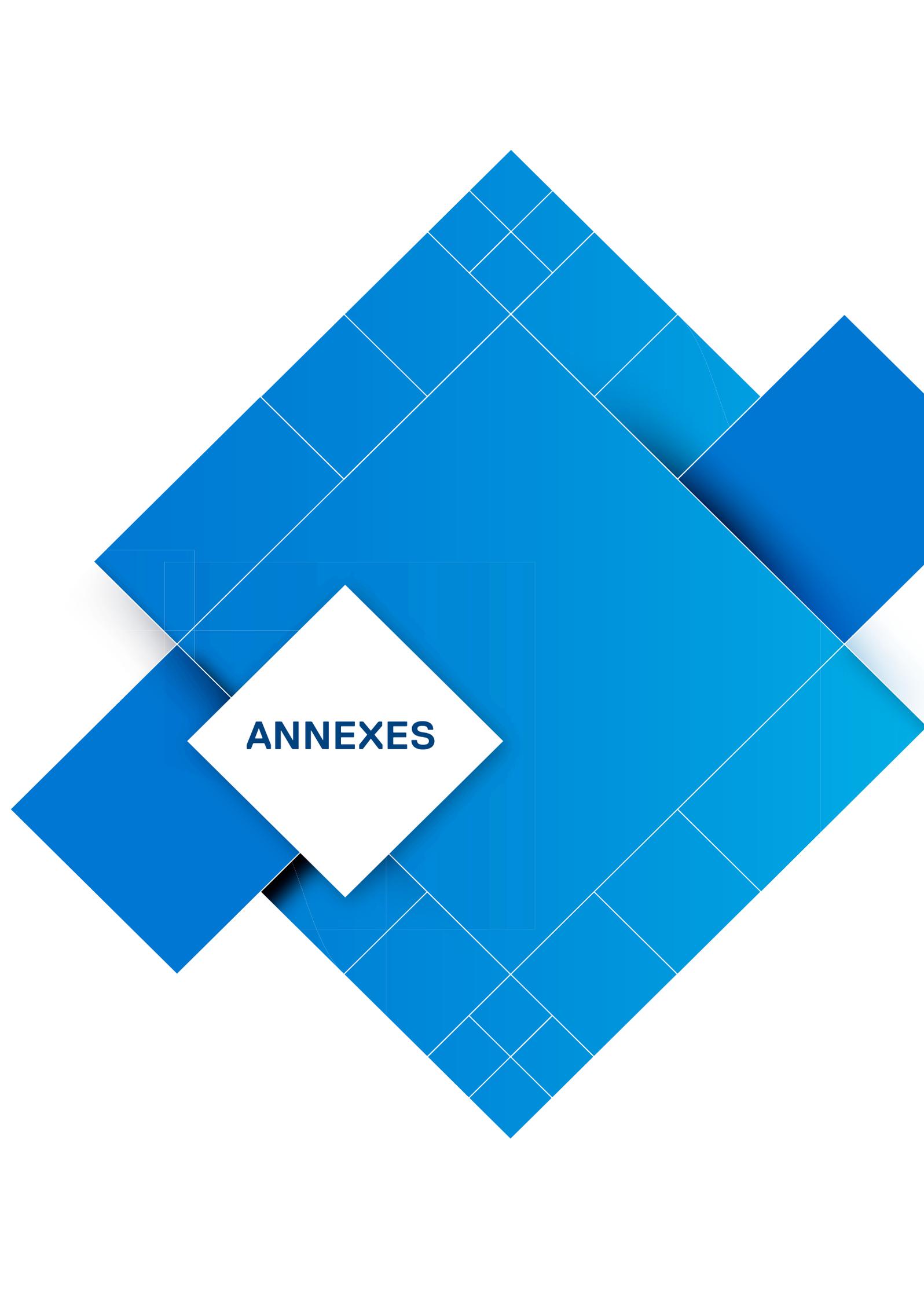
Dell Technologies prend ses responsabilités sociales d'entreprise au sérieux et contribue activement au groupe de travail sur la gestion des produits chimiques de la Res-

ponsible Business Alliance, tout en étant un membre important du Green America Center for Sustainability Solutions.

Dell Technologies s'engage à protéger notre planète et à collaborer avec les parties prenantes pour faire face aux impacts des changements environnementaux. Malgré les défis posés par la pandémie de 2020, nous avons maintenu les programmes environnementaux de notre chaîne d'approvisionnement et avons continué à progresser dans les domaines de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), de la gestion de l'eau et de la gestion des déchets grâce à un partenariat avec nos fournisseurs.

RÉSULTATS

Dell a reçu la note A- et est reconnu comme un leader parmi les 8 % d'entreprises les plus performantes en matière d'engagement des fournisseurs sur le changement climatique, sur la base de notre déclaration CDP 2021. L'indice d'engagement des fournisseurs du CDP mesure l'efficacité avec laquelle les entreprises engagent leurs fournisseurs dans la lutte contre le changement climatique.

The image features a complex geometric composition. A large, light blue diamond shape is centered, with a white diamond cutout in its middle. The word "ANNEXES" is printed in a bold, dark blue, sans-serif font within this white cutout. Surrounding the central diamond are several other blue diamond shapes of varying sizes and orientations, some overlapping. A faint white grid pattern is visible in the background, particularly in the upper and lower portions of the image. The overall aesthetic is clean, modern, and architectural.

ANNEXES

PROGRESS MADE REAL

ADVANCING SUSTAINABILITY:

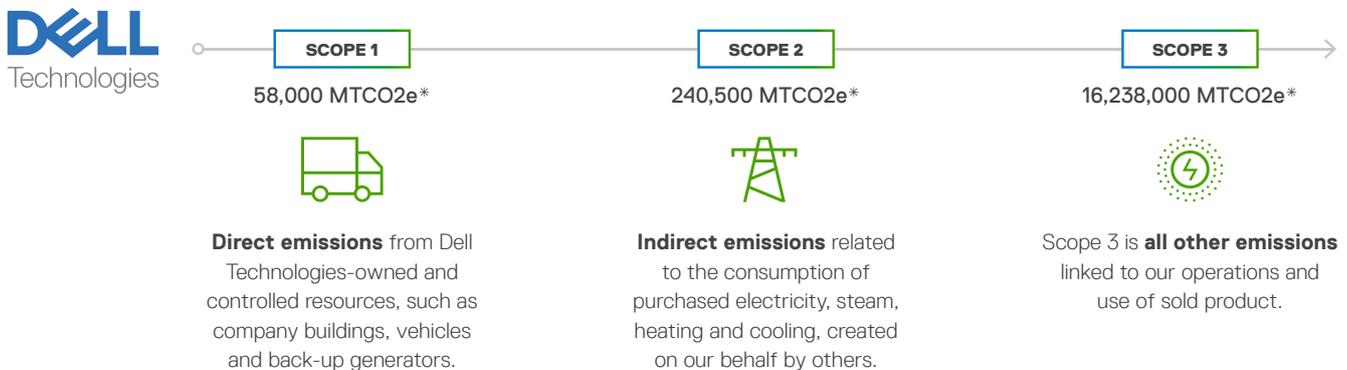
Achieving Net-Zero Emissions

As the world learns more about the speed with which the climate is changing, companies are responding with longer-term, more ambitious efforts. Commitments to simply reduce GHG emissions are giving way to the goal of achieving net-zero emissions. The best of these net-zero goals go beyond carbon offsets, prioritizing dramatic reductions paired with neutralization strategies to remove as much of the remaining carbon as possible.

ADVANCING SUSTAINABILITY IN PRACTICE:

By 2050, Dell Technologies will reach net-zero greenhouse gas emissions across Scopes 1, 2 and 3.

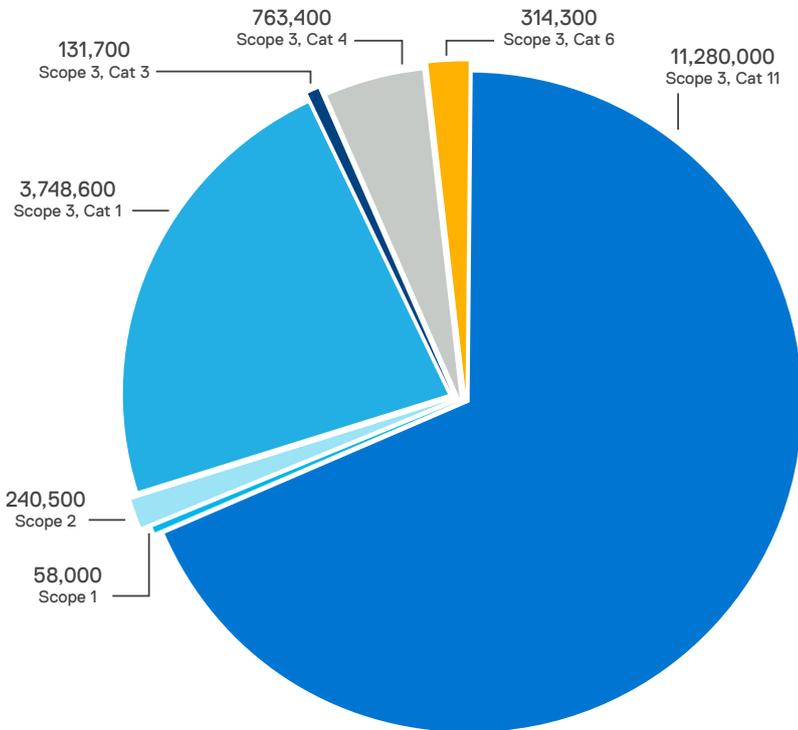
The first step in achieving emission reduction is to identify the amount of GHG being emitted and where it is coming from (grouped as scopes). All three scopes apply to Dell Technologies' net-zero goal.



*based upon FY20 Dell Technologies emissions data

EMISSIONS IN MTCO₂e

Total current DT emissions,* broken out by scope. Greenhouse gas emissions are measured in metric tons of carbon dioxide equivalent.



Scope 1: 58,000

Direct emissions from Dell Technologies-owned and controlled resources.

Scope 2: 240,500

Indirect emissions related to the consumption of purchased electricity, steam, heating and cooling.

Scope 3, Cat 1: 3,748,600

Includes all upstream emissions from the production of goods and services we purchased.

Scope 3, Cat 3: 131,700

This includes the emissions related to the production of fuels and energy purchased and consumed by Dell Technologies that are not included in Scope 1 or Scope 2.

Scope 3, Cat 4: 763,400

This includes the emissions related to moving materials and products (by land, sea or air) or warehousing. This includes inbound logistics, outbound logistics, and transportation/distribution.

Scope 3, Cat 6: 314,300

This includes the emissions related to the transportation of employees for business purposes in vehicles owned or operated by third parties (e.g., aircraft, cars, trains).

Scope 3, Cat 11: 11,280,000

The emissions related to using our products.

HOW DOES IT WORK?

Scopes 1 and 2 emissions are largely within our control and influence. To address the multiple categories of Scope 3 emissions in our goal, we must engage with our supply chain partners to monitor and manage their GHG footprints and to help us reduce the footprint of our products.

To reduce our Scope 1 emissions, we will:

- ◆ Phase out the use of GHG-emitting fuels in our buildings and vehicles using current technology and future innovations
- ◆ Transition to low- or no-emissions cooling systems for our buildings and equipment using both developing technology and future innovations

To reduce our Scope 2 emissions, we will:

- ◆ Transition 100% to renewable electricity sourcing by 2040
- ◆ Upgrade infrastructure and processes to improve energy efficiency

To reduce our Scope 3 emissions, we will:

- ◆ Work with our supply chain partners to
 - Help them procure renewable energy
 - Increase their own energy efficiency
 - Improve their logistics
 - Refine climate-related measurement and reporting
 - Enable them to develop their own engagement practices to influence upstream emissions beyond our reach
- ◆ Use technology to replace in-person trips when possible, reducing air and rail travel for business
- ◆ Improve the energy and processing efficiency of our products to reduce emissions associated with customers' use
- ◆ Work with our customers to neutralize the product carbon footprint of sold products

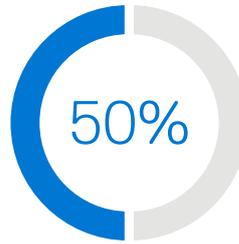
WHAT'S THE IMPACT?

We will cut our 2020 Scopes 1 and 2 emissions by 50% by 2030. This builds on reducing them by 40% from 2010-2020. Our new goal, approved by the Science Based Targets initiative (SBTi), is consistent with the reductions required to keep warming to 1.5°C, the most ambitious goal of the Paris Agreement. Our Scope 3 target, to reduce supply chain GHG emissions by 60% per unit of revenue, was deemed consistent with reductions required to stay well below the Agreement's 2°C target.

After we've done all we can to reduce our own impacts, shrink product carbon footprints and decarbonize our supply chain, Dell Technologies will continue supporting projects that remove carbon from our atmosphere.

Visit DellTechnologies.com/ClimateChange for more info.

INTERIM TARGETS EN ROUTE TO NET-ZERO



50% emissions reduction by 2030



100% renewable energy use by 2040



60% reduction in supply chain emissions per unit of revenue

At Dell Technologies, we are committed to driving human progress. This means using our technology, reach and people to create a positive, meaningful impact on humankind and the planet. Our Progress Made Real social impact plan articulates how we will create a positive change through Advancing Sustainability, Cultivating Inclusion, Transforming Lives, and Upholding Ethics and Privacy.

Learn more at DellTechnologies.com/ProgressMadeReal



Join the conversation with [#ProgressMadeReal](https://twitter.com/ProgressMadeReal)

DELLTechnologies