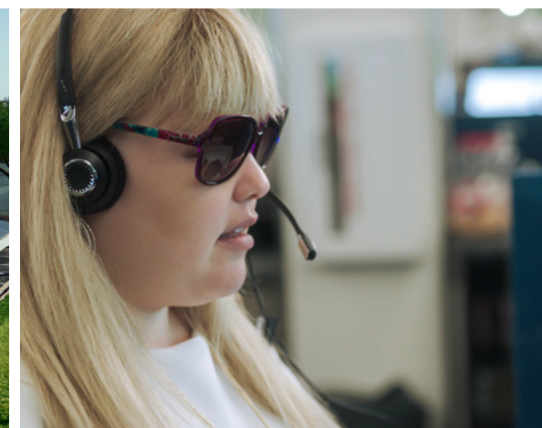


Wij streven naar een positieve en blijvende impact op de mensheid en de planeet.



Inleiding

3

Over dit verslag 3

Brief van Michael Dell 4

Brief van onze directie 5

Onze doelstelling 6

Mijlpalen in onze prestaties 7

Erkenning 8

Ons plan

9

Overzicht van Progress Made Real 10

ESG-materialiteit en betrokkenheid van belanghebbenden 11

Onze steun aan de SDG's van de V.N. 12

ESG-governance 13

Kaders van verslaglegging 15

Pleitbezorging voor overheidsbeleid met sociale impact 16

Inzet voor mensenrechten 18

Net zero bereiken 21

Onze doelen voor sociale impact voor 2030 en daarna 23

Doelen

24

Dashboard met doelen 24

methodiek van doelen 36

Eindnoten voor dashboard met doelen 40

Duurzaamheid stimuleren

41

Inclusie cultiveren

52

Levens transformeren

60

Ethiek en privacy hooghouden

68

Op basis van cijfers

74

Hoe we verslag doen

84

Woordenlijst 85

De onderwerpen van materiële ESG van Dell 88

Over dit verslag

In dit Progress Made Real-verslag over FY21 delen wij de jaarlijkse voortgang die we boeken ten opzichte van onze basislijndata voor onze doelen voor 2030. In dit verslag bieden wij transparantie en leggen we verantwoording af terwijl we onze impact in het volgende decennium opschalen en idealen op het gebied van milieu, sociaal beleid en goed bestuur (ESG: Environmental Social and Governance) nastreven in onze groeistrategie en ons risicobeheer.

In ons [Progress Made Real-plan voor 2030](#), gepubliceerd in november 2019, hebben wij gemeld hoe we zullen zorgen dat we een positieve en blijvende impact hebben op mensen en de planeet in 2030 en daarna – door gebruik te maken van onze reikwijdte, onze technologie en onze mensen.

Zoals wordt uiteengezet in ons plan richten we onze aandacht op het bevorderen van duurzaamheid, het cultiveren van inclusie en het transformeren van mensenlevens, allemaal onderbouwd door onze inzet om ethiek en privacy hoog te houden. Onze doelen voor 2030 bestrijken al onze aandachtsgebieden en zijn opgesteld nadat we zorgvuldig hebben onderzocht bij welke materiële milieugerelateerde en maatschappelijke kwesties we de meest doeltreffende rol kunnen spelen. Aan de hand van deze doelen zullen we onze strategieën vormgeven voor de sociale impact die we willen hebben in de volgende tien jaar.

De naam 'Progress Made Real' (Echte vooruitgang) is afkomstig van de overtuiging die wij allen delen dat wij door middel van innovatie en actie een tastbare, positieve verandering teweeg kunnen brengen. We zijn ook van mening dat de manier waarop wij onze voortgang meten, van essentieel belang is voor een definitie van wat het 'echt' maakt. Zoals werd aangetoond in ons FY20-verslag hebben we aanzienlijke investeringen gedaan in het identificeren van KPI's en meetmethodieken voor al onze doelen. In sommige gevallen, wanneer we metingen in de loop der tijd doeltreffender en betekenisvoller kunnen maken, hebben we onszelf opgedragen manieren te vinden om betere resultaten te bereiken. We hebben deze verbeterpunten omschreven in de verklaringen over onze methodiek. In dit verslag rapporteren we voor het eerst over onze jaarlijkse voortgang voor de meeste van onze doelen voor 2030.

Met dit Progress Made Real-verslag voor FY21 – en ons [volledige pakket aan verwante verslagen](#) – laten we zien hoe we ervoor zorgen dat vooruitgang echt wordt.

Onze onderneming

Dell Technologies helpt organisaties en particulieren hun digitale toekomst vorm te geven en te transformeren hoe ze werken, leven en spelen. We bieden onze klanten de meest veelomvattende en innovatieve technologie- en servicesportfolio voor het datatijdperk, die zowel traditionele infrastructuur- als multi-cloud technologieën omvat. Elke dag leveren wij probleemloos gedifferentieerde en holistische IT-oplossingen aan onze klanten, wat inkomsten en marktaandeel heeft doen stijgen. We hebben gedurende FY21 geen materiële milieugerelateerde boetes gekregen, noch hebben we kosten gehad voor milieusanering of andere milieuzaken.

De maatstaven en informatie die in 'Progress Made Real' worden gepresenteerd, hebben betrekking op resultaten die wij willen bereiken voor Dell Technologies ('Dell,' 'wij/we' of 'ons/onze'), met uitzondering van VMware, die hun eigen jaarlijkse Global Impact Progress-verslag publiceren. Data voor RSA, Secureworks, Boomi, Virtustream en Dell Financial Services worden vermeld waar relevant ten tijde van de datum van dit verslag, tenzij anders vermeld. Data voor RSA worden alleen vermeld tot aan de datum van afstoting op 1 september 2020.





Brief van Michael Dell

Nu we dit FY21 Progress Made Real-verslag over FY21 presenteren, kijken we terug op een jaar van verlies en ook een jaar waarin we meer geleerd hebben over wie we zijn, wie we kunnen worden en over de toekomst die we samen kunnen opbouwen. Op onze verdere weg zullen deze lessen ons helpen vorm te geven hoe wij in 2021 en daarna leven, werken en leren en ik verheug me op de rol die Dell Technologies zal kunnen spelen.

Technologische innovatie drijft vooruitgang van de mens aan en samen met onze klanten, partners, leveranciers, teamleden en gemeenschappen zijn wij in staat om meer goede dingen te doen dan ooit tevoren in ons bestaan.

In het afgelopen jaar hebben we geholpen bij het aanpakken van problemen terwijl we tegelijkertijd waarde hebben gecreëerd op de lange termijn voor al onze belanghebbenden en ambitieuze doelen voor de toekomst hebben geformuleerd, waaronder:

- de verplichting die we onszelf opleggen werkelijke net zero uitstoot te hebben overal in onze waardeketen – van ons werk met onze leveranciers tot onze eigen productie, tot het energieverbruik van onze producten;
- het promoveren van vrouwen en ondervertegenwoordigde minderheden binnen onze organisatie met een hogere mate dan momenteel het geval is, zodat we onze pijplijn voor leiderschap sneller verbeteren;
- deelnemen aan de Take on Race Coalition die \$25 miljoen heeft opgehaald voor apparaten waarmee studenten overal in het land beter bediend worden, en
- het lanceren van het privacyvertrouwenscentrum, waarmee onze klanten gemakkelijk toegang tot het beheer van hun persoonlijke data.

Ik heb me ook aangesloten bij de Alliance of CEO Climate Leaders van het World Economic Forum. Dit is een wereldwijde groep van CEO's die zich geïnteresseerd hebben in de lat hoger te leggen en binnen alle sectoren als katalysator voor actie te dienen en beleidsmakers te benaderen om de transitie naar een net zero-economie te bewerkstelligen.

Maar onze visie op de toekomst is nog veelomvattender. Een van onze doelen voor sociale impact is het gebruik van onze technologie en schaal om initiatieven op het gebied van gezondheid, onderwijs en economische kansen te bevorderen, zodat uiterlijk in 2030 blijvende resultaten kunnen worden geboekt voor 1 miljard mensen.

Een voorbeeld hiervan is ons Digital LifeCare-programma waarin nu meer dan 100 miljoen burgers in India zijn ingeschreven en waarmee openbare gezondheidszorg wordt bevorderd door middel van de kracht van data. Een ander voorbeeld is ons Dell Student TechCrew-programma waarin leerlingen van middelbare scholen worden getraind en gecertificeerd om IT-ondersteuning te bieden aan hun medeleerlingen, docenten en schoolleiders. In het afgelopen schooljaar zijn meer dan 80 cursusleiders en meer dan 900 leerlingtechnici getraind. Meer dan 187.000 leerlingen hebben ondersteuning gekregen. En u kunt zien hoe we de schaal vergroten.

Een miljard levens is een hoogstaand doel, maar dankzij de ongelofelijke kracht van innovatie en digitale transformatie weet ik dat we het voor elkaar kunnen krijgen. Het afgelopen jaar heeft alleen nog meer bekrachtigd hoe belangrijk al onze ambitieuze nieuwe doelen voor sociale impact zijn voor ons bedrijf en onze wereld.

En we zijn verheugd dat we onze vooruitgang – Progress Made Real – met u kunnen delen in dit verslag.

Michael Dell
Chairman en CEO
Dell Technologies

Brief van onze directie

Vandaag kijken we terug op een jaar zoals we nog nooit gezien hebben. Een jaar waarin de breuklijnen binnen de samenleving en het gebrek aan gelijke toegang tot connectiviteit en services aan de oppervlakte kwamen. Het afgelopen jaar toonde ook aan dat technologie nooit eerder van zo'n essentieel belang was voor het leven, onze gezondheid, ons onderwijs en werk. Technologie staat centraal in het herstel van de wereld. Een herstel dat eerlijker, inclusiever en duurzamer is voor iedereen.

Nu meer dan ooit beroepen we ons op onze technologie, kernwaarden en doelgerichtheid, om oplossingen te creëren die de vooruitgang van de mensheid voortstuwen. Onze belanghebbenden – medewerkers, klanten, partners, leveranciers, aandeelhouders en gemeenschappen – verwachten dit van ons. En we verwachten het van onszelf.

Vorig jaar hebben we onze aandacht vooral gevestigd op de grootste onmiddellijke behoeften en die op de lange termijn, die voortkwamen uit de pandemie. We hebben onderzoek naar behandelingen voor COVID-19 gefaciliteerd en oplossingen geleverd voor virtueel onderwijs en werk op afstand. Ons team en onze gemeenschappen sloegen de handen ineen om onrecht op basis van ras te bestrijden en een omgeving te scheppen waarin iedereen zich thuis voelt. We hebben industriesectoren de voordelen van hybride arbeid getoond en veel van onze teamleden werken nog steeds naar tevredenheid in een voornamelijk virtuele omgeving.

We hebben vooruitgang proberen te boeken door ons talent en onze deskundigheid, ons wereldwijde bereik en de breedte en diepte van onze technologische capaciteiten aan te wenden ten dienste van de samenleving als geheel. Daarnaast hebben we een uitgebreide interne evolutie ondergaan waarin

een specifieke ESG-strategie (environmental, social, governance) werd opgetuigd, waarop werd toegezien op het hoogste niveau in ons bedrijf.

Omdat wij onze belanghebbenden van dienst willen zijn, hebben we significante stappen ondernomen om onze doelstellingen voor 2030 versneld te verwezenlijken terwijl we onze verantwoordelijkheid voor het stimuleren van maatschappelijke en economische waarde op de lange termijn in het oog blijven houden. Stappen zoals:

- **Opnieuw evalueren waar we de meeste impact kunnen hebben:** Het opnieuw bekijken van onze ESG-materialiteit hielp ons een dieper inzicht te krijgen in de maatschappelijke behoeften die onze belanghebbenden het belangrijkste vonden en waar wij de beste mogelijkheden hebben om vooruitgang aan te drijven.
- **Onszelf verplichten tot het gebruik van de kernmaatstaven van het stakeholder-kapitalisme:** Ondersteuning voor het creëren van een algemene standaard voor verslagen, die de manier waarop alle belanghebbenden ons beoordelen, vereenvoudigt.
- **Eensgezindheid op het hoogste niveau bereiken:** Dit omvat de vorming van directiecommissies om toezicht te houden op onze ESG-strategie en voortgang en verslag doen over ESG aan onze Raad van Bestuur.
- **Blijven samenwerken met partners in ons ecosysteem om de meest dringende kansen en uitdagingen op het gebied van ESG aan te gaan. Doelen en oplossingen formuleren om:**
 - klimaatverandering te bestrijden en ons dichterbij net zero te brengen;

- het gebruik van technologie op te schalen om positieve resultaten voor de gezondheidszorg te behalen;
- te zorgen dat het recht op privacy van onze klanten beschermd wordt;
- toegang te bieden tot technologie en training voor kinderen op de basisschool zodat zij zich kunnen ontplooiën in de digitale economie; en
- meer inclusieve werkplekken en gemeenschappen te bevorderen overal ter wereld.

Transparantie en verantwoordelijkheid zijn altijd belangrijk voor ons geweest in onze pogingen om positieve veranderingen teweeg te blijven brengen. Dit doen we aan de hand van onze ESG-benadering en jaarverslagen over sociale impact.

Boven alles is onze grootste verantwoordelijkheid wellicht gewoon te zijn wie we zijn – een team dat wordt gestuurd door ons geloof in de kracht van technologie om vooruitgang van de mens aan te drijven. Onze niet-aflatende inspanningen voor gelijkheid, integriteit, vertrouwen en opkomen voor elkaar zullen als katalysator fungeren voor het bereiken van onze grootste impact in de komende jaren.



Jennifer "JJ" Davis
Chief Corporate Affairs Officer
Dell Technologies



Vanice Hayes
Chief Diversity and Inclusion Officer
Dell Technologies



Michael McLaughlin
Chief Ethics and Compliance Officer
Dell Technologies

Onze doelstelling

Dell Technologies stelt zich tot doel vooruitgang van de mens te bevorderen en toonaangevend te zijn op het gebied van milieu, sociaal beleid en governance (ESG). Dankzij onze reikwijdte, technologie en onze mensen kunnen wij ernaar streven om een positieve en blijvende impact te hebben, door duurzaamheid te bevorderen, inclusie te cultiveren en mensenlevens overal ter wereld te transformeren. Ten grondslag aan ons vermogen om betekenisvolle impact te hebben ligt de verplichting die we onszelf opleggen om ethische principes en privacy hoog te houden.

Mijlpalen in onze prestaties

Sinds ons bedrijf werd opgericht, zijn we er trots op geweest dat we ons bewust sterk hebben gemaakt voor een positieve impact op de mensheid en de planeet. Hier delen we enkele recente hoogtepunten van onze innovatie en actie.

Duurzaamheid stimuleren



2017

Dell was het eerste bedrijf in de branche dat verpakkingen maakte op basis van plastic dat in de oceanen ronddreef en was een van de oprichters van [NextWave Plastics](#), een consortium van bedrijven die het eerste netwerk van leveringsketens ontwikkelden voor in oceanen aangetroffen plastic en voorkwamen dat plastic in de oceanen terecht kwam.



2018

Dell overtrof het doel uit 2020 en recyclede 1 miljard kilo aan gebruikte elektronica sinds 2007. Dell maakt recycling gemakkelijk, onder andere door consumenten overal ter wereld gratis retourservices aan te bieden en commerciële klanten te voorzien van beveiligde logistiek, databescherming en verantwoorde afvoer aan het eind van de levenscyclus.



2021

Dell lanceerde zijn nieuwe doel voor net zero – het bereiken van net zero uitstoot van broeikasgassen in de scopes 1, 2 en 3 uiterlijk in 2050 — op de Dag van de Aarde als uitbreiding van ons streven om de klimaatcrisis te helpen oplossen.

Levens transformeren



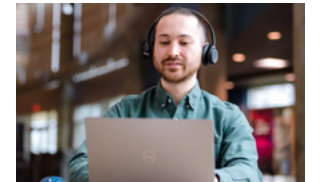
2018

Het Digital LifeCare-platform van Dell werd door de Indiase overheid India gekozen als platform voor het beheer van niet-infectieuze ziekten. Sinds maart 2021 zijn hier meer dan 100 miljoen mensen geregistreerd.



2019

Dell lanceerde Dell Student TechCrew voor het bevorderen van toekomstige beroepsvaardigheden en onderwijs door middel van praktijkervaring. In dit programma helpen leerlingen hun medeleerlingen en schoolpersoneel met computerproblemen door Dell desktopcomputers, notebooks en klantgerichte processen te gebruiken.



2019

Om de toegang van NGO's tot de digitale transformatie te helpen bevorderen, heeft Dell een portfolio van gratis technische adviesprogramma's (Tech Pro Bono) opgesteld waarvoor NGO's overal ter wereld een team van Dell vrijwilligers wordt gezocht die deskundig zijn in het probleem waar de NGO mee te kampen heeft.

Inclusie cultiveren



2018

Dell is een van de oprichters van de Reboot Representation Tech Coalition, die tot doel heeft het aantal vrouwen met Zwarte, Latijns-Amerikaanse of Indiaanse etniciteit dat een ICT-studie met een diploma afsluit, te verdubbelen in 2025. Onze voormalige Chief Diversity and Inclusion Officer Brian Reaves diende als eerste voorzitter.



2020

Dell bereikte een participatie van 44% in 13 Employee Resource Groups (ERG's), met 463 onderafdelingen in 74 landen. Onze ERG's bieden veilige en inclusieve omgevingen en komen op voor kwesties van maatschappelijke rechtvaardigheid en andere zaken.



2020

99,98% van onze leidinggevenden (11.000 teamleden) hebben onze basis cursus in het herkennen van onbewuste vooroordelen gevolgd die tot doel heeft teamleden te helpen zich te realiseren welke onbewuste vooroordelen ze hebben en deze tegen te gaan door middel van meer bewustwording en eerlijke gesprekken.

Ethiek en privacy hooghouden



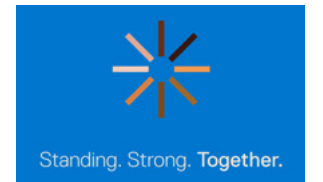
2018

In een partnerschap met RSA Archer waren wij de eersten die een eigen aangepaste digitale oplossing voor risicobeheer ten aanzien van de AVG creëerden, waarmee we de verantwoordelijkheid en verplichtingen van Dell voor dataprivacy en transparantie konden aantonen aan de autoriteiten van de Europese Unie en onze klanten.



2019

Dell lanceerde het nieuwe privacyvertrouwenscentrum voor geregistreerde gebruikers van Dell 'Mijn account' zodat zij hun data gemakkelijk kunnen beheren. Dit self-servicecentrum stelt gebruikers in staat hun data in te zien en te verwijderen en hun 'Mijn account' te deactiveren of reactiveren.



2020

Dell implementeerde de nieuwe cursus Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity als onderdeel van de jaarlijkse ethische training van Dell. Deze cursus gaat over ras en etniciteit en onderzoekt vooroordelen over rassen en onbewuste vooroordelen en biedt middelen waarmee teamleden zich gewaardeerd, gerespecteerd en veilig kunnen voelen.

Erkenning

Dell Technologies stimuleert initiatieven met betrekking tot onze ESG-verslagen. De volgende erkenningen weerspiegelen ons streven naar sociale impact en belichten wat we bereikt hebben en laten zien waar we onze prestaties nog verder kunnen verbeteren. Bekijk meer van onze [onderscheidingen en erkenning](#).



CDP CLIMATE A-LIJST

Score: A

Dell Technologies heeft [de score A](#) gekregen voor onze antwoorden in 2020 op de jaarlijkse vragenlijst van het CDP over klimaatverandering vanwege de kwaliteit en uitgebreidheid van de informatie die Dell verstrekke. De disclosure-score is een maatstaf voor goed intern management, begrip van de problemen van klimaatverandering en transparantie van het bedrijf over klimaatverandering.



CDP SUPPLY CHAIN LEADERBOARD

Status Toonaangevend

We zijn erkend als toonaangevende onderneming, een van de beste 7% ondernemingen voor betrokkenheid van leverancier bij klimaatverandering, op basis van onze disclosure aan het CDP in 2020. De betrokkenheidsscore van leveranciers van het CDP meet hoe effectief bedrijven hun leveranciers betrekken bij klimaatverandering.



WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES® IN 2021 (MEEST ETHISCH VERANTWOORDE ONDERNEMINGEN)

Score: 9 keer onderscheiden

In 2021 erkend als een van 's wereld meest ethisch verantwoorde ondernemingen ([World's Most Ethical Companies](#)®) door het Ethisphere®-instituut voor het achtste opeenvolgende jaar (we hebben de erkenning in totaal negen jaar lang gekregen), een bevestiging van de robuuste programma's van Dell en ons streven naar integriteit.



CORPORATE EQUALITY INDEX

Score: Hoogste score 100 punten

Dit was ons 17e achtereenvolgende jaar waarin we de hoogstmogelijke score ontvingen op deze index, die de [Beste bedrijven om voor te werken met betrekking tot gelijke rechten voor LGBTQ](#) erkent. Het is de nationale benchmark-tool voor LGBTQ-gerelateerd ondernemingsbeleid en -praktijken.



2020 BESTE BEDRIJVEN OM VOOR TE WERKEN

Score: 100%

De [DEI](#) dient als benchmark-tool waarmee bedrijven een routekaart kunnen opstellen voor meetbare, tastbare acties die ze kunnen ondernemen om inclusie en gelijkheid te bereiken voor mensen met beperkingen.



SERVICES VOOR INSTITUTIONELE BELEGGERS (ISS) ESG

Score: Status Eersteklas

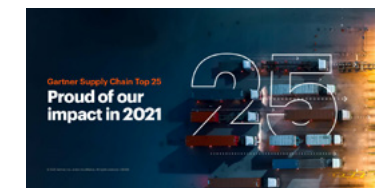
Status 'Eersteklas' bereikt door te voldoen aan de sterke ESG-vereisten voor [ISS](#) ten aanzien van prestaties op het gebied van duurzaamheid in onze sector in 2020.



KNOWTHECHAIN

Score: 6e van de 49 ondernemingen

[6e plaats](#) in de sector Informatie- en communicatietechnologie. We begonnen met ons verslag aan KnowTheChain in 2020 om op een transparantere en meer verantwoorde manier te opereren ter voorkoming van dwangarbeid in wereldwijde leveringsketens.



WERELDWIJDE TOP 25 LEVERINGSKETEN

Genoteerd als een van de toonaangevende ondernemingen in 2021

[Deze beoordeling](#) belicht geïntegreerde, doelgerichte organisaties, klantgerichte bedrijfstransformatie en digitaal aangestuurde leveringsketens. Vijftien procent van de evaluatiecriteria is gebaseerd op ESG-maatwaarden.*

* Gartner doet geen aanbevelingen voor enige leverancier, enig product of enige service die wordt besproken in de onderzoekspublicaties van Gartner. Gartner's onderzoekspublicaties bestaan uit de opinies van Gartner's onderzoeksorganisatie en mogen niet als feitelijke verklaringen worden opgevat. Gartner wijst alle garanties, zowel expliciet als impliciet, in verband met dit onderzoek af, met inbegrip van alle garanties van verkoopbaarheid of geschiktheid voor een specifiek doel.

A wide-angle photograph of a long, multi-lane bridge spanning a vast body of water. The bridge features a series of piers and two prominent cable-stayed towers. The sky is filled with the warm, golden light of a sunset, with the sun low on the horizon. The water is a deep blue, and the overall scene is serene and expansive.

Ons plan

In juni 2019 zetten we onze visie uiteen voor hoe we onze inspanningen gingen vormgeven voor 2030 en daarna om een positieve, blijvende impact te hebben op de mensheid en de planeet. We deelden onze analyse van de wereld, onze invloed en de mogelijkheden die voor ons lagen. En we vestigden onze aandacht op het bevorderen van duurzaamheid, het cultiveren van inclusie en het transformeren van levens, allemaal geschraagd door onze inzet voor het hooghouden van ethische principes en privacy.

In november van dat jaar vertaalden we deze visie in duidelijke doelen voor sociale impact en publiceerden we ons Progress Made Real-plan voor 2030. In onze jaarlijkse Progress Made Real-verslagen laten we onze acties voor het bereiken van deze doelen zien, zodat duidelijk wordt hoe we echte voortgang boeken voor 2030 en daarna.

Progress Made Real — Ons plan voor sociale impact voor 2030



Duurzaamheid stimuleren

Wij zijn verantwoordelijk voor het beschermen en verrijken van onze planeet, samen met onze klanten, leveranciers en lokale gemeenschappen. Het is een kernonderdeel van ons bedrijf en we verankeren [duurzaamheid en ethische praktijken](#) in alles wat we doen. We zijn verantwoordelijk voor onze acties en brengen verbeteringen aan waar en wanneer mogelijk.



Inclusie cultiveren

Dell Technologies gelooft dat er teveel potentieel talent ongebruikt blijft terwijl een gebrek aan talent voor iedereen een probleem is. Het overbruggen van de diversiteitskloof is van essentieel belang om te kunnen voldoen aan de toekomstige behoefte aan talent en nieuwe perspectieven te omarmen die een weerspiegeling zijn van de wereldwijde klanten van Dell. We zien diversiteit en inclusie als een bedrijfsvereiste die ons in staat stelt [ons toekomstige personeelsbestand op te bouwen en in hun kracht te zetten](#) terwijl we ook meehelpen met het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.



Levens transformeren

Er zijn talloze mogelijkheden als wij onze schaalgrootte, portfolio en partners inschakelen om ingewikkelde maatschappelijke vraagstukken op te lossen. We willen de kracht van technologie inzetten om [een toekomst te creëren](#) waarin het menselijke potentieel volledig gerealiseerd wordt.



Ethiek en privacy hooghouden

Ethiek en privacy spelen een cruciale rol bij het bouwen van een sterk fundament voor positieve sociale impact. In deze tijd van snelle innovaties, big data, snel veranderende regelgeving en toenemende verwachtingen van onze klanten, teamleden en lokale gemeenschappen, doen wij er alles aan om een leidende kracht te blijven op het gebied van ethiek en privacy. Ons constante streven naar [hogere standaarden voor ethiek en privacy](#) wordt een wegwijzer voor ons werk voor Progress Made Real.

Ontdek ons Progress Made Real-plan voor 2030

ESG-materialiteit en betrokkenheid van belanghebbenden

Materialiteit en betrokkenheid van belanghebbenden zijn kritieke factoren die vorm geven aan onze ESG-strategie als geheel.

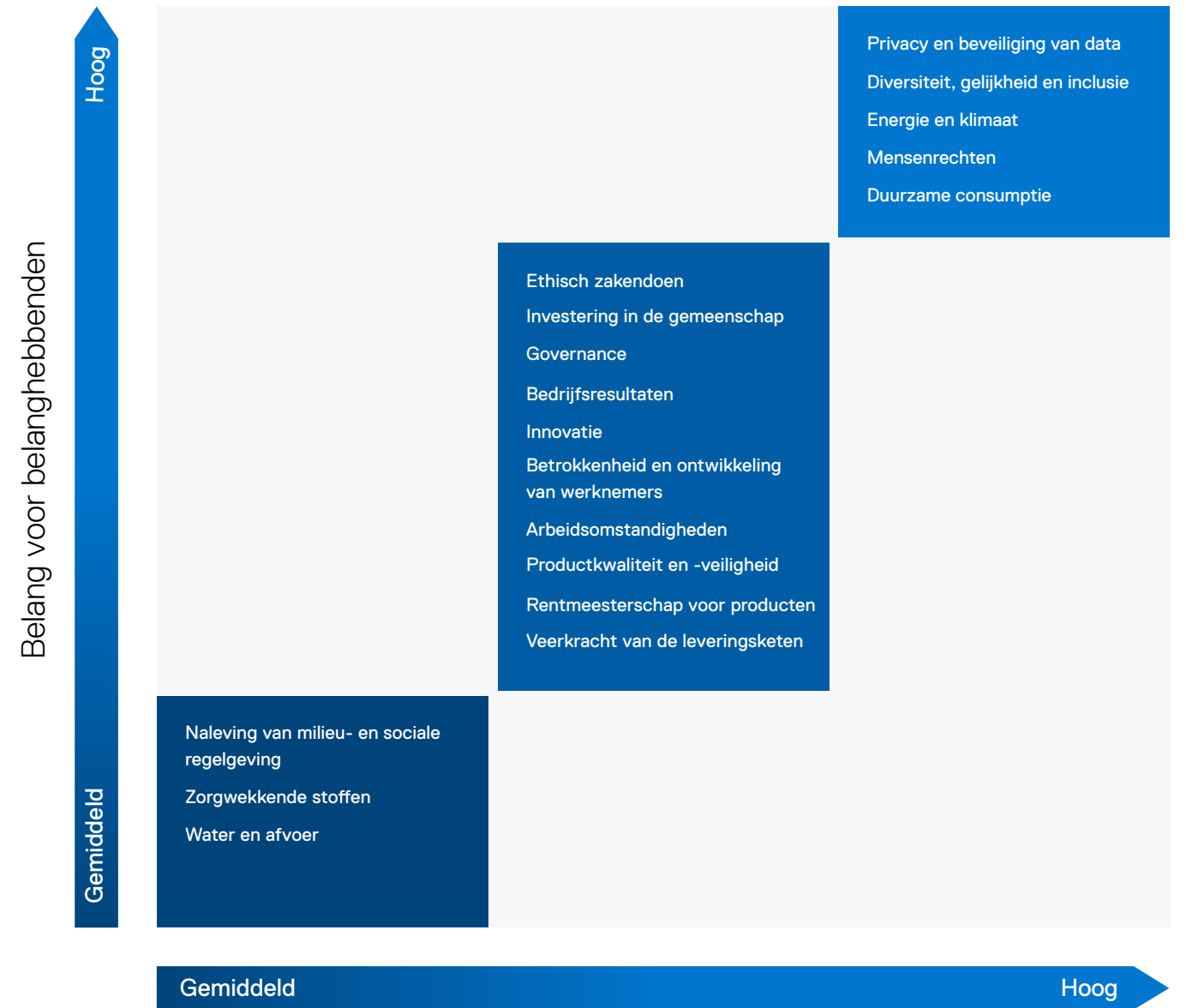
In 2019 voerden we een analyse uit om de materiële omgeving en maatschappelijke vraagstukken te identificeren waar Dell Technologies de meest zinvolle rol kan vervullen. We gebruikten deze analyse als richtlijn voor ons [Progress Made Real-plan voor 2030](#).

Sinds onze materialiteitsevaluatie in 2019 hebben we stappen gezet naar grondiger verslagen over milieu, sociale impact en governance (ESG). Aan het begin van 2021 bekeken we onze materialiteitsevaluatie opnieuw om rekening te houden met de veranderende omstandigheden van het jaar daarvoor en om een dynamischer benadering te adopteren van ESG-materialiteit als organisatie. Deze herbezinning op materialiteit helpt ons er zeker van te zijn dat wij de juiste focus hebben op de gebieden waarvan onze belanghebbenden denken dat we daar de grootste impact kunnen hebben. Het resultaat daarvan is dat er nieuwe onderwerpen aan het licht kwamen en bestaande onderwerpen mogelijk een andere prioriteit kregen. Onderwerpen die altijd heel belangrijk waren voor Dell, zoals bijvoorbeeld Governance en Ethisch zakendoen maken nu deel uit van de routekaart van materiële ESG-onderwerpen. Zoals al min of meer

het geval was bij onze eerdere resultaten, is Dell zich bewust van de interrelatie tussen deze onderwerpen en begrijpen we dat onze inspanningen in het ene gebied de prestaties op een ander gebied kunnen beïnvloeden.

We hebben contact gezocht met verschillende belangrijke groepen belanghebbenden, zoals medewerkers van Dell, aandeelhouders, leveranciers en klanten. De inzichten van deze belanghebbenden werden gebruikt om de belangrijkheid van de onderwerpen te evalueren. Deskundigen binnen de onderneming en binnen onze [bestuurslichamen inzake ESG](#) stelden vast welke mogelijkheden en risico's gepaard gaan met al deze onderwerpen.

Dankzij onze herbezinning op de materialiteit waren we in staat om middelen in te zetten voor de gebieden waar we de grootste mogelijkheden zien voor groei en leiderschap of voor de belangrijkste milieu- of maatschappelijke vraagstukken die we willen oplossen. In de nabije toekomst zullen we onze prestaties op ESG-gebied blijven afstemmen en over deze onderwerpen verslag doen voor onze doelstellingen voor 2030 en blijven werken binnen kaders zoals het [Global Reporting Initiative](#) (GRI) en de [Sustainability Accounting Standards Board](#) (SASB). De inspanningen die we ons het afgelopen jaar getroostten voor een betere afstemming op de meetwaarden van het GRI en de SASB waren gebaseerd op onze herbezinning op materialiteit.



Mate van kans of impact

Zie de [Verklarende woordenlijst](#) voor definities van deze materiële onderwerpen.

*Materialiteit' verwijst naar materialiteit binnen de context van onze ESG-verslagen en -strategie en verwijst niet naar het begrip materialiteit zoals dat gebruikt wordt in beleggings- of andere geldende wetten.

DOELEN VOOR DUURZAME ONTWIKKELING

Onze steun aan de SDG's van de V.N.

De [Sustainable Development Goals \(SDG's\)](#) (duurzame ontwikkelingsdoelen) die in 2015 door de lidstaten van de Verenigde Naties zijn opgesteld, dragen een wereldwijde visie uit voor vrede en welvaart voor de mensheid en de planeet. We geloven dat technologie een essentiële rol zal spelen bij vele van deze 17 ambitieuze, met elkaar verweven doelen en we zien mogelijkheden die in lijn liggen met onze eigen inspanningen om een positieve sociale impact te hebben.

Al onze doelen voor 2030 zijn uitgelijnd op de specifieke SDG's waar zij volgens ons een bijdrage aan leveren.

We zien het potentieel om bij te dragen aan de SDG's in de hieronder genoemde gebieden. Deze worden allemaal ondersteund door onze niet-aflatende inspanningen voor ethiek en privacy:

Duurzaamheid stimuleren

Onze doelen voor 2030 helpen ons onze impact op het milieu te verminderen en betere omstandigheden te creëren voor de mensen die onze producten maken. We werken samen met anderen in onze waardeketen om een circulaire economie mogelijk te maken en klimaatverandering aan te pakken op weg naar ons doel van net zero. Wij en onze leveranciers nemen de verantwoordelijkheid voor het doorvoeren van zinvolle verbeteringen in de lokale gemeenschappen waar we werken en leven terwijl we opkomen voor de mensen die onze producten maken. [Duurzaamheid](#) is een kernonderdeel van onze onderneming en we zullen dit blijven verankeren in alles wat we doen.



Inclusie cultiveren

Onze succesvolle toekomst zal gebaseerd zijn op [het aantrekken en ontwikkelen van divers talent](#) terwijl we bouwen aan onze inclusieve bedrijfscultuur. We zullen ongelijkheden aanpakken, mogelijkheden creëren en bouwen aan een personeelsbestand en bedrijfscultuur die steeds diverser en inclusiever worden. We werken samen met onze lokale gemeenschappen aan programma's die de potentiële kweekvijver van talent voor onze toekomst aantrekken en uitbreiden, en we bevorderen de vaardigheden en mogelijkheden binnen onze vier muren zodat onze diverse teamleden meer mogelijkheden krijgen en inspiratie opdoen om verder te groeien en zich verder te ontwikkelen. Verandering begint bij ons.



Levens transformeren

Door gebruik te maken van onze schaalgrootte, onze partnerschappen en onze technologieportfolio kunnen we een toekomst mogelijk maken waarin het potentieel dat is vervat in de SDG's, kan worden gerealiseerd. Door onze deskundigheid en ondersteuning beschikbaar te stellen kunnen we een betere gezondheid bevorderen, beter onderwijs stimuleren en mogelijkheden bieden voor ondervertegenwoordigde groepen in de digitale economie. Succes zal afhangen van effectieve partnerschappen en creatieve benaderingen voor het leveren van oplossingen. Een [betere toekomst](#) is binnen handbereik van ons allen, en wij zijn bereid daar een rol in te spelen.



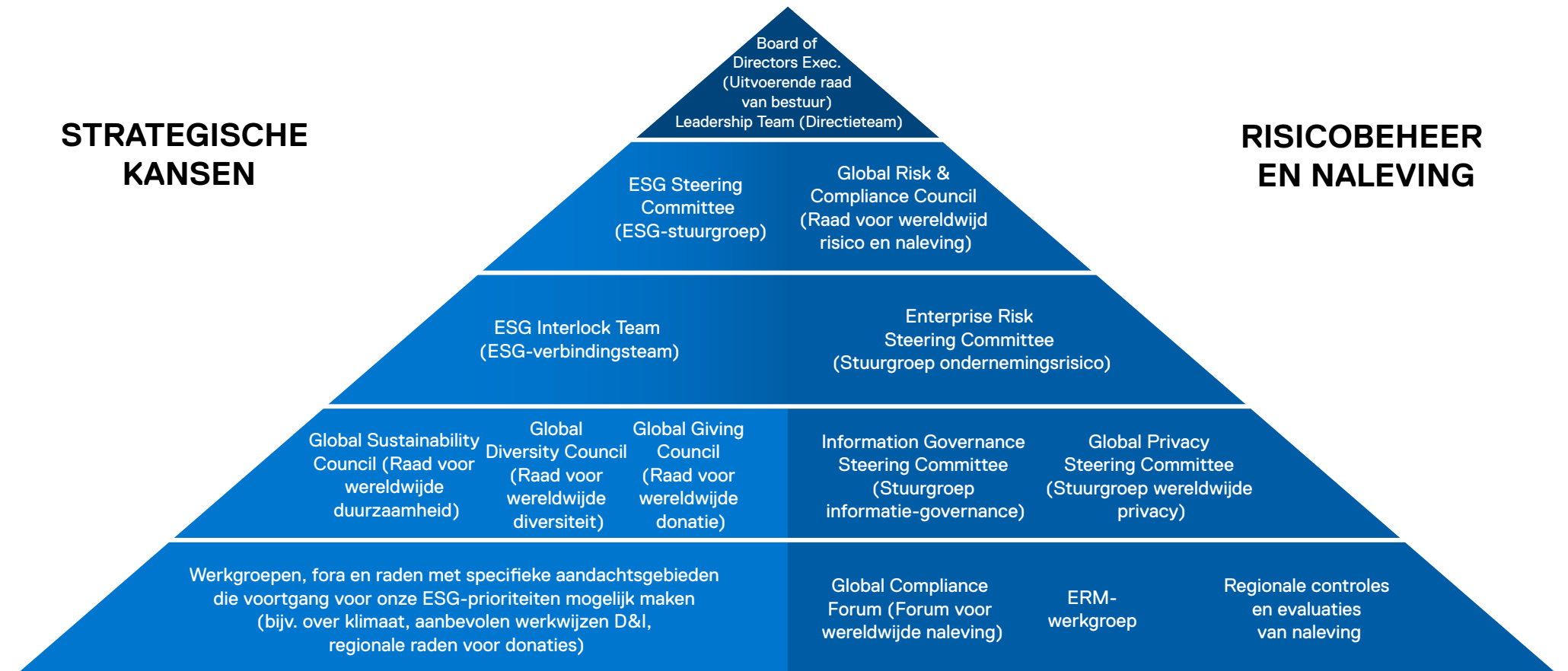
ESG-governance

Governance ligt ten grondslag aan onze ESG-strategie.

Sinds onze materialiteitsevaluatie in 2019 hebben we stappen gezet naar grondiger verslagen over milieu, sociale impact en governance (ESG). De wetenschap dat Dell Technologies bezig is met relevante ESG-vraagstukken wordt steeds belangrijker voor onze belanghebbenden. We streven naar bevordering van deze initiatieven overal in onze onderneming en het integreren van het meten en het beheren van ESG-thema's in onze strategische planning en bedrijfsactiviteiten.

In 2020 hebben we twee bestuurslichamen opgericht die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op ESG-onderwerpen bij Dell, onze ESG-stuurgroep en het ESG-verbindingsteam. Elk lichaam heeft zijn eigen rollen en verantwoordelijkheden en weerspiegelt en stemt af hoe we omgaan met risico in de organisatie.

Deze bestuurslichamen bestaan uit leden van verschillende teams binnen Dell die een perspectief en een benadering voor ESG creëren die geheel geïntegreerd zijn met het bedrijf. Onder hen bevinden zich vertegenwoordigers van de volgende bedrijfsonderdelen en bedrijfsfuncties: duurzaamheid, diversiteit en inclusie, HR, goede doelen en maatschappelijke innovatie, ethische zaken en privacy, leveringsketen, interne zaken, overheidszaken, interne audit, juridische zaken, risicobeheer, beleggersrelaties, boekhouding en beveiliging. Samen helpen deze bestuurslichamen ons de ESG-strategie en de prestaties te ontwikkelen, beheren en meten.



Over de Raad van Bestuur van Dell Technologies

De [Raad van Bestuur](#) van Dell Technologies verplicht zich te handelen op een verantwoorde manier. Momenteel hebben we twee vrouwen in onze Raad van 7 leden en we zullen blijven zorgdragen dat onze kandidaten voor elke positie uit een diverse groep worden gerekruteerd. Vier van onze bestuursleden zijn geclassificeerd als onafhankelijk volgens de richtlijnen van de New York Stock Exchange.

Rol van de Raad van Bestuur in ESG-praktijken en -risico's

Onze ESG-stuurgroep doet elk jaar verslag aan de Raad van Bestuur die toezicht houdt op programma's en beleid waarmee we de missie van Dell proberen te realiseren. We voorzien de Raad van updates over voortgang ten aanzien van onze doelen voor 2030 en andere prioriteiten voor ESG.

De Raad houdt toezicht op de totstandkoming en handhaving van governance, naleving en risicobeheerprocessen en procedures om het gedrag van onze onderneming volgens de hoogste standaarden van verantwoordelijkheid, ethische principes en integriteit vorm te geven.

Ontdek informatie over [governance door de Raad van Bestuur van Dell Technologies](#).

Voornaamste verantwoordelijkheden van onze ESG-bestuurslichamen

ESG-stuurgroep

- Stelt onze jaarlijkse ESG-strategie op en geeft hier uitvoering aan
- Doet aanbevelingen bij de Raad van Bestuur over ESG-programma's
- Stelt de benodigde middelen vast om inspanningen voor ESG te ondersteunen
- Evalueert periodiek de voortgang die de onderneming boekt voor de doelen van sociale impact voor 2030
- Ondersteunt inspanningen om prestaties te verbeteren ten opzichte van de voornaamste ESG-beoordelingen, posities en onderscheidingen

ESG-verbindingsteam

- Maakt de uitvoering van onze ESG-strategie mogelijk
- Blijft afgestemd op en geïnformeerd over de voornaamste risico's, opmerkelijke trends en prioriteiten van belanghebbenden
- Oefent invloed uit op beslissingen die mogelijk impact hebben op de ESG-strategie van de onderneming
- Bewaakt de prestaties ten aanzien van de doelen voor sociale impact in 2030 en de belangrijkste ESG-beoordelingen, posities en onderscheidingen

Een allesomvattende benadering om risico's en kansen te herkennen en beheren

Risicobeheer omvat processen en procedures om het gedrag van onze onderneming te promoten met de hoogste standaarden van verantwoordelijkheid, ethiek en integriteit.

Risicobeheer is ook een belangrijk onderdeel van de verantwoordelijkheden van management, met inbegrip van het identificeren en beheren van de risico's waaraan de onderneming is blootgesteld tijdens onze bedrijfsactiviteiten, het evalueren van onze waardeketen en het algehele risicoprofiel van onze onderneming. Onze ESG-bestuurslichamen beoordelen en beheren risico's voor ons. U kunt een beschrijving van belangrijke risico's in onze onderneming nalezen in ons [jaarlijkse 10-K-verslag](#).

Vorig jaar voerden we een scenarioanalyse uit volgens de richtlijnen van de [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#). Daarin evalueerden we de potentiële impact op Dell Technologies en zijn belanghebbenden in de context van toekomstige scenario's met betrekking tot het klimaat. Deze analyse ligt ten grondslag aan onze klimaatstrategie en hielp ons de interne klimaatgerelateerde betrokkenheid te verbeteren. We benutten het TCFD-kader om onze governance en ons beheer van risico's en kansen ten aanzien van klimaatvraagstukken, te beoordelen en te communiceren. Meer informatie over onze risico's en kansen met betrekking tot het klimaat kunt u vinden in onze [klimaatveranderingsvragenlijst](#) van het CDP, sectie C2.



Kaders van verslaglegging

Wij van Dell Technologies werken voortdurend aan het verbeteren en uitbreiden van onze ESG-verslagen. Een van de hoofdaspecten van onze verslagen is de acceptatie van internationaal erkende kaders en richtlijnen. We gebruiken bijvoorbeeld al vele jaren het [Global Reporting Initiative](#) (GRI) als maatstaf en in [ons verslag](#) dit jaar hebben we ons gebruik van de richtlijnen opgevoerd.

In ons eerdere Legacy of Good 2020-plan en ons huidige [Progress Made Real-plan voor 2030](#) hebben we ook beschreven hoe onze onderneming bijdraagt aan de [Duurzame ontwikkelingsdoelen](#) van de [V.N.](#)

We hebben in onze verslagen voor FY21 aanvullende kaders meegenomen, waaronder de industrieespecifieke standaarden voor technologie- en communicatiehardware en -software opgesteld door de [Sustainability Accounting Standards Board](#) (SASB).

We hebben nu ook de aanbevelingen van de [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#) (TCFD) opgevolgd in onze verslagen met betrekking tot klimaatverandering (zie pagina's 13-14 voor meer informatie over onze ESG-governance). Vorig jaar hebben we een scenarioanalyse uitgevoerd volgens de richtlijnen van de TCFD die uitgebreid aan bod komt in de [klimaatveranderingsvragenlijst](#) van het CDP, sectie C3.1b. Daarnaast biedt onze GRI-index een een-op-een relatie van GRI-disclosures met de aanbevelingen van de TCFD.

Dell was samen met 25 andere ondernemingen een van de originele ondertekenaars van het recente initiatief door het [World Economic Forum](#) (WEF) om disclosures van ondernemingen over milieu, sociaal beleid en governance op één lijn te brengen en onder de aandacht te brengen. In het kader hiervan heeft Dell zich ertoe verplicht om verslag te doen volgens de kernmeetwaarden van het Stakeholder-kapitalisme van het WEF. Hiermee wordt een verzameling van 21 universele, vergelijkbare disclosures

geboden die de aandacht richten op mensen, de planeet, welvaart en principes van goed bestuur. Deze algemene standaard voor meetwaarden, zoals gedefinieerd door de International Business Council van het WEF, zal meer consistentie aanbrengen en het gemakkelijker maken voor al onze belanghebbenden om ons te evalueren.

Een ander nieuw element in ons verslag dit jaar is de toevoeging van kwalitatieve informatie over menselijk kapitaal, dat is opgenomen in ons [10-K-verslag](#) voor FY21, vanaf pagina 12.

Voor Dell Technologies is de verplichting die we ons opleggen om verslag te doen van meetwaarden die het belangrijkste geacht worden door onze belanghebbenden, de voortzetting van een les die we reeds lang geleden hebben geleerd: Een duurzame, succesvolle onderneming moet waarde leveren op meerdere gebieden en zijn prestaties op een transparante manier bekendmaken aan zijn belanghebbenden. We zijn van plan deze meetwaarden te gebruiken als richtlijn voor de inhoud van onze toekomstige ESG-verslagen.

Bekijk de huidige en gearchiveerde exemplaren van [al onze verslagen](#).

Onze GRI-, SASB- en WEF-indexen zijn [hier beschikbaar](#).



Pleitbezorging voor overheidsbeleid met sociale impact

Terwijl landen, gemeenschappen en ondernemingen worstelen om te herstellen van de effecten van de COVID-19-pandemie en reageren op stijgende zorgen over maatschappelijke en economische ongelijkheid, zijn wij ons bewust dat er zowel voor de overheid als de ondernemingen rollen zijn weggelegd. Publiek-private samenwerking is nooit van meer belang geweest. Daarom zoeken wij partnerschappen met de publieke sector op het gebied van maatregelen tegen de pandemie en economisch herstel, en om de manier waarop onderwijs, werk en gezondheidszorg in de maatschappij wordt vormgegeven, te transformeren.

Terwijl we onze meningen vormen over beleidszaken en beslissingen nemen over waar en wanneer we actief worden op het gebied van maatschappelijke vraagstukken, activeren we al onze stakeholdergroepen: medewerkers, klanten, partners, lokale gemeenschappen, aandeelhouders en beleidsmakers.

Hier belichten we een aantal hoogtepunten van ons werk vorig jaar voor pleitbezorging van overheidsbeleid:

Aanbevelingen doen voor maatregelen tegen de COVID-19-pandemie

In 2020 werd de rol van technologie als essentiële infrastructuur duidelijk toen de wereld reageerde op de COVID-19-pandemie en er werd gezocht naar nieuwe manieren om te werken, gezondheidszorg te bieden, onderwijs mogelijk te maken en essentiële overheidsdiensten te leveren. Gedurende dit jaar waren wij overal ter wereld actief op allerlei manieren, hielpen we beleid en maatregelen te promoten om mensen gezond te houden, de economie te steunen en broodnodige services te verlenen. In FY21 deden we het volgende:

- We maakten ons sterk voor het openhouden van grenzen voor het vrije verkeer van IT-personeel en producten gedurende de COVID-19-pandemie, om de continuïteit van kritieke operaties te waarborgen.
- We steunden beleidsmaatregelen in herstelwetten na COVID-19 waarmee apparatuur en breedband beschikbaar werd gesteld voor studenten die virtueel onderwijs volgden.
- We maakten ons niet alleen sterk voor de herstelwetten maar ook voor de benodigde financiering voor apparatuur en breedbandtoegang.
- Wij toonden de waarde aan van technologie in het beheer van de COVID-19-crisis door een controlecentrum in een afgelegen dorp in de buurt van Chennai in India uit te rusten met Dell systemen om besmettingen en contacten te traceren.
- Wij namen deel aan een [hoorzitting in de Amerikaanse Senaat](#) en deelden daar onze ervaringen met werk op afstand en flexibel werk – telewerken – als manier om de overheid geld te laten besparen en de efficiency te verhogen.

Ondersteuning voor het democratische proces in de V.S.

Het is voor ons altijd een prioriteit geweest om onze Amerikaanse medewerkers in staat te stellen te stemmen en te voorzien van de informatie en bronnen die zij nodig hebben om zich te registreren als kiesgerechtigde, zich als vrijwilligers aan te melden en deel te nemen aan verkiezingen. We hebben ook in het openbaar onze steun getoond voor het belang van vrije en eerlijke verkiezingen. In dit afgelopen jaar hebben we:

- toegang en voorlichting voor stemgerechtigden gepromoot door deel te nemen aan het initiatief Make Time To Vote U.S., hebben we de eed van de Day for Democracy gezworen en voorlichtingsevenementen en registratiecampagnes gesteund die werden geleid door medewerkers.
- onze stem laten horen voor vrije en eerlijke verkiezingen in de V.S. en de noodzaak voor een vredige machtsoverdracht in Washington, D.C., en hebben we de aanval op het Amerikaanse Capitool op 6 januari in sterke bewoordingen veroordeeld.
- gepleit tegen wetten die belemmerend zijn voor kiesgerechtigden en de overheid aangemoedigd om verder te bouwen aan het succes van de algemene verkiezingen van 2020 tijdens de wereldwijde COVID-19-pandemie door innovatie en veilige manieren te volgen om de toegang tot het kiesproces te vergroten.
- De raad van bestuur van de Political Action Committee van Dell Technologies stemde ervoor om politieke bijdragen stop te zetten aan congresleden wier uitspraken en activiteiten in de periode na de verkiezingen niet verenigbaar zijn met de principes van Dell.

Racisme en discriminatie bestrijden

Wij zijn ons allemaal bewust van ongelijkheden en racisme in de maatschappij. In 2020 waren we getuige van bijzonder heftige en pijnlijke gebeurtenissen. Tegelijkertijd voelen we een diepe verplichting om waar mogelijk actie te ondernemen en ons platform te gebruiken om positieve veranderingen voor iedereen te promoten. In FY21 deden we het volgende:

- We lieten onze stem publiekelijk horen in de V.S. over onrecht door racisme en discriminatie tegen Aziatisch-Amerikanen en creëerden een interne taakgroep om een omgeving te scheppen voor lastige gesprekken, Zwarte en Aziatisch-Amerikaanse teamleden te steunen, meer verantwoording te eisen van leiders en actie te ondernemen voor positieve socio-economische verandering voor Zwarte en Latino gemeenschappen.
- We sloten ons aan bij de Take On Race-coalitie, ondertekenden een open brief van de CEO over toegang voor kiesgerechtigden en sloten ons aan bij de Intel Coalition-index.
- We pleitten voor de Equality Act in de V.S. en bekritiseerden wetgeving op staatsniveau die discriminerend was voor LGBTQIA+.
- We ondersteunden de congressionele Tri-Caucus, bestaand uit de congressionele Hispanic caucus, congressionele Aziatisch-Pacifisch-Amerikaanse caucus en congressionele Zwarte caucus.

Digitale inclusie

We gaan door met onze inspanningen overal ter wereld om digitale inclusie te verbeteren en we lobbyen bij beleidsmakers om toegang tot breedband uit te breiden voor achtergestelde minderheden en om 5G te ondersteunen, zowel bij de financiering als het beleid over de infrastructuur. In FY21 deden we het volgende:

- We sloten ons aan bij de Land O' Lakes American Connection Broadband Coalition om de digitale kloof te helpen dichten in de V.S.
- We waren succesvol met ons pleidooi voor financiering voor apparaat en toegang tot breedband in het kader van COVID voor ondervertegenwoordigde groepen, waaronder gemeenschappen op het platteland en deelden beleidsaanbevelingen over digitale adoptie op scholen en andere plekken met de overheid van India en met staatsoverheden.
- We organiseerden een PolicyHack met het European Schoolnet om mensen bewust te maken van de problemen waar docenten mee te maken krijgen bij het adopteren van leermodellen op afstand en hoe sociaal-emotionele ontwikkeling kan worden gestimuleerd tijdens het gebruik van technologie op school.
- We namen deel aan discussies over beleid met de Bill & Melinda Gates Foundation, Health Systems Transformation Platform, LGT Venture Philanthropy, Swasti en USAID over het bevorderen van uitgebreide primaire gezondheidszorg in India.

Duurzaamheid

Het bestrijden van klimaatverandering is onze topprioriteit. In 2020 zetten we onze inspanningen voort voor het ondersteunen van beleidsinitiatieven en activiteiten om ondernemingen actie te laten ondernemen om broeikasgasuitstoot te verminderen. In FY21 deden we het volgende:

- We sloten ons aan bij de Alliance of CEO Climate Leaders van het World Economic Forum, die werkt aan het promoten van net zero-uitstoot en de transitie naar een koolstofarme economie.
- We ondertekenden de intentieverklaring We Are Still In, waarmee we onze steun opnieuw uitspraken voor het Parijs-akkoord en ons inzetten voor samenwerking met de Biden-regering aan acties en beleid voor klimaatverandering.
- We hielpen met het opstellen van de nieuwe Climate Change Policy van de Business Roundtable waarin wordt aangedrongen op verdere actie voor het verminderen van broeikasgasuitstoot.
- We ondersteunden de inspanningen van The Climate Group en ondertekenden samen met andere ondernemingen en beleggers een brief waarin we onze steun uitspraken voor de wetenschappelijke consensus dat er snel moest worden gehandeld om de ergste gevolgen van klimaatverandering te voorkomen.
- We ondertekenden samen met McDonald's en andere bedrijven uit de Renewable Energy Buyers

Alliance een brief waarin het Congres werd opgeroepen om directe steun te bieden aan de duurzame-energiesector en gebruik te maken van schone energie bij het economisch herstel in het kader van COVID-19-steun.

- In Europa sloten we ons aan bij RE-Source, een alliantie van belanghebbenden die kopers en leveranciers van schone energie voor bedrijven vertegenwoordigen in Europa.
- We deden een oproep aan beleidsmakers en inkopers bij overheden in Europa om hun totale budget voor de aanschaf van ICT van 45 miljard euro op een duurzamere en meer verantwoorde manier te besteden.
- We ontwikkelden een CSR Procurement Guide om inkopers van producten en services te helpen duurzaamheid als criterium te gebruiken bij de toekenning van aanbestedingen door rekening te houden met de gehele levenscyclus van het product.

Bekijk de informatie over [overheidsbeleid met sociale impact van Dell Technologies](#).

Inzet voor mensenrechten

Dell Technologies respecteert en steunt de internationaal erkende mensenrechten van alle mensen. Ons beleid en onze werkpraktijken zijn opgesteld op basis van internationale standaarden, waaronder de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Guiding Principles on Business and Human Rights van de V.N., de fundamentele conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie en anderen.

Deze paragraaf biedt een overzicht van onze inzet voor mensenrechten.

Ons ondernemingsbeleid inzake mensenrechten

Het hooghouden en bevorderen van respect voor mensenrechten is een essentieel onderdeel van de zakelijke strategie, doelstellingen en verplichtingen van Dell om een positieve en blijvende sociale impact te realiseren. Deze verplichtingen zijn verankerd in de [verklaring van Dell over mensenrechten en arbeidsbeleid](#), en zijn van toepassing op alle teamleden binnen Dell, onze leveranciers, aannemers en onderaannemers op elk niveau, partners, wederverkopers en anderen die te maken krijgen met onze waardeketen.

Governance ten aanzien van mensenrechten

In navolging van de verwachtingen die uiteen zijn gezet in de Guiding Principles on Business and Human Rights van de V.N., hebben we protocollen voor gedegen onderzoek geïmplementeerd voor het inschatten en beheren van risico's en het naleven van het beleid inzake mensenrechten van Dell. Veel interne organisaties binnen Dell, waaronder ethische zaken en compliance, HR, productontwikkeling, productie en leveringsketen en ARBO zijn betrokken bij het ten uitvoer brengen van onze verplichtingen. Kwesties inzake mensenrechten van materieel belang voor de onderneming worden geëscaleerd naar de Raad van Bestuur die hier vervolgens op toeziet.



Human Rights Impact Assessment (HRIA) (Beoordeling van impact van mensenrechten)

Recentelijk hebben we een derde partij in de arm genomen om een HRIA uit te voeren op ondernemingsniveau. Het doel hiervan was ons begrip van risico's en impact op mensenrechten te bevorderen en inzichten op te doen om invulling te geven aan ons huidige of toekomstige beleid, risicobeperking en bestuurspraktijken te ondersteunen en strategische prioriteiten te bepalen.

De HRIA bevestigde ons besef van de belangrijkste gebieden voor risico's en impact op mensenrechten (zie tabel), en maakte duidelijk dat we de kritieke structuren hebben aangebracht om onze meest significante risicogebieden te bewaken en aan te pakken. Inzichten en voorstellen van deze HRIA – waaronder perspectieven van externe belanghebbenden die werden verzameld als onderdeel van deze beoordeling – zijn doorlopend van invloed op onze strategie voor mensenrechten en op mogelijkheden om positieve impact te versnellen en risico's te verminderen.

De tabel biedt een overzicht van de meest significante gebieden met invloed op mensenrechten in onze waardeketen, betreffende bestuursbeleid en -verwachtingen en aanvullende bronnen en verslagen die deze thema's nader onderzoeken.

Belangrijke risico's	Gebied(en) met impact op de waardeketen	Beleid	Aanvullende informatiebronnen en verslagen
Discriminatie	Eigen bedrijfsactiviteiten, leveringsketen, producten (toegankelijkheid)	<ul style="list-style-type: none"> • De gedragscode van Dell • Beleid voor diversiteit en kansengelijkheid bij Dell • Gedragscode van de Responsible Business Alliance (RBA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversiteit en inclusie bij Dell Technologies • Richtlijnen over toegankelijkheid van Dell
Kinderarbeid, dwangarbeid	Leveringsketen	<ul style="list-style-type: none"> • Verklaring over mensenrechten en arbeid van Dell • Gedragscode van RBA • Beleid voor kwetsbare medewerkers van Dell • Het verantwoorde inkoopbeleid van Dell 	<ul style="list-style-type: none"> • Voortgangsrapport over duurzaamheid in de leveringsketen • Verklaring van Dell tegen slavernij en mensenhandel
Arbeidsomstandigheden	Eigen bedrijfsactiviteiten, leveringsketen, producten	<ul style="list-style-type: none"> • Wereldwijd beleid ten aanzien van arbeidsomstandigheden • Gedragscode van RBA • Beleid van Dell over naleving van regelgeving over producten 	<ul style="list-style-type: none"> • Maatstaven voor arbeidsomstandigheden op pagina 78 in paragraaf Op basis van cijfers in dit verslag • Voortgangsrapport over duurzaamheid in de leveringsketen • Informatie van Dell over productveiligheid
Privacy	Eigen bedrijfsactiviteiten, leveringsketen, producten	<ul style="list-style-type: none"> • De gedragscode van Dell • Gedragscode van RBA • Privacyverklaring in V.S. van Dell 	<ul style="list-style-type: none"> • Doelen voor het hooghouden van ethische principes en privacy 2030 te lezen op pagina's 68–73 van dit Progress Made Real-verslag
Werktijd/salaris	Leveringsketen	<ul style="list-style-type: none"> • Gedragscode van RBA 	<ul style="list-style-type: none"> • Voortgangsrapport over duurzaamheid in de leveringsketen



Gedragscode en training

Ons streven om mensenrechten hoog te houden (waaronder steun voor diversiteit, gelijkheid en inclusie) en ethische zakelijke praktijken zijn verankerd in de [Gedragscode van Dell Technologies](#). Alle medewerkers van Dell Technologies worden verplicht elk jaar training in de gedragscode te volgen. In FY21 lanceerden we nieuwe wereldwijde training over privacy als onderdeel van onze vereiste jaarlijkse ethische training om sterkere bewustwording te creëren van het belang van privacy en vertrouwen van de klant.

In FY21 begonnen we ook met een nieuwe cursus Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity als onderdeel van de jaarlijkse training in ethiek van Dell en ter ondersteuning van de doelen van Dell voor het cultiveren van inclusie voor 2030. Dit trainingsmateriaal gaat over ras en etniciteit en onderzoekt vooroordelen over rassen en onbewuste vooroordelen en biedt middelen waarmee teamleden zich gewaardeerd, gerespecteerd en veilig kunnen voelen. In totaal hebben 120.956 leden deze training doorlopen in FY21.

Dell Technologies biedt en promoot zijn [Cultuurcode](#). Deze code is een opsomming van de waarden en verwachtingen van Dell voor hoe medewerkers werken en leiding geven.

We hebben gereageerd op de verhoogde aandacht voor rassendiscriminatie in de samenleving in 2020; een voorbeeld hiervan is de specifieke inhoud die we hebben toegevoegd aan de basis cursus Many Advocating Real Change die over onderwerpen van rassenongelijkheid ging. Bekijk ons [Verslag over diversiteit en inclusie 2021](#) voor meer informatie.

Daarnaast is Dell een van de oprichters van de Responsible Business Alliance (RBA), waarin principes zijn verankerd die respect voor mensenrechten waarborgen in de [RBA gedragscode](#). Dell houdt zich aan deze standaard en verwacht dit ook van zijn leveranciers, zoals vermeld in onze [Principes voor leveranciers van Dell](#). Om te waarborgen dat de mensen die in onze leveringsketen werkzaam zijn, op de hoogte zijn van hun rechten, waaronder gezondheid en veiligheid op de werkvloer, verbod op dwangarbeid en andere onderwerpen, hebben we in 2020 61.124 uren training gegeven over maatschappelijke onderwerpen en milieu.

Onze wereldwijde verplichting om mensenrechten te respecteren omvat ook een verantwoord gebruik van grondstoffen die in onze producten worden gebruikt en wordt benadrukt in [Beleid voor verantwoord gebruik van grondstoffen door Dell Technologies](#). We zijn ook betrokken bij een in de gehele industrie gebruikte aanpak voor verantwoord gebruik van grondstoffen via groepen als het [Responsible Minerals Initiative](#).

Bekijk ons jaarlijkse [Voortgangsverslag over de duurzaamheid van onze leveringsketen](#) voor meer informatie over onze programma's voor verantwoorde productie, en over onze praktijken en resultaten.

We verwachten ook van onze zakenpartners dat zij voor een cultuur zorgen die diversiteit, gelijkheid en inclusie bevordert, cultuurverschillen respecteert en opereert volgens het hoogste niveau van integriteit en verantwoording. Deze verwachtingen zijn duidelijk gedefinieerd in de [Gedragscode voor partners van Dell Technologies](#).

Pleitbezorging van overheidsbeleid

We zien een mogelijkheid om blijvende veranderingen te bevorderen voor de mensenrechten door overheidsbeleid te helpen vormgeven. Ons team lobbyt bij verschillende overheidsorganen en zoekt contact met beleidsmakers en volksvertegenwoordigers om problemen te bespreken die ondervertegenwoordigde groepen onevenredig hard treffen, zoals de digitale kloof, en hoe technologie kan worden benut als antwoord op economische ongelijkheid, vooroordelen op basis van ras, ongelijkheid in de gezondheidszorg en afstand tot de arbeidsmarkt. Zie [onze paragraaf over Pleitbezorging voor overheidsbeleid met sociale impact](#) voor meer informatie.

De nabije toekomst

Risico's en mogelijkheden op het gebied van mensenrechten kunnen snel veranderen. Terwijl ons doorlopende praktijken voor grondig onderzoek en goed bestuur waarborgen dat we ons onverminderd blijven focussen op de huidige risico's en impact, letten we ook goed op nieuwe of veranderende omstandigheden. In FY22 willen onze prioriteiten met impact op mensenrechten verder integreren met interne ESG-bestuursfora met daarin medewerkers met verschillende functies om een meer holistische aanpak te bevorderen voor het beperken van risico's en het promoten van positieve impact overal in onze waardeketen.

Net zero bereiken

Dell Technologies verplicht zich tot het bereiken van net zero broeikasgasuitstoot in 2050 voor scopes 1, 2 en 3.

Ons doel voor 2030 voor koolstofuitstoot in het kader van “Protect the Planet” dient als ambitieus tussendoel voor ons nieuwe streven naar nul uitstoot

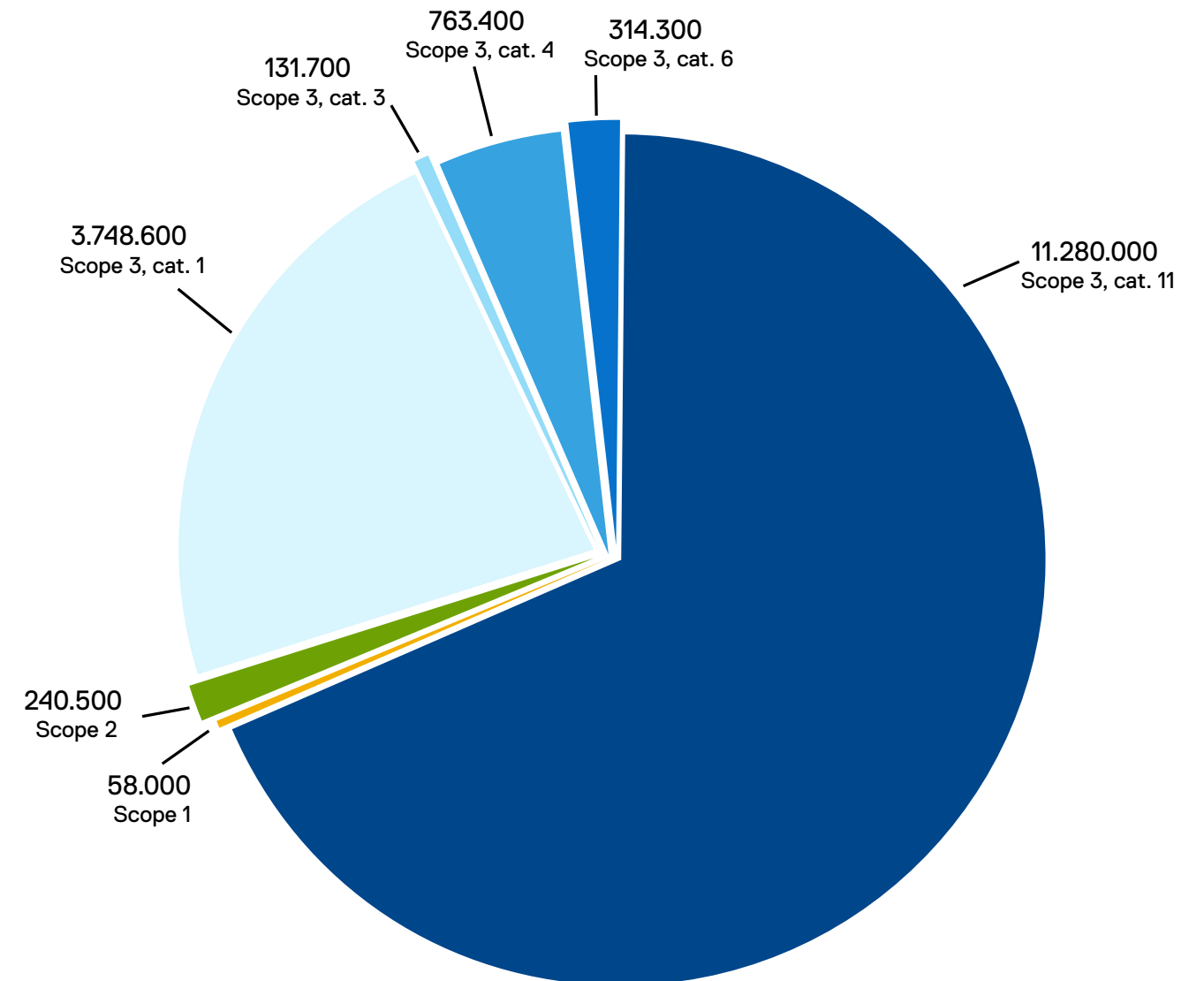
De wereldwijde discussie over klimaatverandering is de laatste jaren in belangrijke mate veranderd. Eerst beloofden ondernemingen simpelweg hun uitstoot van broeikasgassen te verlagen, maar nu beloven ondernemingen een uitstoot van nul te verwezenlijken. De beste doelen voor net zero richten zich niet alleen op het in evenwicht houden van voortdurende koolstofemissies met compensatie door andere activiteiten, maar geven prioriteit aan activiteiten die zoveel mogelijk tot dramatische verlagingen leiden, overal in de waardeketen voordat ze beginnen met effectieve en verifieerbare strategieën voor koolstofverwijdering.

Ons nieuwe doel voor net zero is een uitbreiding van onze bestaande klimaatgerelateerde doelen en weerspiegelt ons sterke verlangen om als onderneming maatschappelijk verantwoord te opereren. Maar als we uitdagingen van het bereiken van net zero willen aangaan, is wereldwijde samenwerking tussen de vele aspecten van onze onderneming en doorlopende betrokkenheid van onze gehele waardeketen vereist.

Scope 1: 58.000 directe emissie van bronnen in eigendom van en beheerd door Dell Technologies.
Scope 2: 240.500 indirecte emissies gerelateerd aan de consumptie van ingekochte elektriciteit, stoom, verwarming en koeling.
Scope 3, categorie 1: 3.748.600 upstream emissies voor de productie van goederen en services die we hebben ingekocht.
Scope 3, categorie 3: 131.700 emissies gerelateerd aan de productie van brandstof en energie die is ingekocht en wordt verbruikt door Dell Technologies die niet vallen onder scope 1 of scope 2.
Scope 3, categorie 4: 763.400 emissies gerelateerd aan het verplaatsen van materialen en producten (over land of via zee of lucht) of opslag van goederen. Dit omvat binnenkomende logistiek, uitgaande logistiek en vervoer/distributie.
Scope 3, categorie 6: 314.300 emissies gerelateerd aan het vervoer van medewerkers voor zakelijke doeleinden in voertuigen in het bezit of gebruik van derden (bijv. vliegtuigen, auto's, treinen).
Scope 3, categorie 11: 11.280.000 emissies gerelateerd aan het gebruik van onze producten.

Aandeel van broeikasgasemissies per scope/categorie

FY20 basislijnemissies, gemeten in MTCO₂e



Op dit ogenblik heeft Dell Technologies bepaald dat andere Scope 3-categorieën niet van belang zijn.

Getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen.

Wereldwijd erkende klimaatprestaties

Het bereiken van net zero begint met een grondig begrip van de interrelatie tussen het klimaat van de aarde en menselijke activiteit. Dell heeft een geschiedenis van aandacht voor klimaatverandering en heeft significante voortgang geboekt bij een aantal ambitieuze doelen. We deelden de data over onze emissies al in ons [milieuverslag in 2002](#). In 2015 waren we een van de 12 eerste bedrijven die doelen opstelden voor vermindering van broeikasgassen om de doelstelling van het Parijsakkoord te realiseren. Deze doelen werden goedgekeurd door het Science Based Target-initiatief (SBTi). Meer recentelijk bereikten we ons doel voor 2020 om de koolstofuitstoot door bedrijfsactiviteiten aan te pakken, waarin werd opgeroepen om deze tussen 2010 en 2020 met 40% te verminderen en kregen we de score A voor onze antwoorden op de jaarlijkse klimaatveranderingsvragenlijst van het CDP in 2020 voor de kwaliteit en uitgebreidheid van de informatie die we verstrekten. De disclosure-score is een maatstaf voor goed intern management, begrip van de problemen van klimaatverandering en transparantie van het bedrijf over klimaatverandering. We zijn nu klaar voor de volgende stap.

Het beheer van onze emissies

De aanpak van Dell om net zero te bereiken richt zich op het verminderen van uitstoot op drie primaire gebieden: emissies afkomstig van onze eigen bedrijfsactiviteiten (Scopes 1 en 2), van onze leveringsketen (Scope 3), en van het gebruik van onze producten (Scope 3). In elke categorie gebruiken we een combinatie van op wetenschap gebaseerde, tijdsgebonden tussendoelen om toezicht te kunnen houden op onze voortgang op weg naar net zero, naast gecoördineerde inspanningen om onze leveringsketen en onderzoeks- en ontwikkelingsteams te betrekken bij het werken aan factoren die buiten onze directe controle vallen.

Operationele emissies

De doelen van Dell voor uitstootreductie van Scopes 1 en 2 van 2020, het verlagen van emissies met 50% voor 2030, zijn goedgekeurd door de SBTi als zijnde consistent met de reducties die nodig zijn om de opwarming binnen 1,5 graden Celsius te houden, het meest ambitieuze doel van het Parijs-akkoord. We zijn al begonnen met het verminderen van onze energiebehoefte door onze infrastructuur te moderniseren en onze bedrijfsactiviteiten energiezuiniger te maken. Onze doelstelling om elektriciteit te gebruiken die voor 75% uit hernieuwbare bronnen afkomstig is in 2030 en voor 100% in 2040, zal onze resterende Scope 2-emissies dan tot bijna nul opvoeren, zodat ook dat deel van onze net-zero-doel wordt gerealiseerd.

Voor onze Scope 1-emissies richten we onze aandacht op het elimineren van het gebruik van broeikasgas uitstotende brandstoffen in onze gebouwen en voertuigen en het overstappen op koelsystemen die een lage of geen uitstoot hebben voor onze gebouwen en apparatuur. Hoewel een aantal van deze technologieën nu al bestaan, zijn we ons ervan bewust dat we nieuwe technologieën zullen moeten onderzoeken om onze doelen te bereiken en zijn we bereid om in de komende jaren te gaan experimenteren met verschillende opties.

Upstream emissies: samenwerken met onze leveringsketen

Als fabrikant – en om onze op wetenschap gebaseerde doelen te halen – moeten we [onze leveringsketenpartner betrekken](#) bij het bewaken en beheren van hun koolstofvoetafdruk op de weg naar net zero. We verwachten toekomstige samenwerkingsverbanden met onze partners om hun aanpak van energie-inkoop, energiezuiniger zijn, logistiekverbetering en verbeteren van klimaatgerelateerde meting en verslaglegging op te nemen in onze benadering.

We helpen onze leveranciers ook hun eigen initiatieven op dit gebied te ontwikkelen. Als we serieuze voortgang willen boeken in onze upstream uitstoot moeten onze leveranciers en hun leveranciers onze programma's overnemen of hun eigen programma's implementeren met soortgelijke doelen.

Downstream emissies: het beheer van de voetafdruk van onze producten

Aan het eind van 2013 lanceerden we een door het SBTi goedgekeurd doel (het eerste van zijn soort in onze branche) om het energieverbruik van onze gehele productportefolio terug te brengen met 80% (FY12–FY21). In het afgelopen jaar van het verslag over dit doel hebben we een reductie geconstateerd van ongeveer 76,7% ten opzichte van de beginwaarde in FY12. In de nabije toekomst zullen we dit doel vervangen door een nieuw doel of doelen die werken aan het energieverbruik van producten. Dit zal eind 2021 worden aangekondigd. Deze nieuwe doelen zijn van essentieel belang voor het inspireren tot innovatie van onze technische teams en onze leveranciers.

Hoewel het gebruik van energie een kritiek onderdeel is van de voetafdruk van al onze producten, zijn we ons ook bewust van het belang van het onderzoeken van mogelijkheden om de circulaire economie te omarmen door middel van onze ontwerpen en onze services. We houden rekening met duurzaamheid in elke fase van de levenscyclus van een product en hebben aandacht voor het gebruik van duurzame materialen die minder impact hebben op het milieu, we ontwerpen onze producten zo dat ze een langere levensduur hebben en gemakkelijker te repareren zijn, of te renoveren of te recyclen. Dit alles draagt bij aan een verminderde uitstoot gedurende de levenscyclus van het product.

Vooruitkijken

Alle stappen die we hebben beschreven zullen een rol spelen in het terugdringen van onze koolstofvoetafdruk en ons dichterbij net zero brengen. Onze producten en services zullen waarschijnlijk altijd een bepaalde voetafdruk behouden. Nadat we alles hebben gedaan wat we konden om onze eigen impact te verlagen, het energieverbruik van onze producten te verlagen, samen te werken met onze leveranciers om onze leveringsketen koolstofvrij te maken en ons sterk te maken voor een brede adoptie van hernieuwbare elektriciteit, zullen we waarschijnlijk moeten blijven investeren in projecten die koolstof uit de atmosfeer verwijderen. We investeren al in een aantal (ongemeten) programma's voor bomenaanplant en habitat herstel maar we hebben een strategie nodig voor 'alle bovenstaande opties'. We zullen onderzoek blijven doen naar verdere strategieën voor het verwijderen van koolstof en zullen investeren in strategieën die effectief, kwantificeerbaar en verifieerbaar zijn.

Lees meer over onze klimaatgerelateerde doelen:

- [Uiterlijk 2050 bereiken we net zero broeikasgasuitstoot bij Scopes 1, 2 en 3](#)
- [We verminderen broeikasgasemissies voor Scopes 1 en 2 met 50% in 2030](#)
- [We werken samen met onze directe leveranciers van materialen om een wetenschappelijk verantwoord doel voor vermindering van broeikasgasemissies van 60% te bereiken per eenheid aan inkomsten in 2030](#)

Zie [DellTechnologies.com/ClimateChange](https://www.delltechnologies.com/ClimateChange) voor meer informatie.

Onze doelen voor sociale impact voor 2030 en daarna

Met ons Progress Made Real-plan voor 2030 nemen we de volgende moedige stap naar werkelijke vooruitgang. Aan de hand van deze doelen zullen we onze strategieën vormgeven voor de sociale impact die we willen hebben in de volgende tien jaar. Zie ons Dashboard met doelen voor onze vooruitgang in het bereiken van deze doelen.



Duurzaamheid stimuleren

Moonshot-doel

Uiterlijk in 2030 willen we voor elk product dat een klant koopt, een gelijkwaardig product hergebruiken of recycleren. 100% van de verpakkingen zal zijn gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal. En meer dan de helft van de bestanddelen van onze producten zal worden gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal.

Andere doelen

- Uiterlijk 2050 bereiken we net zero broeikasgasuitstoot bij Scopes 1, 2 en 3
- We verminderen broeikasgasemissies voor Scopes 1 en 2 met 50% in 2030
- Uiterlijk in 2030 zullen we 75% van onze elektriciteit inkopen van hernieuwbare bronnen bij alle productievestigingen van Dell Technologies, en dit verhogen tot 100% in 2040
- We zullen het energieverbruik van onze producten met 80% (FY12-FY21) verminderen
- We werken samen met onze directe leveranciers van materialen om een wetenschappelijk verantwoord doel voor vermindering van broeikasgasemissies van 60% te bereiken per eenheid aan inkomsten in 2030
- We stimuleren verbeteringen in duurzaamheid op onze werkplekken van nu tot 2030
- Elk jaar tot aan 2030 leveren we doorlopende inspanningen om werkomstandigheden te creëren waar mensen zich goed voelen
- Elk jaar tot aan 2030 bieden we ontwikkelingsmogelijkheden voor vaardigheden waarmee medewerkers in onze leveringsketen klaar zullen zijn voor de toekomst
- Elk jaar tot aan 2030 zijn we betrokken bij de mensen die onze producten maken



Inclusie cultiveren

Moonshot-doel

Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze wereldwijde werknemers en 40% van ons wereldwijde leidersteam bestaan uit personen die zich als vrouw identificeren

Andere doelen

- Uiterlijk in 2030 zal 25% van ons personeel in de V.S. en 15% van onze leidinggevenden in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden
- Elk jaar tot aan 2030 zal 90% van onze medewerkers hun werk zinvol vinden
- Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze medewerkers deelnemen aan Employee Resource Groups om sociale impact te stimuleren
- Elk jaar tot aan 2030 zal 75% van onze medewerkers hun leidinggevende inspirerend vinden
- Uiterlijk in 2030 zal 95% van onze medewerkers deelnemen aan basiscursussen over belangrijke thema's als onbewuste vooroordelen, intimidatie, micro-agressie en privilege
- Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen



Levens transformeren

Moonshot-doel

Met onze technologie en schaalgroottes zullen we initiatieven op het gebied van gezondheid, onderwijs en economische kansen bevorderen, om uiterlijk 2030, duurzame resultaten te leveren voor 1 miljard mensen

Andere doelen

- Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen
- Uiterlijk in 2030 gebruiken we onze deskundigheid en technologie om 1.000 non-profitpartners te helpen bij hun digitale transformatie zodat ze hun lokale gemeenschappen beter van dienst kunnen zijn
- Elk jaar tot aan 2030 neemt 75% van onze medewerkers deel aan donaties of vrijwilligerswerk in hun lokale gemeenschappen



Ethiek en privacy hooghouden

Moonshot-doel

Voor 2030 zullen we onze datacontroleprocessen volledig automatiseren, waardoor het voor onze klanten gemakkelijker wordt om hun persoonlijke data te beheren

Andere doelen

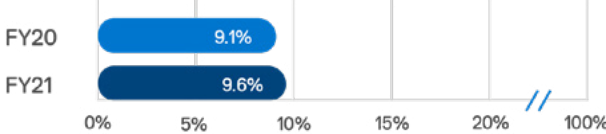
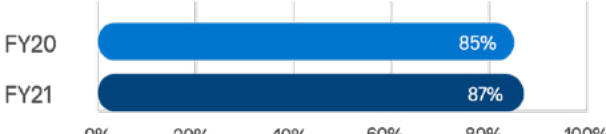
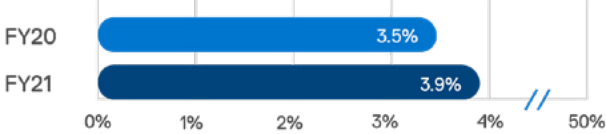
- Elk jaar tot aan 2030 zal 100% van onze medewerkers zich houden aan onze waarden
- Uiterlijk in 2030 zal 100% van de partners waarmee wij zaken doen, zich houden aan onze waarden


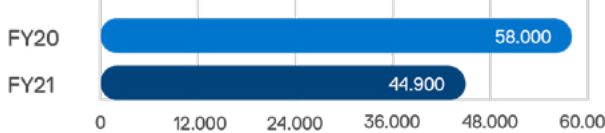
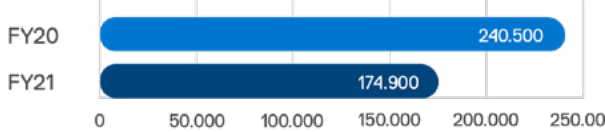
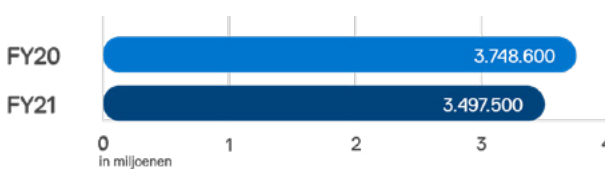
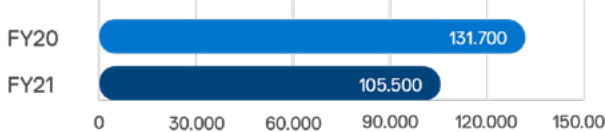
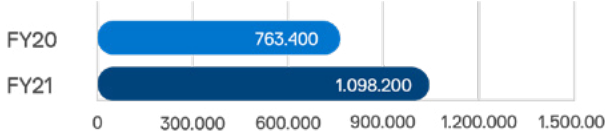
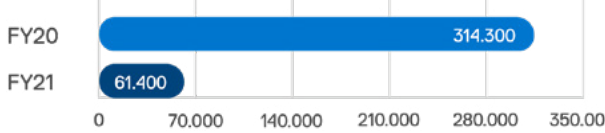
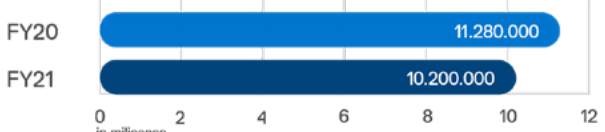
Dashboard met doelen

Ons dashboard met doelen belicht de jaarlijkse vooruitgang die we boeken met onze doelen voor 2030 ten opzichte van onze beginwaarden. De methodieken voor onze doelstellingen vindt u achteraan in deze sectie.

Onze beginwaarden voor al onze doelstellingen weerspiegelen vooruitgang die al is bereikt of vormen een ijkpunt waarmee we onze vooruitgang kunnen meten vanaf februari 2020, tenzij anders aangegeven.

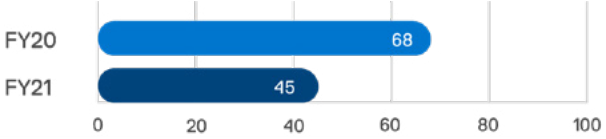
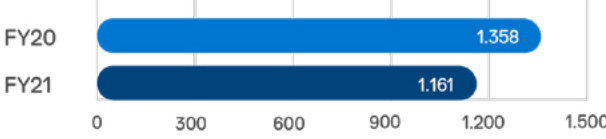
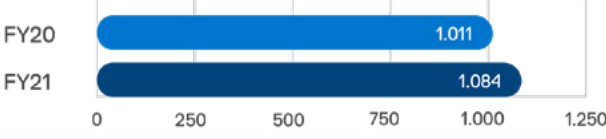
De maatstaven en informatie die in 'Progress Made Real' worden gepresenteerd, hebben betrekking op resultaten die wij willen bereiken voor Dell Technologies ('Dell,' 'wij/we' of 'ons/onze'), met uitzondering van VMware, die hun eigen jaarlijkse Global Impact Progress-verslag publiceren. Data voor RSA, Secureworks, Boomi, Virtustream en Dell Financial Services worden vermeld waar relevant ten tijde van de datum van dit verslag, tenzij anders vermeld. Data voor RSA worden alleen vermeld tot aan de datum van afstoting op 1 september 2020.

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
<p>MOONSHOT-DOEL Uiterlijk in 2030 willen we voor elk product dat een klant koopt, een gelijkwaardig product hergebruiken of recyclen. 100% van de verpakkingen zal zijn gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal. En meer dan de helft van de bestanddelen van onze producten zal worden gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal.</p>			
<p>Uiterlijk in 2030 willen we voor elk product dat een klant koopt, een gelijkwaardig product hergebruiken of recyclen.</p>	 <p>Percentage van opgehaalde producten (totale aantal apparaten opgehaald voor recycling en hergebruik op het aantal verkochte producten)</p>	<p>In FY21 haalde Dell Technologies 9,6% van alle verkochte producten terug van onze klanten (dit percentage is het totale aantal apparaten dat voor recycling werd opgehaald en opnieuw gebruikt op de totale hoeveelheid verkochte producten). Dit is een verhoging van 0,5 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan een record van verkochte apparaten in FY21 en verhoging op jaarbasis van 6% in opgehaalde apparaten. Hoewel COVID-19 uitdagingen opwierp voor het ophalen van producten voor onze klanten en Dell, nam onze apparaatverzameling met een hoger percentage toe dan het totale aantal verkochte apparaten in een jaar.¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> 12 Verantwoorde consumptie en productie 13 Aanpak klimaatverandering
<p>Uiterlijk in 2030 zal 100% van onze verpakkingen zijn gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal.</p>	 <p>Percentage van gerecycled/hernieuwbaar materiaal in verpakkingen</p>	<p>In FY21 was 87% van onze verpakkingen gemaakt van materiaal met daarin gerecyclede of hernieuwbare bestanddelen. Dit is een verhoging van 2 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan verbeterde inkoopopties doordat onze leveranciers zijn begonnen met hun overstap naar golfkarton met certificering van de Forest Stewardship Council (FSC). In FY21 begon Dell de leveranciers van verpakkingen te vragen om op zoek te gaan naar golfkarton met FSC-certificaat.²</p>	<ul style="list-style-type: none"> 12 Verantwoorde consumptie en productie
<p>Uiterlijk in 2030 zal meer dan de helft van de inhoud van onze producten gemaakt worden van gerecycled of hernieuwbaar materiaal.</p>	 <p>Percentage van gerecycled/hernieuwbaar materiaal in producten</p>	<p>In FY21 is 3,9% van het materiaal dat in onze producten wordt gebruikt, gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal. Dit is een verhoging van 0,4 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan het uitbreiden van ons gebruik van gerecycled plastic in veel beeldschermen en notebooks en een verhoging van herwonnen koolstofvezel. Daarnaast heeft de evolutie naar kleinere en lichtere technologie het totale volume van productmateriaal teruggebracht.</p>	







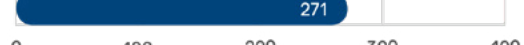




Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.						
Uiterlijk 2050 bereiken we net zero broeikasgasuitstoot bij Scopes 1, 2 en 3			 Aanpak klimaatverandering						
Prestatie-indicatoren – gemeten in metrische tonnen CO₂-equivalenten (MTCO₂e)									
Scope 1: Directe emissies	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>58.000</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>44.900</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)	FY20	58.000	FY21	44.900	In FY21 verlaagden we onze Scope 1-emissies met 13.100 metrische tonnen. Dit is een verlaging van 23% ten opzichte van de beginwaarde uit FY20. Deze verlaging is voornamelijk bereikt door verlaagd energieverbruik in onze gebouwen, voertuigen en bedrijfsvliegtuigen vanwege COVID-19.	
Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)								
FY20	58.000								
FY21	44.900								
Scope 2: Indirecte emissies, marktgebaseerd	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>240.500</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>174.900</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)	FY20	240.500	FY21	174.900	In FY21 verlaagden we onze marktgebaseerde emissies van scope 2 met 65.600 Mton. Dit is een verlaging van 27% ten opzichte van de beginwaarde uit FY20. We schrijven deze reductie toe aan inkoop van hernieuwbare elektriciteit en verminderd energieverbruik in onze gebouwen vanwege COVID-19.	
Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)								
FY20	240.500								
FY21	174.900								
Scope 3, categorie 1: Inkoop van goederen en services	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (in miljoenen MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>3.748.600</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>3.497.500</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (in miljoenen MTCO ₂ e)	FY20	3.748.600	FY21	3.497.500	In FY21 verminderden onze directe materiaalleveranciers hun broeikasgasemissies met 251.100 Mton. ³ Dit is een verlaging van 6,7% in absolute emissies (een verlaging van 7,7% wanneer inkomsten per eenheid worden meegerekend) ten opzichte van de beginwaarde van FY20. We schrijven deze reductie toe aan ons werk om leveranciers te helpen minder energie te verbruiken, energiezuinigheid te verbeteren en schonere energie in te kopen. Sommige van onze initiatieven van 2020 waren het houden van een jaarlijkse enquête om inzicht te krijgen in energiebeheer in de hele leveringsketen en het organiseren van een trainingssessie waarin leveranciers meer konden leren over energiezuinigheid. ⁴	
Jaar	Emissies (in miljoenen MTCO ₂ e)								
FY20	3.748.600								
FY21	3.497.500								
Scope 3, categorie 3: Upstream activiteiten voor brandstof- en energiegebruik	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>131.700</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>105.500</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)	FY20	131.700	FY21	105.500	In FY21 verminderden we onze emissies met betrekking tot brandstof- en energiegerelateerde activiteiten binnen scope 3 met 26.200 Mton. Dit is een verlaging van 20% ten opzichte van de beginwaarde uit FY20. Omdat deze categorie te maken heeft met de inkoop van brandstof en energie, volgen de emissies de trends van ons totale energieverbruik. Deze daling komt door lager energieverbruik. Een aanzienlijk deel daarvan is te danken aan het verminderde gebruik van kantoorgebouwen, voertuigen en bedrijfsvliegtuigen vanwege COVID-19.	
Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)								
FY20	131.700								
FY21	105.500								
Scope 3, categorie 4: Upstream vervoer/ distributie	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>763.400</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>1.098.200</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)	FY20	763.400	FY21	1.098.200	In FY21 namen onze emissies voor upstream vervoer en distributie binnen scope 3 toe met 334.800 Mton. Dit is een verhoging van 44% procent vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. Dit is te wijten aan meer verzendingen met luchtvracht en uitbreiding van het bereik van deze maatstaf tot regionale scheepvaartroutes. ⁵	
Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)								
FY20	763.400								
FY21	1.098.200								
Scope 3, categorie 6: Zakenreizen	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>314.300</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>61.400</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)	FY20	314.300	FY21	61.400	In FY21 verminderden we onze emissies in verband met zakenreizen in scope 3 met 252.900 Mton. Dit is een verlaging van 80% ten opzichte van de beginwaarde uit FY20, terwijl er zelfs twee verdere categorieën emissies werden toegevoegd: hotelverblijf en huurauto's. Deze verlaging is te danken aan aanzienlijk minder zakenreizen vanwege COVID-19.	
Jaar	Emissies (MTCO ₂ e)								
FY20	314.300								
FY21	61.400								
Scope 3, categorie 11: Gebruik van verkocht product	 <table border="1"> <tr><th>Jaar</th><th>Emissies (in miljoenen MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>11.280.000</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>10.200.000</td></tr> </table>	Jaar	Emissies (in miljoenen MTCO ₂ e)	FY20	11.280.000	FY21	10.200.000	In FY21 verminderden we onze emissies door gebruik van verkochte producten binnen scope 3 met 1,08 miljoen Mton. Dit is een verlaging van 9,6% ten opzichte van de beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verlaging toe aan een reductie in de energievoetafdruk van onze productportfolio en verbeteringen in de factor elektriciteitsnetemissies voor ingekochte elektriciteit.	
Jaar	Emissies (in miljoenen MTCO ₂ e)								
FY20	11.280.000								
FY21	10.200.000								

Aantallen op deze staafgrafieken zijn afgerond tot de dichtstbijzijnde honderdtallen.

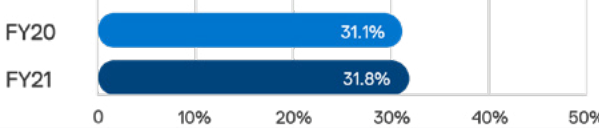
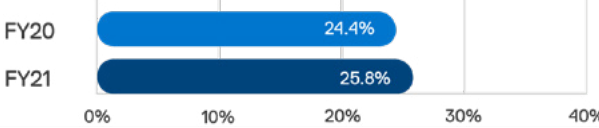
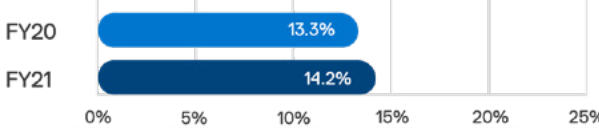
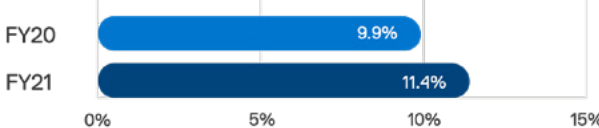
Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
<p>We zullen in 2030 broeikasgasemissies voor scopes 1 en 2 hebben vermindert met 50%</p>	 <p>MTCO₂e van (marktgebaseerde) broeikasgasemissies in Scopes 1 en 2</p>	<p>In FY21 verlaagden we onze (marktgebaseerde) broeikasgasemissies voor scope 1 en 2 met 78.800 Mton. Dit is een verlaging van 26% ten opzichte van de beginwaarde uit FY20. We schrijven deze reductie toe aan verbeteringen in onze energiezuinigheid, verdere inkoop van hernieuwbare elektriciteit en verminderd energieverbruik in onze bedrijfsactiviteiten vanwege COVID-19.⁶</p>	<p> Betaalbare en duurzame energie</p> <p> Aanpak klimaatverandering</p>
<p>Uiterlijk in 2030 zullen we 75% van onze elektriciteit inkopen van hernieuwbare bronnen bij alle productievestigingen van Dell Technologies, en dit verhogen tot 100% in 2040</p>	 <p>Totale hoeveelheid verbruikte elektriciteit uit hernieuwbare bronnen</p>	<p>In FY21 verhoogden we het aandeel van elektriciteit uit hernieuwbare bronnen tot 54%. Dit is een verhoging van 9 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan verdere inkoop van hernieuwbare elektriciteit in de V.S., Europa en India en aan verminderd energieverbruik bij onze bedrijfsactiviteiten vanwege COVID-19.</p>	
<p>We zullen het energieverbruik van onze producten met 80% (FY12-FY21) verminderen</p>	 <p>Percentage vermindering van energieverbruik van onze productportfolio (dit is geen beginwaarde van FY20; zie de methodiek voor meer informatie)</p>	<p>Voor FY21 hebben we het energieverbruik van onze productportfolio vermindert met 76,7% ten opzichte van de beginwaarde van FY12. Dit doel werd opgesteld in FY14 als onderdeel van ons Legacy of Good 2020-plan. Dit is een vermindering van energieverbruik van 5,5 procentpunten vergeleken met FY20. We schrijven onze vooruitgang toe aan onze productmix in FY21 en aan verbeterde prestaties van kernaspecten in de technologie die in onze nieuwe producten is aangebracht. Dit is het laatste jaar dat we verslag doen van ons doel voor energieverbruik van 2020. We blijven streven naar productduurzaamheid en zijn momenteel bezig met het ontwikkelen van een doelstelling van de volgende generatie voor de koolstofimpact van onze producten.⁷</p>	
<p>We zullen samenwerken met onze directe leveranciers van materialen om een wetenschappelijk verantwoord doel voor reductie van broeikasgasemissies van 60% per eenheid aan inkomsten te bereiken in 2030</p>	 <p>MTCO₂e van broeikasgasemissies van scope 3, categorie 1 per miljoen dollar</p>	<p>In FY21 verminderden onze directe leveranciers van materialen hun broeikasgasemissies met 3,7 MTCO₂e per miljoen dollar vergeleken met onze beginwaarde in FY20. Dit is een verlaging van broeikasgasemissies van 7,7% per eenheid van inkomsten (een reductie van 6,7% in absolute emissies) ten opzichte van onze beginwaarde in FY20. We schrijven deze reductie toe aan ons werk om leveranciers te helpen minder energie te verbruiken, energiezuinigheid te verbeteren en schonere energie in te kopen. Sommige van onze initiatieven van 2020 waren het houden van een jaarlijkse enquête om inzicht te krijgen in energiebeheer in de hele leveringsketen en het organiseren van een trainingssessie waarin leveranciers meer konden leren over energiezuinigheid.⁸</p>	

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.						
We stimuleren verbeteringen in duurzaamheid op onze werkplekken van nu tot 2030									
We zullen het gebruik van zoetwater in de vestigingen die eigendom zijn van Dell Technologies met 25% terugdringen op plaatsen waar waterschaarste heerst	 <p>Megaliters zoetwater gebruikt op plaatsen met waterschaarste</p> <table border="1"> <tr><th>Fiscal Year</th><th>Megaliters</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>68</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>45</td></tr> </table>	Fiscal Year	Megaliters	FY20	68	FY21	45	In FY21 hebben we het gebruik van zoetwater in plaatsen met waterschaarste verminderd met 23 megaliter. Dit is een vermindering van 34% op deze plaatsen. Deze vermindering is voornamelijk te danken aan verminderd gebruik van gebouwen vanwege COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> 6 Schoon water en sanitaire voorzieningen 12 Verantwoorde consumptie en productie
Fiscal Year	Megaliters								
FY20	68								
FY21	45								
We zullen het gebruik van zoetwater in de vestigingen die eigendom zijn van Dell Technologies met 10% terugdringen op alle andere plaatsen	 <p>Megaliters zoetwater gebruikt op andere plaatsen</p> <table border="1"> <tr><th>Fiscal Year</th><th>Megaliters</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>1.358</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>1.161</td></tr> </table>	Fiscal Year	Megaliters	FY20	1.358	FY21	1.161	In FY21 hebben we het gebruik van zoetwater op andere plaatsen verminderd met 197 megaliter. Dit is een verlaging van 15% procent vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. Deze vermindering is voornamelijk te danken aan verminderd gebruik van gebouwen vanwege COVID-19.	
Fiscal Year	Megaliters								
FY20	1.358								
FY21	1.161								
We zullen het plasticafval op onze werkplekken verminderen met 90%	 <p>Metrische tonnen plasticafval afkomstig van onze fabricageprocessen</p> <table border="1"> <tr><th>Fiscal Year</th><th>Metric Tons</th></tr> <tr><td>FY20</td><td>1.011</td></tr> <tr><td>FY21</td><td>1.084</td></tr> </table>	Fiscal Year	Metric Tons	FY20	1.011	FY21	1.084	In FY21 nam onze totale plasticafval die afkomstig was van fabricageprocessen, toe met 73 Mton Dit is een verhoging van 7% procent vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze toename toe aan verbeterde registratie en aan veranderingen in fabricageactiviteiten. De bedoeling van het doel voor 2030 was het verminderen van plasticafval overal op onze werkplekken, inclusief onze kantoorgebouwen, maar vanwege COVID-19, waren veel gebouwen een groot deel van het jaar niet in gebruik.	
Fiscal Year	Metric Tons								
FY20	1.011								
FY21	1.084								

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
<p>Elk jaar tot aan 2030 leveren we doorlopende inspanningen om werkomstandigheden te creëren waar mensen zich goed voelen</p>	 <p>Totaal aantal uren maatschappelijke en milieubewustzijnstraining aangeboden aan de mensen in Dells wereldwijde leveringsketen</p>	<p>De meting van dit doel is gebaseerd op data van een kalenderjaar. In CY20 bood Dell 61.124 uur aan maatschappelijke en milieubewustzijnstrainingen aan de mensen in de wereldwijde leveringsketen van Dell. Dit is een verhoging van 46% procent vergeleken met onze beginwaarde uit CY19. We schrijven deze verhoging toe aan gepland online lesaanbod en aan de introductie van trainingsmodules over het voorkomen van COVID-19.⁹</p>	<p>8 Fatoenlijk werk en economische groei</p>
<p>Elk jaar tot aan 2030 bieden we ontwikkelingsmogelijkheden voor vaardigheden waarmee medewerkers in onze leveringsketen klaar zullen zijn voor de toekomst</p>	 <p>Totaal aantal trainingsuren voor training voor toekomstige vaardigheden bij onze interne fabricagelocaties</p> <p>Beginwaarde CY20: 99.271¹¹ Totaal aantal trainingsuren voor training voor toekomstige vaardigheden in leveringsketen</p>	<p>De meting van dit doel is gebaseerd op data van een kalenderjaar. In CY20 voltooiden teamleden van Dell 6.592 uur aan vaardigheidstraining met oog op toekomstige vereisten in onze interne fabrieken. Dit is een vermindering van 48% procent vergeleken met onze beginwaarde uit CY19. We schrijven deze vermindering toe aan COVID-19-protocollen die werden geïntroduceerd om de gezondheid en veiligheid te beschermen en het trainingsaanbod belemmerden voor onze interne fabrieken. We verwachten ons voormalige prestatieniveau weer te kunnen oppakken zodra de invloeden van de pandemie verminderen.¹⁰</p> <p>De meting van dit doel is gebaseerd op data van een kalenderjaar. In CY20 rapporteerden we in totaal 99.271 trainingsuren voor training voor toekomstige vaardigheden van twee van onze belangrijkste leveranciers. Dit is de beginwaarde voor dit doel. In CY20 vroegen we leveranciers over mogelijkheden voor training in toekomstige vaardigheden. In het aankomende jaar zullen we deze informatie gebruiken om proefprogramma's te ontwikkelen voor geselecteerde leveranciers.</p>	

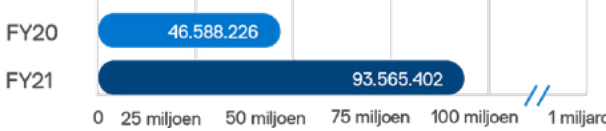
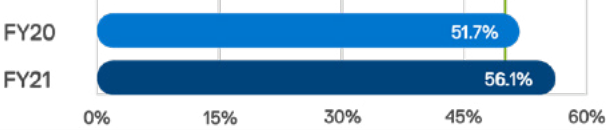
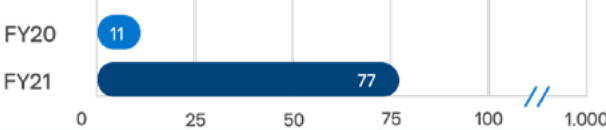
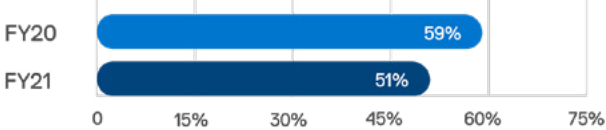
Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
<p>Elk jaar tot aan 2030 zijn we betrokken bij de mensen die onze producten maken</p>	<p>CY19  12.487</p> <p>CY20  11.699</p> <p>0 3.000 6.000 9.000 12.000 15.000</p> <p>Aantal feedbackgesprekken gevoerd met medewerkers in de leveringsketen</p>	<p>De meting van dit doel is gebaseerd op data van een kalenderjaar. In CY20 werden er 11.699 gesprekken gehouden met medewerkers van leveranciers tijdens de door de Responsible Business Alliance (RBA) gecertificeerde audits van fabrieken van derde partijen. Dit is een vermindering van 6% procent vergeleken met onze beginwaarde uit CY19. We kunnen deze verlaging toeschrijven aan beperkingen vanwege COVID-19 die het aantal audits van leveranciers die we konden voltooien, verminderden.¹²</p>	<p> Fatsoenlijk werk en economische groei</p>
	<p>CY19  99%</p> <p>CY20  100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>Percentage fabrieken met feedbackkanalen</p>	<p>De meting van dit doel is gebaseerd op data van een kalenderjaar. In CY20 had 100% van onze fabrieken kanalen voor feedback ingesteld. Dit is een verhoging van 1% procent vergeleken met onze beginwaarde uit CY19. We schrijven deze verhoging toe aan onze voortdurende steun aan onze fabrieken.¹³</p>	
	<p>FY20  303</p> <p>FY21  271</p> <p>0 100 200 300 400</p> <p>Aantal interne brainstormsessies</p>	<p>In FY21 namen teamleden in onze eigen Dell fabrieken deel aan 271 brainstormsessies. Dit is een verlaging van het aantal brainstormsessies van 11% procent vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verlaging toe aan de invoering van COVID-19-protocollen voor het beschermen van de gezondheid en veiligheid die mogelijkheden voor persoonlijke deelname beperkten. We verwachten ons voormalige prestatieniveau weer te kunnen oppakken zodra de invloeden van de pandemie verminderen.¹⁴</p>	
	<p>FY20  620</p> <p>FY21  826</p> <p>0 200 400 600 800 1.000</p> <p>Interne innovatieve ideeën uitgevoerd als projecten</p>	<p>In FY21 voerden we 826 innovatieve ideeën van teamleden uit Dell fabrieken uit als projecten. Dit is een verhoging van 33% procent vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan het volwassen worden van ons brainstormproces en betere coördinatie van het bijhouden hiervan bij alle Dell fabrieken.¹⁵</p>	
	<p>FY20  97%</p> <p>FY21  86%</p> <p>0 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>Mate van deelname aan interne brainstormsessies</p>	<p>In FY21 nam 86% van de teamleden uit Dell fabrieken deel aan interne brainstormsessies. Dit is een verlaging van 11% procent vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verlaging toe aan de invoering van COVID-19-protocollen voor het beschermen van de gezondheid en veiligheid die mogelijkheden voor persoonlijke deelname beperkten. We verwachten ons voormalige prestatieniveau weer te kunnen oppakken zodra de invloeden van de pandemie verminderen.¹⁶</p>	
	<p>Niet beschikbaar</p> <p>Brainstormsessie in leveringsketen</p>	<p>Er zijn geen data beschikbaar voor FY21 omdat COVID-19 mogelijkheden voor persoonlijk bijgewoende brainstormsessies beperkte. Maar leveranciers ondersteunden de betrokkenheid van hun medewerkers met behulp van andere kanalen zoals ideeënbusen en online platforms om innovatie te stimuleren voor efficiënt werken en het welbevinden van onze medewerkers.¹⁷</p>	

Zie ons [Duurzaamheidsrapport over de leveringsketen 2020](#) voor meer informatie over onze leveringsketen, waaronder resultaten van audits.

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
MOONSHOT-DOEL			
Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze wereldwijde werknemers en 40% van ons wereldwijde leidersteam bestaan uit personen die zich als vrouw identificeren.			
Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze wereldwijde werknemers bestaan uit personen die zich als vrouw identificeren	 <p>Percentage van wereldwijde medewerkers die zich identificeren als vrouw</p>	In FY21 bestond 31,8% van onze wereldwijde werknemers uit personen die zich vrijwillig identificeerden als vrouw. Dit is een verhoging van 0,7 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan onze verbeterde strategische focus op onze doelen voor 2030 in het kader van Cultivating Inclusion door management en teamleden bij Dell Technologies en teamleden maar ook aan betere samenwerking met Werving en selectie zodat we mogelijkheden om vrouwelijk toptalent te vinden en te behouden, kunnen optimaliseren. In FY21 hebben we dit doel bijgewerkt met inclusiever taalgebruik. ¹⁸	<ul style="list-style-type: none"> 5 Gelijkheid voor mannen en vrouwen 8 Fatsoenlijk werk en economische groei 10 Vermindering van ongelijkheden 16 Veiligheid, publieke diensten en recht
Uiterlijk in 2030 zal 40% van onze leidinggevenden wereldwijd bestaan uit personen die zich identificeren als vrouw	 <p>Percentage leidinggevenden wereldwijd die zich identificeren als vrouw</p>	In FY21 bestond 25,8% van onze wereldwijde leidinggevenden uit personen die zich vrijwillig identificeerden als vrouw. Dit is een verhoging van 1,4 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan onze verbeterde strategische focus op onze doelen voor 2030 in het kader van Cultivating Inclusion door management en teamleden bij Dell Technologies en teamleden maar ook aan betere samenwerking met Werving en selectie zodat we mogelijkheden om vrouwelijk toptalent te vinden en te behouden, kunnen optimaliseren. In FY21 hebben we dit doel bijgewerkt met inclusiever taalgebruik. ¹⁹	
Uiterlijk in 2030 zal 25% van ons personeel in de V.S. en 15% van onze leidinggevenden in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden			
Uiterlijk in 2030 zal 25% van ons personeel in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden	 <p>Percentage van ons personeel in de VS dat zich identificeert als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheid</p>	In FY21 bestond 14,2% van ons personeel in de VS uit personen die zich vrijwillig identificeerden als Zwart/Afrikaans-Amerikaans of Hispanic/Latino. Dit is een verhoging van 0,9 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan de verbeterde strategische focus op onze doelen voor 2030 in het kader van Cultivating Inclusion door management en teamleden bij Dell Technologies, maar ook aan samenwerking via relaties in universiteiten, scholen die met het Better Together-programma werken en het Project Immersion-programma, initiatieven die allemaal van groot belang zijn voor het aantrekken van divers toptalent. In FY21 hebben we dit doel bijgewerkt met inclusiever taalgebruik. ²⁰	<ul style="list-style-type: none"> 8 Fatsoenlijk werk en economische groei 10 Vermindering van ongelijkheden 16 Veiligheid, publieke diensten en recht
Uiterlijk in 2030 zal 15% van ons leidinggevend personeel in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden	 <p>Percentage leidinggevend personeel in de VS die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden</p>	In FY21 bestond 11,4% van ons leidinggevend personeel in de V.S. uit mensen die zich vrijwillig identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse of Hispanic/Latino minderheden Dit is een verhoging van 1,5 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan onze verbeterde strategische focus op onze doelen voor 2030 in het kader van Cultivating Inclusion door management en teamleden bij Dell Technologies en teamleden maar ook aan programma's en samenwerkingsverbanden die tot doel hebben divers leidinggevend talent te bevorderen. In FY21 hebben we dit doel bijgewerkt met inclusiever taalgebruik. ²¹	

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
Elk jaar tot aan 2030 zal 90% van onze medewerkers hun werk zinvol vinden	<p>Percentage medewerkers die hun werk zinvol noemen</p>	In FY21 noemden 91% van onze medewerkers hun banen zinvol (gemeten in FY22). Dit is een verlaging van 2 percentagepunten ten opzichte van de beginwaarde in FY20; het valt echter nog wel binnen ons doel. Daarnaast kan worden gemeld dat ondanks een moeilijk jaar 94% van onze medewerkers trots was om voor Dell Technologies te werken. ²²	<ul style="list-style-type: none"> 8 Fatsoenlijk werk en economische groei
Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze medewerkers deelnemen aan Employee Resource Groups (ERG's) om sociale impact te stimuleren	<p>Percentage werknemers dat deelneemt aan ERG's</p>	In FY21 nam 44% van onze medewerkers deel aan ERG's. Dit is een verhoging van 11 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan onze verbeterde strategische focus op onze doelen voor 2030 in het kader van Cultivating Inclusion door management en teamleden bij Dell Technologies en aan belangrijke ERG-initiatieven zoals ons Black Networking Alliance Moment of Reflection, aanbevolen werkwijzen voor extern personeel gedeeld door onze Conexus ERG, en samenwerking tussen ERG's wereldwijd.	<ul style="list-style-type: none"> 8 Fatsoenlijk werk en economische groei 10 Vermindering van ongelijkheden 16 Veiligheid, publieke diensten en recht
Elk jaar tot aan 2030 zal 75% van onze medewerkers hun leidinggevende inspirerend vinden	<p>Percentage medewerkers die hun leidinggevende inspirerend vinden</p>	In FY21 vond 83% van onze medewerkers hun leidinggevende inspirerend (gemeten in FY22). Dit komt overeen met de beginwaarde van FY20. Hoewel het een jaar zonder precedenten was, vonden leidinggevendenden toch de tijd om hun teamleden te inspireren. Onder de werknemers vond 92% dat hun leidinggevendenden hen steeds uitdaagden om meer waarde te creëren en te leveren en 89% van medewerkers vond dat hun leidinggevende iedereen in hun team de mogelijkheden verschafte om te groeien en succesvol te zijn. ²³	<ul style="list-style-type: none"> 8 Fatsoenlijk werk en economische groei
Uiterlijk in 2030 zal 95% van onze medewerkers deelnemen aan basiscursussen over belangrijke thema's als onbewuste vooroordelen, intimidatie, micro-agressie en privilege	<p>Percentage medewerkers dat deelneemt aan jaarlijkse basiscursussen</p>	In FY21 nam 33% van onze medewerkers deel aan jaarlijkse basiscursussen. Dit is een verhoging van 18 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan onze verbeterde strategische focus op onze doelen voor 2030 in het kader van Cultivating Inclusion door management en teamleden bij Dell Technologies, maar ook aan de geheel virtuele leerervaring Many Advocating Real Change die we konden opschalen voor de hele onderneming ondanks COVID-19. ²⁴	<ul style="list-style-type: none"> 5 Gelijkheid voor mannen en vrouwen 8 Fatsoenlijk werk en economische groei 10 Vermindering van ongelijkheden 16 Veiligheid, publieke diensten en recht
Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven, zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen	<p>Percentage bereikte mensen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen</p>	In FY21 bestond 56,1% van de medewerkers die in hun kracht werden gezet door onze maatschappelijke en trainingsinitiatieven, uit personen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen. Dit is een verhoging van 4,4 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan het feit dat onze strategische donatieprogramma's meer mensen bereikten in FY21; deze specifieke initiatieven bereiken meer demografische groepen dan onze andere programma's. In FY21 hebben we dit doel bijgewerkt met inclusiever taalgebruik. ²⁵	<ul style="list-style-type: none"> 3 Gezondheidszorg voor iedereen 4 Kwalitatief onderwijs 8 Fatsoenlijk werk en economische groei 17 Partnerschappen om doelen te bereiken

Zie ons [Verslag over diversiteit en inclusie 2021](#) voor meer informatie over onze inspanningen voor het cultiveren van inclusie.

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
<p>MOONSHOT-DOEL Met onze technologie en schaalgrootte zullen we initiatieven op het gebied van gezondheid, onderwijs en economische kansen bevorderen, om uiterlijk 2030 duurzame resultaten te leveren voor 1 miljard mensen</p>	 <p>Totaal aantal mensen dat wij bereikten (totaal)</p>	<p>In FY21 werden nog eens 47 miljoen mensen bereikt door middel van initiatieven met betrekking tot gezondheid, onderwijs en economische kansen (bijv. Digital LifeCare). Hiermee hebben we in totaal meer dan 93 miljoen mensen bereikt. Hoewel COVID-19 ons vermogen om meer mensen te bereiken, hinderde, hielp ons werk met non-profitpartners overal ter wereld en de virtuele programma's die wij boden, iets van de negatieve invloed te verzachten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 Gezondheidszorg voor iedereen 4 Kwalitatief onderwijs 8 Fatsoenlijk werk en economische groei 17 Partnerschappen om doelen te bereiken
<p>Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven, zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen</p>	 <p>Percentage bereikte mensen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen</p>	<p>In FY21 bestond 56,1% van de medewerkers die in hun kracht werden gezet door onze maatschappelijke en trainingsinitiatieven, uit personen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen. Dit is een verhoging van 4,4 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze verhoging toe aan het feit dat onze strategische donatieprogramma's meer mensen bereikten in FY21; deze specifieke initiatieven bereiken meer demografische groepen dan onze andere programma's. In FY21 hebben we dit doel bijgewerkt met inclusiever taalgebruik.²⁶</p>	
<p>Uiterlijk in 2030 gebruiken we onze deskundigheid en technologie om 1.000 non-profitpartners te helpen bij hun digitale transformatie zodat ze hun lokale gemeenschappen beter van dienst kunnen zijn</p>	 <p>Totaal aantal non-profitpartners dat we hebben ondersteund bij hun digitale transformatie (cumulatief)</p>	<p>In FY21 ondersteunde Dell 66 non-profitpartners via onze pro bono-programma's. Dit was een zesvoudige toename ten opzichte van ons bereik van 11 non-profitorganisaties in FY20. We schrijven deze stijging toe aan de lancering van twee nieuwe Tech Pro Bono-programma's door vrijwilligers in FY21. Al onze pro bono-programma's zijn overgezet in een virtuele vorm vanwege COVID-19. Daardoor konden we kritieke ondersteuning blijven bieden aan onze non-profitpartners en tegelijk onze doelen voor FY21 overtreffen.²⁷</p>	
<p>Elk jaar tot aan 2030 neemt 75% van onze medewerkers deel aan donaties of vrijwilligerswerk in hun lokale gemeenschappen</p>	 <p>Percentage werknemers dat deelneemt aan donaties/vrijwilligerswerk</p>	<p>In FY21 nam 51% van onze wereldwijde teamleden binnen Dell Technologies deel aan donaties of vrijwilligerswerk. Dit is een vermindering van 8 procentpunten vergeleken met onze beginwaarde uit FY20. We schrijven deze vermindering toe aan de negatieve impact die COVID-19 had op persoonlijk vrijwilligerswerk.</p>	

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
MOONSHOT-DOEL Voor 2030 zullen we onze datacontroleprocessen volledig automatiseren, waardoor het voor onze klanten gemakkelijker wordt om hun persoonlijke data te beheren.			
<p>Een digitaal vertrouwenscentrum voor klanten maken als onderdeel van de functionaliteit van Mijn account.</p>	<p>Vooruitgang in FY21: We lanceerden het nieuwe vertrouwenscentrum voor privacy voor geregistreerde gebruikers van Dell Mijn account zodat klanten hun data gemakkelijk kunnen beheren.</p> <p>Beginwaarde FY20: Focus op ontwerp en 'proof of concept'. De functies om een online Mijn account te deactiveren en te reactiveren werden voor 27 landen voltooid tegen het eind van FY20.</p>	<p>In FY21 lanceerden we het nieuwe vertrouwenscentrum voor privacy voor geregistreerde gebruikers van Dell Mijn account zodat klanten hun data gemakkelijk kunnen beheren. Dit self-servicecentrum stelt gebruikers in staat hun data te bekijken en te verwijderen en hun Mijn account te deactiveren/reactiveren wanneer ze geen toegang meer wensen tot hun data. We implementeerden interne gedeeltelijk geautomatiseerde controles en processen voor privacybeheer (bijv. RSA Archer), waaronder voor de zes nieuwe landen die we in FY21 in ons programma voor wereldwijde privacy van Dell Technologies betrokken (Brazilië, China, India, Panama, Thailand en Zuid-Korea), om te zorgen dat we de verzoeken van onze klanten over hun data tijdig konden verwerken. Om bewuster te worden van het belang van vertrouwen en privacy van de klant als fundamenteel recht, hebben we een nieuwe wereldwijde cursus in privacy gelanceerd als onderdeel van onze jaarlijkse vereiste ethische training.²⁸</p>	
<p>Onze operationele digitale oplossing voor privacy naleving uitbreiden (bijv. RSA Archer) zodat deze geïntegreerd wordt met het recentelijk gecreëerde digitale vertrouwenscentrum in Mijn account.</p>	<p>Vooruitgang in FY21: We hebben onze interne procedures verstevigd door controles en processen voor operationele privacy naleving in te bouwen.</p> <p>Beginwaarde FY20: De functies om een online Mijn account te deactiveren en te reactiveren werden voor 27 landen voltooid tegen het eind van FY20. In FY20 richtten we ons op ontwerp en 'proof of concept' voor de functies voor het bekijken en verwijderen van persoonlijke data.</p>	<p>In FY21 hebben we onze interne procedures verstevigd door controles en processen voor operationele privacy naleving (bijv. RSA Archer) in te bouwen. Op een mondiale schaal hebben we bijvoorbeeld onze interne procedure voor het bijhouden van incidenten of zorgen met betrekking tot privacy verbeterd en hebben we een nieuwe geautomatiseerde controle gemaakt om 100% van onze correcties binnen een gesloten lus te bewaken om meer verantwoordelijkheid te nemen voor het beheer van de data die Dell van zijn klanten verzamelt.</p>	
<p>Verbeteren van onze online privacyverklaring op dell.com zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.</p>	<p>Vooruitgang in FY21: In FY21 hebben we onze Amerikaanse Dell privacyverklaring verbeterd zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.</p> <p>Beginwaarde FY20: Verbeteren van onze online privacyverklaring op dell.com zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.</p>	<p>In FY21 breidden we onze inspanningen om meer transparantie te bieden uit door de privacyverklaringen bij te werken voor de zes nieuwe landen die in FY21 in het wereldwijde privacyprogramma van Dell Technologies werden opgenomen (Brazilië, China, India, Panama, Thailand en Zuid-Korea). Dit omvatte ook de mogelijkheid voor deze zes nieuwe landen om hun data te beheren via ons nieuwe privacyvertrouwenscentrum.</p>	

Doel	Prestaties tot nu toe	Over onze prestaties in FY21	Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.
<p>Elk jaar tot aan 2030 zal 100% van onze medewerkers zich houden aan onze waarden</p>	<p>FY20  100%</p> <p>FY21  100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>Percentage van medewerkers van Dell Technologies die de aan hen toegewezen training in ethiek en naleving voltooiden</p>	<p>In FY21 voltooiden 100% van de medewerkers van Dell Technologies de aan hen toegewezen training in ethiek en naleving. In FY20 rapporteerden we een voltooiingspercentage van 100%. We schrijven dit voortgezette succes toe aan verbeteringen die de training toegankelijker maakten voor een groeiend aantal externe medewerkers, bijv. via onze nieuwe Mijn ethiek-app.²⁹</p>	<p>Verwante duurzame ontwikkelingsdoelen van de V.N.</p>
	<p>FY20  100%</p> <p>FY21  100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>Percentage medewerkers van Dell Technologies dat zich akkoord verklaarde met de Gedragscode van Dell Technologies</p>	<p>In FY21 verklaarde 100% van de medewerkers van Dell Technologies zich akkoord met de Gedragscode van Dell Technologies. In FY20 rapporteerden we een akkoordverklaring van 100%. We schrijven dit voortgezette succes toe aan verbeteringen die de Gedragscode toegankelijker en begrijpelijker maakten, zoals een zoekfunctie en modulaire opbouw van de inhoud in de nieuwe Mijn ethiek-app.³⁰</p>	
<p>Uiterlijk in 2030 zal 100% van de partners waarmee wij zaken doen, zich houden aan onze waarden</p>	<p>Beginwaarde FY21: 96% Percentage partners dat zich akkoord verklaarde met de Gedragscode voor partners</p>	<p>In FY21 verklaarden 96% van onze partners zich akkoord met onze waarden en verwachtingen zoals deze gedefinieerd zijn in onze Gedragscode voor partners. Dit is de beginwaarde voor dit doel. In FY21 richtten we onze aandacht op het bijhouden van de Dell Technologies Partner Program-overeenkomst (DTPP) door leveranciers van oplossingen met metaalclassificaties en geautoriseerde distributeurs die deelnemen aan de DTPP.³¹</p>	
	<p>Beginwaarde FY21: 100% Percentage partners dat de aan hen toegewezen training in ethiek en naleving heeft voltooid</p>	<p>In FY21 heeft 100% van partners die de jaarlijkse audit in het kader van DTPP hebben doorstaan, de training in naleving voor Dell partners voltooid, waar dat werd vereist. Dit is de beginwaarde voor dit doel. In FY21 richtten we onze aandacht op het bijhouden van de informatie over voltooiing door leveranciers van oplossingen met metaalclassificaties en geautoriseerde distributeurs die deelnemen aan de DTPP.³²</p>	

Methodiek van doelen

Ons Progress Made Real-plan voor 2030 stelt ambitieuze doelen voor het komende decennium. We zijn van mening dat de manier waarop we onze voortgang meten van essentieel belang is voor een definitie van wat die voortgang 'echt' maakt. We hebben aanzienlijke investeringen gedaan in het identificeren van KPI's en meetmethodieken voor al onze doelen. Voor het komende decennium en in sommige gevallen ook voor de tijd daarna, beschrijven we hier hoe we onze doelen meten.

Duurzaamheid stimuleren

Uiterlijk in 2030 willen we voor elk product dat een klant koopt, een gelijkwaardig product hergebruiken of recyclen. 100% van de verpakkingen zal zijn gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal. En meer dan de helft van de bestanddelen van onze producten zal worden gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal.

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 willen we voor elk product dat een klant koopt, een gelijkwaardig product hergebruiken of recyclen

Methodiek: In het verleden hebben we verslag gedaan van het gewicht van de gebruikte materialen die we verzamelden. In FY20 deden we verslag van het aantal eenheden op basis van een conversie van gewicht naar eenheid. Vanaf het begin van FY21 volgen we een meer geavanceerde methodiek waarin de feitelijke eenheden die zijn verzameld, worden gecombineerd met de geconverteerde eenheden van het gewicht van het materiaal dat is verzameld. We zullen de methodiek verder verfijnen tot een meer nauwkeurige maatstaf in eenheden. We werken nauw samen met recyclingpartners om meer gedetailleerde rapporten te kunnen verstrekken met data voor de verzamelde productcategorieën.

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 zal 100% van de verpakkingen zijn gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal

Methodiek: Dit omvat verpakking van alle materialen met het Dell Technologies-merk die naar klanten worden verzonden. Deze meting is gebaseerd op antwoorden op een enquête van verpakkingleveranciers binnen meerdere bedrijfskanalen, die zijn gebruikt om bij benadering percentages van gerecycled en nieuw materiaal per volume te kunnen bepalen in onze verpakkingen. Ons plan voor de lange termijn is het bouwen van een informatiesysteem waarmee percentages gerecycled materiaal worden verzameld en berekend bij inkoop.

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 zal meer dan de helft van de inhoud van onze producten gemaakt worden van gerecycled of hernieuwbaar materiaal

Methodiek: We doen verslag van de geschatte hoeveelheid gerecyclede en hernieuwbare materialen als percentage van het totale gewicht van materialen die zijn gebruikt in nieuwe producten onder het merk van Dell Technologies. We blijven ons huidige gebruik van materiaal analyseren om de maatstaf op basis van percentages verder te verfijnen en we werken aan het ontwikkelen van gestandaardiseerde rapportageprocessen binnen het aanbod van materialen. We werken samen met leveranciers, materiaal- en recyclingdeskundigen en anderen om de dataset verder uit te bouwen en maken ons sterk voor een definitie van hernieuwbare en gerecyclede materialen voor de gehele industrie.

Uiterlijk in 2050 bereiken we net zero broeikasgasuitstoot bij scopes 1, 2 en 3

Meting: MTCO₂e van scope 1: Directe emissies

Methodiek: Broeikasgasemissies worden berekend volgens de boekhoudnormen en richtlijnen van het GHG-protocol.

Meting: MTCO₂e van scope 2: Indirecte emissies, marktgebaseerd

Methodiek: Broeikasgasemissies worden berekend volgens de boekhoudnormen en richtlijnen van het GHG-protocol.

Meting: MTCO₂e van scope 3, categorie 1: Inkoop van goederen en services

Methodiek: De doelstelling van Dell Technologies voor de uitstoot afkomstig van de waardeketen (scope 3) voldoet aan de criteria van het Science Based Target-initiatief voor ambitieuze doelen voor de waardeketen. Dat wil zeggen dat zij overeenkomen met de huidige aanbevolen praktijken.

Meting: MTCO₂e van scope 3, categorie 3: Upstream activiteiten voor brandstof- en energiegebruik

Methodiek: Broeikasgasemissies worden berekend volgens de boekhoudnormen en richtlijnen van het GHG-protocol. Deze categorie omvat emissies die te maken hebben met de productie van brandstoffen en energie die is ingekocht en verbruikt door Dell Technologies en die niet onder scope 1 of scope 2 vallen.

Meting: MTCO₂e van scope 3, categorie 4: Upstream vervoer/distributie

Methodiek: Voor emissies die vallen onder scope 3, categorie 4 gebruikt Dell het GLEC-kader en emissiefactoren van bron tot wiel in plaats van wat er in het Greenhouse Gas (GHG)-protocol wordt gebruikt, vanwege beperkte middelen voor het ontwikkelen van dataverzameling. In de toekomst is Dell van plan het GLEC-kader en de impact van het GHG-protocol opnieuw te bekijken voordat we een langetermijnaanpak kiezen voor rapportage over emissies van logistiek.

Het gebruik van het GLEC-kader heeft een hoger aantal gemeten emissies voor de onderneming tot gevolg, vergeleken met de methodiek van het GHG-protocol. Dit komt omdat het GLEC-kader het totaal meet van de emissies upstream en de emissies van de logistiek voor direct gebruik die afkomstig zijn van onderdeel- en productverplaatsing (bron tot wiel), terwijl het GHG-protocol alleen transportemissies voor direct gebruik meet (tank tot wiel).

Meting: MTCO₂e van scope 3, categorie 6: Zakenreizen

Methodiek: GHG-emissies worden berekend volgens de boekhoudnormen en richtlijnen van het GHG-protocol dat zakenreizen via het vliegtuig, de trein, auto en hotelverblijf meerekent. Deze categorie omvat geen emissies van voertuigen die eigendom zijn van Dell of gebruik van onze bedrijfsvliegtuigen, omdat deze vallen onder de berekeningen van scope 1. De beginwaarden voor emissies voor FY20 omvatten vlieguren en treinreizen. In FY21 werden emissies van hotelverblijf en huurauto's toegevoegd. Emissies van zakelijke vlieguren zijn aangepast om rekening te houden met stralingsforcerings-uplift.

Meting: MTCO₂e van scope 3, categorie 11: Gebruik van verkocht product

Methodiek: GHG-emissies worden berekend volgens de boekhoudnormen van het GHG-protocol waarbij wordt gekeken naar de verwachte energievoetafdruk tijdens de levensduur voor alle betrokken producten die tijdens het verslagjaar worden verkocht. Dit getal wordt vervolgens vermenigvuldigd met een gepubliceerde emissiefactor van het elektriciteitsnet voor de ingekochte elektriciteit voor dat jaar. Deze data omvatten alle serversystemen, storagesystemen, netwerksystemen, beeldschermen, client notebooks en desktopsystemen, inclusief Precision en Alienware.

We verminderen broeikasgasemissies voor Scopes 1 en 2 met 50% in 2030

Methodiek: Dit doel brengt de inspanningen voor vermindering in ons Legacy of Good 2020-plan verder. Broeikasgasemissies worden berekend volgens de boekhoudnormen en richtlijnen van het GHG-protocol. De GHG-emissies in deze doelstelling zijn de som van onze emissies in scope 1 en de marktgebaseerde emissies van scope 2.

Uiterlijk in 2030 zullen we 75% van onze elektriciteit inkopen van hernieuwbare bronnen bij alle productievestigingen van Dell Technologies, en dit verhogen tot 100% in 2040

Methodiek: De hoeveelheid hernieuwbare elektriciteit omvat ingekochte elektriciteit die is gegenereerd door wind, zon, hydro-elektrische installaties en andere hernieuwbare bronnen plus hernieuwbare elektriciteit die ter plaatse wordt opgewekt, zoals via zonnepanelen. Berekeningen worden gedaan volgens de boekhoudnormen en richtlijnen van het GHG-protocol.

We zullen het energieverbruik van onze producten met 80% (FY12-FY21) verminderen

Methodiek: Dit doel werd opgesteld in FY14 als onderdeel van ons Legacy of Good 2020-plan. De methodiek voor dit doel maakt gebruik van verkoopdata van eenheden samen met modellen voor het verwachte energieverbruik gedurende de levensduur en geleverd vermogen voor alle essentiële hardwareproducten. De scope omvat alle client- en enterprise hardwareproducten die materieel zijn voor onze energievoetafdruk stroomafwaarts. Deze doelstelling omvat niet Dell beeldschermen of Alienware-producten.

We werken samen met onze directe leveranciers van materialen om een wetenschappelijk verantwoord doel voor vermindering van broeikasgasemissies van 60% te bereiken per eenheid aan inkomsten in 2030

Methodiek: De doelstelling van Dell Technologies voor de uitstoot afkomstig van de waardeketen (scope 3) voldoet aan de criteria van het Science Based Target-initiatief voor ambitieuze doelen voor de waardeketen. Dat wil zeggen dat zij overeenkomen met de huidige aanbevolen praktijken.

We stimuleren verbeteringen in duurzaamheid op onze werkplekken van nu tot 2030

Maatstaf: We zullen het gebruik van zoetwater in de vestigingen die eigendom zijn van Dell Technologies met 25% terugdringen op plaatsen waar waterschaarste heerst.

Methodiek: Water wordt in vestigingen van Dell Technologies voornamelijk gebruikt voor huishoudelijke doeleinden zoals drinken, koken, schoonmaken en toilet doortrekken, voor koeling en voor irrigatie van tuinen; er wordt geen water gebruikt bij onze fabricageprocessen. Het gebruik van zoetwater in elke vestiging omvat water van hoge kwaliteit van waterleidingbedrijven en water uit privébronnen, alsmede water dat wordt onttrokken aan oppervlaktewater-, grondwater- en regenwaterbronnen. De waterschaarste bij elke vestiging wordt aangegeven met behulp van de algemene risicoscore voor water van de Aqueduct Water Risk Atlas als beginwaarde. Deze doelstelling is van toepassing op gebouwen die het eigendom zijn van Dell Technologies en door ons worden beheerd op plekken waar de algemene risicoscore voor water 'hoog' of 'zeer hoog' is.

Maatstaf: We zullen het gebruik van zoetwater in de vestigingen die eigendom zijn van Dell Technologies met 10% terugdringen op alle andere plaatsen

Methodiek: Zie hierboven. Deze doelstelling is van toepassing op gebouwen die het eigendom zijn van Dell Technologies en door ons worden beheerd op plekken waar de algemene risicoscore voor water 'hoog' is.

Maatstaf: We zullen het plasticafval op onze werkplekken verminderen met 90%

Methodiek: Dit doel verwijst naar het jaarlijkse gewicht van plastic en schuimplastic afval dat wordt gegenereerd in operationele en kantoorgerelateerde activiteiten van Dell Technologies (waaronder de door Dell verstrekte restaurant-service) die wordt afgevoerd, gecomposteerd of elders wordt verzonden voor recycling. Vanwege de COVID-19-crisis waren we niet in staat om een gepland onderzoek van de productie van plasticafval in onze kantoorvestigingen uit te voeren, dus deze beginwaarde wordt in de toekomst mogelijk aangepast zodra onze activiteiten weer terugkeren naar normaal.

Elk jaar tot aan 2030 leveren we doorlopende inspanningen om werkomstandigheden te creëren waar mensen zich goed voelen

Methodiek: De scope is het totale aantal uren van zowel online als persoonlijk bijgewoonde training die werd geboden aan fabrieksmedewerkers en leveranciers van Dell Technologies over onderwerpen zoals gezondheid en veiligheid, energiebesparing, waterbeheer, dwangarbeid enzovoort. De resultaten van deze doelstelling zijn op basis van data uit het kalenderjaar.

Elk jaar tot aan 2030 zijn we betrokken bij de mensen die onze producten maken

Meting: Aantal feedbackgesprekken gevoerd met medewerkers in de leveringsketen

Methodiek: De scope is het totale aantal gesprekken dat is gevoerd tijdens de door de Responsible Business Alliance (RBA) gecertificeerde fabrieksaudits door derden. Deze gesprekken moeten op vertrouwelijke basis worden gevoerd door onafhankelijke externe auditors. De resultaten van deze doelstelling zijn op basis van data uit het kalenderjaar.

Meting: Percentage fabrieken met feedbackkanalen

Methodiek: Om de nauwkeurigheid van data voor het verslag van dit jaar te kunnen bevestigen, rapporteren we een maatstaf die het percentage weergeeft van gecontroleerde fabrieken van Dell Technologies en van leveranciers met hoog risico die feedbackkanalen hebben geïmplementeerd die voldoen aan de Gedragscode van de RBA. Data die worden gerapporteerd om de voortgang voor deze doelstelling bij te houden, komen naar verwachting beschikbaar terwijl we verdergaan met ons werk op dit gebied. De resultaten van deze doelstelling zijn op basis van data uit het kalenderjaar.

Meting: Interne brainstormsessies

Methodiek: De scope omvat data die zijn verzameld door het Culture of Innovation-programma bij alle fabrieken van Dell Technologies.

Meting: Interne innovatieve ideeën uitgevoerd als projecten

Methodiek: Dit weerspiegelt het aantal innovatieve ideeën van medewerkers dat wordt uitgevoerd als projecten. De scope omvat data die zijn verzameld door het Culture of Innovation-programma bij alle fabrieken van Dell Technologies.

Meting: Mate van deelname aan interne brainstormsessie

Methodiek: De scope omvat data die zijn verzameld door het Culture of Innovation-programma bij alle fabrieken van Dell Technologies.

Inclusie cultiveren

Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze wereldwijde werknemers en 40% van onze wereldwijde leidinggevenden bestaan uit personen die zich als vrouw identificeren

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze wereldwijde werknemers bestaan uit personen die zich als vrouw identificeren

Methodiek: Is van toepassing op ons personeel wereldwijd. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als vrouw.

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 zal 40% van onze leidinggevenden wereldwijd bestaan uit personen die zich identificeren als vrouw

Methodiek: Is van toepassing op ons personeel wereldwijd. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als vrouw.

Uiterlijk in 2030 zal 25% van ons personeel in de V.S. en 15% van onze leidinggevenden in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 zal 25% van ons personeel in de VS bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden

Methodiek: Is van toepassing op ons personeel in de V.S. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als Zwart/Afrikaans-Amerikaans of Hispanic/Latino.

Maatstaf: Uiterlijk in 2030 zal 15% van ons leidinggevend personeel in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden

Methodiek: Is van toepassing op ons personeel in de V.S. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als Zwart/Afrikaans-Amerikaans of Hispanic/Latino en leidinggevende is.

Elk jaar tot aan 2030 zal 90% van onze medewerkers hun werk zinvol vinden

Methodiek: Data van enquêtes voor FY22 werden gebruikt als beginwaarde (in plaats van data uit FY21), omdat deze optionele enquête medewerkers vraagt om te denken aan het vorige jaar van hun werkverband. De maatstaf van deze doelstelling is gebaseerd op het percentage positieve antwoorden dat we ontvingen tijdens ons jaarlijkse, interne en optionele onderzoek naar de mening van de voltijds en parttime medewerkers van Dell Technologies.

Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze medewerkers deelnemen aan Employee Resource Groups om sociale impact te stimuleren

Methodiek: Momenteel rapporteren we de deelname in Employee Resource Groups (ERG's) als het aantal unieke medewerkers bij Dell die zich aanmeldden voor een of meer ERG's (door middel van volgen in YourCause, ons registratiesysteem voor vrijwilligerswerk en lidmaatschap van ERG). 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware.

Elk jaar tot aan 2030 zal 75% van onze medewerkers hun leidinggevende inspirerend vinden

Methodiek: Data van enquêtes voor FY22 werden gebruikt als beginwaarde (in plaats van data uit FY21), omdat deze optionele enquête medewerkers vraagt om te denken aan het vorige jaar van hun werkverband. De maatstaf van deze doelstelling is gebaseerd op het percentage positieve antwoorden dat we ontvingen tijdens ons jaarlijkse, interne en optionele onderzoek naar de mening van de voltijds en parttime medewerkers van Dell Technologies.

Uiterlijk in 2030 zal 95% van onze medewerkers deelnemen aan basis cursussen over belangrijke thema's als onbewuste vooroordelen, intimidatie, micro-agressie en privilege

Methodiek: Deze meting is gebaseerd op het percentage wereldwijde medewerkers van Dell die cursussen hebben gevolgd over onderwerpen die te maken hebben met onbewuste vooroordelen, intimidatie, microagressie en privilege die zijn aangeboden door de diversiteits- en inclusieorganisatie.

Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven, zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen

Methodiek: Deze doelstelling is afgestemd op zowel onze aandachtsgebieden voor het cultiveren van inclusie als het transformeren van levens door deze diverse groepen te bereiken – diegenen die zich identificeren als meisjes, vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen of minderheden – via onze maatschappelijke en trainingsinitiatieven. De scope omvat het aantal bereikte personen dat meisje, vrouw of een lid van ondervertegenwoordigde groepen is, ten opzichte van het totale aantal bereikte personen.

Levens transformeren

Met onze technologie en schaalgrootte zullen we initiatieven op het gebied van gezondheid, onderwijs en economische kansen bevorderen, om uiterlijk 2030 duurzame resultaten te leveren voor 1 miljard mensen

Methodiek: De scope omvat het totale aantal personen dat direct of indirect is bereikt door programma's van Dell Technologies zoals strategische goede doelen en maatschappelijke innovatie (bijv. Digital LifeCare). Waar mogelijk maken we optimaal gebruik van de beste praktijken in de industrie om een beter beeld te krijgen van alle programma's voor sociale impact waaronder het aantal levens dat geraakt is door vrijwilligerswerk door medewerkers en filantropische programma's buiten de filantropische organisatie (bijv. bedrijfsonderdelen).

Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven, zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen

Methodiek: Deze doelstelling is afgestemd op zowel onze aandachtsgebieden voor het cultiveren van inclusie als het transformeren van levens door deze diverse groepen te bereiken – diegenen die zich identificeren als meisjes, vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen of minderheden – via onze maatschappelijke en trainingsinitiatieven. De scope omvat het aantal bereikte personen dat meisje, vrouw of een lid van ondervertegenwoordigde groepen is, ten opzichte van het totale aantal bereikte personen.

Uiterlijk in 2030 gebruiken we onze deskundigheid en technologie om 1.000 non-profitpartners te helpen bij hun digitale transformatie zodat ze hun lokale gemeenschappen beter van dienst kunnen zijn

Methodiek: Momenteel toont deze meting het aantal non-profitorganisaties dat heeft meegedaan aan een vrijwilligersprogramma op het gebied van technologie. We ontwikkelen maatstaven die evalueren hoe non-profitorganisaties worden ondersteund door andere inspanningen van Dell, zoals directe donaties door bedrijfsonderdelen en organisaties die profiteren van organisch vrijwilligerswerk door medewerkers op basis van vaardigheden.

Dell Technologies heeft geïnvesteerd in de ontwikkeling van een Digital Assessment Tool dat gebruikt zal worden om deelname voor en na het programma te meten en waarmee we kwantitatieve uitspraken kunnen doen over de mate van digitale transformatie voor non-profitpartners in de toekomst. Het Digital Assessment Tool wordt ontwikkeld door TechSoup, een externe leverancier.

Elk jaar tot aan 2030 neemt 75% van onze medewerkers deel aan donaties of vrijwilligerswerk in hun lokale gemeenschappen

Methodiek: De scope omvat de deelname van voltijds medewerkers met een Dell-badge die dit zelf rapporteerden via een donatie- en vrijwilligersplatform van derden. De scope van deze maatstaf houdt rekening met de afstoting van RSA, wat plaatsvond op 1 september 2020.

Ethiek en privacy hooghouden

Voor 2030 zullen we onze datacontroleprocessen volledig automatiseren, waardoor het voor onze klanten gemakkelijker wordt om hun persoonlijke data te beheren

Maatstaf: Een digitaal vertrouwenscentrum voor klanten maken als onderdeel van de functionaliteit van Mijn account.

Methodiek: We zullen jaarlijks updates bieden over onze voortgang ten aanzien van het bereiken van volledige automatisering.

Maatstaf: Onze operationele digitale oplossing voor privacynaleving uitbreiden (bijv. RSA Archer) zodat deze geïntegreerd wordt met het recentelijk gecreëerde digitale vertrouwenscentrum in Mijn account.

Methodiek: We zullen jaarlijks updates bieden over onze voortgang ten aanzien van het volledig bereiken van dit doel.

Maatstaf: Verbeteren van onze online privacyverklaring op dell.com zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.

Methodiek: We zullen jaarlijks updates bieden over onze voortgang.

Elk jaar tot aan 2030 zal 100% van onze medewerkers zich houden aan onze waarden

Meting: Medewerkers van Dell Technologies die de aan hen toegewezen training in ethiek en naleving voltooiden

Methodiek: De meting is het aantal wereldwijde medewerkers van Dell Technologies die de aan hen toegewezen cursussen in het Learning Management-systeem hebben voltooid, ten opzichte van het aantal geregistreerde actieve medewerkers op een bepaalde datum elk jaar. Daarnaast moeten alle nieuwe medewerkers van Dell hun training afronden binnen 90 dagen van indiensttreding.

Meting: Medewerkers van Dell Technologies die zich akkoord verklaarden met de Gedragscode van Dell Technologies

Methodiek: De meting is het aantal medewerkers van Dell Technologies die zelf verklaren dat zij de Gedragscode van Dell Technologies zullen hooghouden naar aanleiding van hun voltooiing van de jaarlijkse online training in de Gedragscode, ten opzichte van het totale aantal geregistreerde actieve medewerkers op een bepaalde datum elk jaar.

Uiterlijk in 2030 zal 100% van de directe partners waarmee wij zaken doen, zich houden aan onze waarden

Methodiek: De meting is het totale aantal partners dat zich akkoord heeft verklaard met de Gedragscode voor partners via de Dell Technologies Partner Program-overeenkomst (DTPP), ten opzichte van het totale aantal partners dat deelneemt aan de DTPP.

De meting is het totale aantal partners dat de cursus Compliance Training for Dell Partners heeft voltooid, ten opzichte van het totale aantal partners die de cursus dienen te volgen en de status DTPP met metaalclassificatie of geautoriseerd distributeur willen bereiken of behouden.

EINDNOTEN VOOR DASHBOARD MET DOELEN

- 1 We moeten mogelijk aanpassingen maken voor toekomstige producten die nog niet op de markt zijn of producten die niet meer op de markt zijn. In sommige gevallen moeten we mogelijk de aannames op basis van gewicht blijven gebruiken. Er wordt een conversie van gewicht in eenheid gebruikt wanneer het aantal eenheden niet beschikbaar is.
- 2 Deze meetwaarde is alleen van toepassing op bekende verpakkingsprogramma's van Dell-klanten. Recycleerbaarheid/composteerbaarheid van verpakkingsmateriaal wordt niet gemeten als onderdeel van dit doel. De beginwaarde van FY20 is geëxtrapoleerd uit data van een kalenderjaar.
- 3 Dit getal werd weergegeven als 251.000 in de versie uit juni 2021 van dit verslag.
- 4 2020 CDP-rapportagecyclus gebruikt informatie van leverancier van CY19. Emissiegetallen van leveranciers zijn geëxtrapoleerd om 100% van de uitgaven weer te geven. Deze getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Data over absolute GHG-emissies voor scope 3, categorie 1: Ingekochte goederen en services – FY20 is 3.748.553 MTCO₂e; en FY21 is 3.497.494 MTCO₂e.
- 5 Deze getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Absolute GHG-emissies voor scope 3, categorie 4: Data over upstream transport/distributie zijn 763.397 MTCO₂e voor FY20 en 1.270.239 MTCO₂e voor FY21.
- 6 Deze getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen.
- 7 Als gevolg van verbeteringen in ons berekeningsproces passen we onze resultaten voor FY20 aan van een reductie van 69,9% tot een reductie van 71,2%. Deze wijziging heeft alleen betrekking op processen en weerspiegelt geen wijzigingen in onderliggende datasets of de berekeningsmethode.
- 8 Hoewel dit niet werd gemeld in onze FY20-dashboard, is onze beginwaarde 47,1 MTCO₂e per miljoen dollar. Emissiegetallen van leveranciers zijn geëxtrapoleerd om 100% van de uitgaven weer te geven.
- 9 'Mensen in onze leveringsketen' zijn mensen die werken in de fabrieken van Dell Technologies, bij leveranciers van eindassemblage, directe leveranciers en subleveranciers.
- 10 'Intern' verwijst naar eerstelijns teamleden met Dell Technologies badge, managers en supervisors in het algemene fabricageteam van Dell (Client en Infrastructuur).
- 11 Dit getal werd weergegeven als 99.721 in de versie uit juni 2021 van dit verslag.
- 12 'Teamleden in onze leveringsketen' zijn teamleden die werken in de fabrieken van Dell Technologies, bij leveranciers van eindassemblage, directe leveranciers en subleveranciers.
- 13 Dit omvat fabrieken die worden beheerd door Dell Technologies, leveranciers van eindassemblage, directe leveranciers en subleveranciers.
- 14 'Intern' verwijst naar activiteiten die plaatsvinden in fabrieken van Dell Technologies door teamleden met een Dell Technologies-badge die deel uitmaken van het productieteam. 'Brainstormsessies' zijn sessies waar ideeën worden geopperd.
- 15 'Intern' verwijst naar activiteiten die plaatsvinden in fabrieken van Dell Technologies door teamleden met een Dell Technologies-badge die deel uitmaken van het productieteam. 'Brainstormsessies' zijn sessies waar ideeën worden geopperd.
- 16 'Intern' verwijst naar deelname in fabrieken van Dell Technologies door teamleden met een Dell Technologies-badge die deel uitmaken van het productieteam. Dit omvat fabrieken die worden beheerd door Dell Technologies, leveranciers van eindassemblage, directe leveranciers en subleveranciers.
- 17 'Leveringsketen' verwijst naar externe leveranciers van eindassemblage, directe leveranciers en subleveranciers.
- 18 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group; daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 19 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group; daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 20 'Personeel in de V.S.' verwijst naar medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk in de Verenigde Staten (met inbegrip van Puerto Rico) en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group; daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 21 'Personeel in de V.S.' verwijst naar medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk in de Verenigde Staten (met inbegrip van Puerto Rico) en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group; daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 22 Percentage positief wordt berekend aan de hand van het percentage respondent dat 4 of 5 koos op een schaal van 1 tot 5. Werknemers die ten minste vier weken voor de lancering van de enquête in dienst kwamen, worden uitgenodigd om deel te nemen (met uitzondering van stagiaires en oproepkrachten).
- 23 Percentage positief wordt berekend aan de hand van het percentage respondent dat 4 of 5 koos op een schaal van 1 tot 5. Werknemers die ten minste vier weken voor de lancering van de enquête in dienst kwamen, worden uitgenodigd om deel te nemen (met uitzondering van stagiaires en oproepkrachten).
- 24 Onder basisleervaardigheid wordt verstaan de vaardigheden die ons helpen belangrijke thema's rondom onbewuste vooroordelen, intimidatie, microagressie en privilege op de werkvloer te begrijpen. 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk.
- 25 'Ondervertegenwoordigde groepen' zijn groepen met een lagere socio-economische status en ondervertegenwoordigde minderheden.
- 26 'Ondervertegenwoordigde groepen' zijn groepen met een lagere socio-economische status en ondervertegenwoordigde minderheden.
- 27 Het aantal non-profitorganisatie dat werd bereikt in FY20 werd eerder ondergerapporteerd als 5, en het feitelijke aantal non-profitorganisaties dat werd ondersteund bij hun digitale transformatie met behulp van onze gratis programma's voor technologie is gecorrigeerd in 11. Na rekening te hebben gehouden met herhaalde deelname is het aantal non-profitorganisatie dat via onze gratis technologische programma's is ondersteund in FY21, 66. Dit brengt het huidige cumulatieve totaal op 77 non-profitorganisaties die zijn ondersteund bij hun digitale transformatie.
- 28 'Mijn account' is een door een wachtwoord beschermde functie op dell.com waar de informatie en bestelinformatie van een klant worden bewaard.
- 29 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status voltijds, parttime en stagiair. 'Actieve medewerkers' zijn een subset van wereldwijde medewerkers die momenteel niet met goedgekeurd verlof zijn. Cursussen zijn gebaseerd op vereiste wereldwijde bedrijfsdoelstellingen.
- 30 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status voltijds, parttime en stagiair. 'Actieve medewerkers' zijn een subset van wereldwijde medewerkers die momenteel niet met goedgekeurd verlof zijn. Cursussen zijn gebaseerd op vereiste wereldwijde bedrijfsdoelstellingen.
- 31 'Partners' verwijst naar leveranciers van oplossingen met metaalclassificatie en geautoriseerde distributeurs die deelnemen aan het Dell Technologies Partner-programma.
- 32 'Partners' verwijst naar leveranciers van oplossingen met metaalclassificatie en geautoriseerde distributeurs die deelnemen aan het Dell Technologies Partner-programma.



Duurzaamheid stimuleren

Wij zijn verantwoordelijk voor het beschermen en verrijken van onze planeet, samen met onze klanten, leveranciers en lokale gemeenschappen. Het is een kernonderdeel van ons bedrijf en we verankeren duurzaamheid en ethische praktijken in alles wat we doen. We zijn verantwoordelijk voor onze acties en brengen verbeteringen aan waar en wanneer mogelijk.

De grondslag voor alles wat we doen

Onze doelen voor het stimuleren van duurzaamheid zijn afgestemd op deze aandachtsgebieden



We versnellen de komst van de circulaire economie

In 2030 zal de wereldbevolking [met bijna een miljard mensen zijn toegenomen](#). Met deze groei zal de economie de grenzen van de planeet en onze maatschappelijke systemen onder druk zetten als nooit tevoren. Maar we hebben een keus.

We kunnen ervoor kiezen het systeem te veranderen. Door afscheid te nemen van de lineaire economie en een circulaire economie te omarmen kunnen we producten ontwerpen die minder afval veroorzaken, de nuttige levensduur van producten en materialen verlengen en manieren vinden om natuurlijke systemen te regenereren. Dit is allemaal van vitaal belang voor het overleven van de planeet. Bij Dell Technologies geloven we dat technologie een essentiële rol zal spelen in deze verschuiving en we zien de circulaire economie als kritiek bedrijfsmodel voor de toekomst van ons allemaal.



We beschermen onze planeet en we werken samen met onze klanten en partners zodat zij dat ook doen

Onze planeet ondervindt reeds de effecten van veranderingen in het milieu en alles wijst erop dat deze veranderingen zowel vaker voorkomen als ernstiger van aard zijn. Extreem weer, klimaatvluchtelingen en natuurlijke bronnen die onder druk staan, zijn allemaal voorbeelden van de vërreikende impact die we beginnen te zien.

Acties die we nu en in het volgende decennium ondernemen, zullen een diepgaand effect hebben op de manier waarop de wereld de schade van klimaatverandering kan verminderen en zich aan klimaatverandering kan aanpassen. Dell Technologies zal overal in ons ecosysteem blijven werken aan het respecteren van natuurlijke hulpbronnen en het minimaliseren van onze impact.



We komen op voor de vele mensen die onze producten vervaardigen

Duurzaamheid gaat uiteindelijk over het ondernemen van actie die zorgt voor mogelijkheden in de toekomst. Onze leveringsketen is zeer uitgebreid en complex en er zijn heel veel mensen overal ter wereld bij betrokken. Dankzij die wereldwijde kracht heeft Dell Technologies de schaalgrootte en het vermogen om verantwoord produceren te stimuleren.

Wie met ons zaken wil doen, zal onze ethische praktijken moeten accepteren en iedereen die onze producten vervaardigt, met respect en waardigheid moeten behandelen. We werken samen met veel van onze leveranciers om hen te helpen de juiste inzichten en vaardigheden te ontwikkelen. Dit wordt bekrachtigd door een uitgebreid controleprogramma – inclusief audits – dat sneller voor verbeteringen zorgt en deze behoudt. We zijn er ook trots op dat we een van de oprichters zijn van de [Responsible Business Alliance](#), waarmee we de rechten en het welzijn van werknemers en gemeenschappen ondersteunen die een bijdrage leveren aan de wereldwijde leveringsketen voor technologie.

DOELEN VOOR DUURZAAMHEID STIMULEREN MOONSHOT-DOEL

Uiterlijk in 2030 willen we voor elk product dat een klant koopt, een gelijkwaardig product hergebruiken of recyclen. 100% van de verpakkingen zal zijn gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal. En meer dan de helft van de bestanddelen van onze producten zal worden gemaakt van gerecycled of hernieuwbaar materiaal.

Duurzame productie is van essentieel belang in de moderne economie. Met de huidige bevolkingsgroei en de druk op het ecosysteem is de manier waarop de samenleving al eeuwen omgaat met afval, niet meer houdbaar.

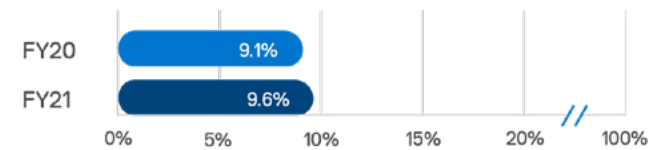
Ons moonshot-doel stelt dat we terugnemen wat we produceren en dat we onze adoptie van gerecycled en hernieuwbaar materiaal significant opschalen. Deze twee acties, samen met de ontwerpmethodiek van Dell Technologies om de herbruikbaarheid en recyclebaarheid van producten te optimaliseren, ondersteunen de toekomst van de circulaire economie. We blijven afwegingen maken met betrekking tot duurzaamheid wanneer we alternatieve materialen proberen te vinden die de minste impact op onze planeet hebben en toch voldoen aan onze prestatievereisten.

Een goed begrip van de uitdagingen die gebruik van duurzame materialen, recycling en hergebruik met zich mee brengen is van groot belang voor het bereiken van dit doel. Dell zoekt contact met klanten via sociale media en andere content die wordt gedeeld om de relevantie van een circulaire economie in het leven van ons allemaal te duidelijk te maken. We voeren onderzoek uit om te bepalen hoe consumenten worden gemotiveerd of ontmoedigd om te recyclen. We zijn voortdurend bezig met het verbeteren van ons [recyclingaanbod](#), bijvoorbeeld onze nieuwe optionele service om de data van klanten van hun oude naar hun nieuwe systemen over te brengen en hun oude systemen te wissen voordat we ze recyclen.

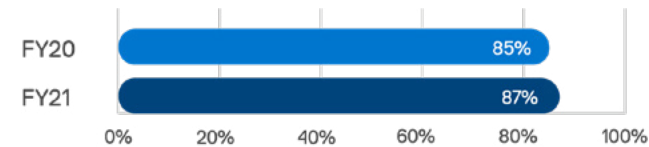
Bekijk meer over [De visie van Dell op circulaire economie](#).

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.

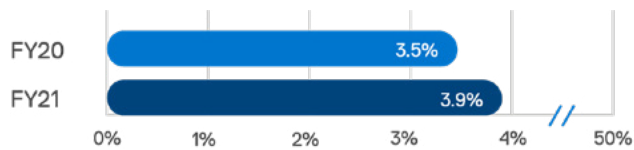


Percentage van opgehaalde producten (totale aantal apparaten opgehaald voor recycling en hergebruik op het aantal verkochte producten)



Percentage van gerecycled/hernieuwbaar materiaal in verpakkingen

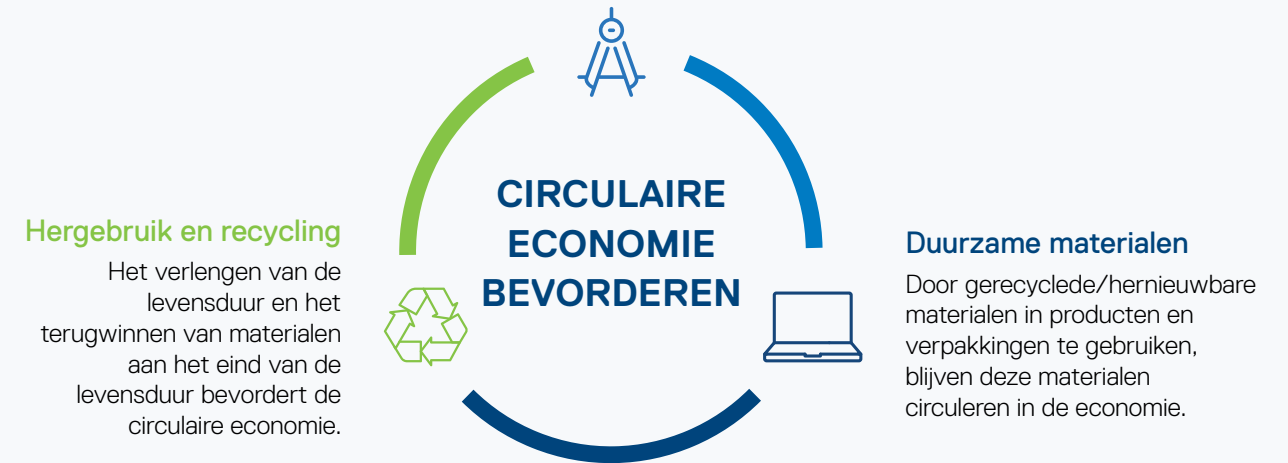
*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.



Percentage van gerecycled/hernieuwbaar materiaal in producten

Innovatief ontwerp

Onze ontwerpers beginnen met het eindproduct in hun achterhoofd. Daarom zijn de producten gemakkelijk in het gebruik, gemakkelijk te repareren en gemakkelijk te recyclen zodra zij zijn verouderd.



Pionier in het gebruik van bioplastie

“Door gebruik te maken van bioplastie werken we aan ons doel voor 2030 en creëren we meer mogelijkheden om een van de meest duurzame assortimenten van commerciële pc's aan te bieden. De inspanningen van Dell Technologies voor duurzaamheid strekken zich uit tot ontwerp, prestaties en inname, dus onze klanten kunnen vol vertrouwen hun Dell systemen aanschaffen, gebruiken en als ze ermee klaar zijn, recyclen.” Rahul Tikoo, Senior Vice President en General Manager, Client Product Group

Dell is een pionier in het gebruik van hernieuwbaar bioplastie in het deksel van onze nieuwe Latitude 5000-serie en Precision 3560/3561. Ons bioplastie wordt gemaakt van tallolie – een restproduct van de papierindustrie dat we gebruiken om de circulaire economie te bevorderen. We zetten deze olie om in een recyclebaar polycarbonaat, hetzelfde type dat we in veel andere toepassingen gebruiken.

Recente hoogtepunten



Contactloze inname van afgevoerde technologie geboden

Aantal klanten dat van onze retourzendingsoptie gebruikmaakte steeg met 144%* ten opzichte van FY20. Met deze service konden ondernemingen en klanten hun gebruikte technologie verantwoord recycleren bij Dell Technologies ongeacht waar ze woonachtig waren of werkten tijdens de COVID-19-pandemie. De aanpak die Dell al geruime tijd volgt is het aanbieden van [handige oplossingen voor recyclen](#) aan klanten overal ter wereld om hun milieu-impact te minimaliseren. We zullen blijven moderniseren en onze klantervaring verbeteren rondom recycleren bij de verdere ontwikkeling van technologie en e-commerce.

*Deze data zijn gebaseerd op het aantal labels dat jaarlijks wordt gedrukt van FY20 tot FY21.



Uitbreiding van initiatief voor circulaire harde schijven

We hebben het initiatief van Dell voor circulaire harde schijven verder bevorderd zodat dit nu een oplossing met gesloten lus voor gerecycled aluminium omvat. We hebben ons partnerschap met [Reconext](#) en [Seagate](#) voortgezet voor het hergebruik van aluminium uit oude enterprise-schijven van Dell in de bodemplaat van nieuwe harde schijven in Dell producten. In ons eerste proefproject werden 24.000 schijven met gerecycled aluminium volgens gesloten lusproces gebruikt in sommige OptiPlex 7090 microvormfactor- en Minitoren. Aluminium is een van de vijf meest gebruikte materialen in de Dell Technologies-producten. Deze innovatie brengt Dell en de industrie dichter bij leveringsketens met circulair metaalgebruik. We onderzoeken mogelijkheden om het gebruik van met gesloten lus gerecycled aluminium op te schalen naar andere schijven, naast andere industriële gebruiksmogelijkheden.



Oceaanplastic gerecycled

We hebben de hoeveelheid plastic verhoogd die uit de oceanen wordt gehaald, door het percentage oceaanplastic te verhogen in verpakkingsbakken voor sommige nieuwe Dell XPS-notebooks van 25% tot 50%. Verpakkingsbakken voor sommige nieuwe Dell Latitudes 2-in-1-modellen bevatten nog 25% gerecycled materiaal afkomstig van oceaanplastic. Al het andere materiaal in deze verpakkingsbakken, ongeacht percentages, is afkomstig van post-consumer gerecycled materiaal. (Deze cijfers worden verstrekt door leveranciers en kennen een variantie van $\pm 10\%$.) We blijven zoeken naar kosteneffectieve mogelijkheden bij verpakkingen om ons gebruik van oceaanplastic uit te breiden. We hebben ook gewerkt aan het uitbreiden van het gebruik van dit materiaal op andere gebieden dan verpakkingen en hebben verschillende onderzoeken uitgevoerd voor gebruik bij producten voor de toekomstige markt.



We hebben innovaties bij hergebruik van koolstofvezel gestimuleerd

We zijn doorgegaan met het stimuleren van innovaties voor het hergebruik van koolstofvezel en hebben het levenslange gebruik door Dell van gerecycled koolstofvezel verhoogd tot 1,7 miljoen kilo. Voor de nieuwe Latitude 5000-serie en Precision 3560/3561 wordt een mix gebruikt van pre-consumer gerecycled koolstofvezel (20%), post-consumer gerecycled plastic (30%) en bioplastic (21%), waarmee de totale gerecyclede en hernieuwbare inhoud van het hars toeneemt tot 71% qua gewicht in het deksel. Daarnaast hebben we het proces voor het gebruik van teruggewonnen koolstofvezel uit de ruimtevaartindustrie opgeschaald voor de LCD-deksel van laptops uit de Latitude 7000-serie, waardoor de gerecyclede inhoud steeg van ongeveer 3% naar 5% qua gewicht van het systeem, terwijl de laptop ongeveer 40 gram lichter en 0,2 mm dunner werd vergeleken met de vorige generatie. We zien mogelijkheden om het programma verder uit te breiden door ook materiaal uit andere industrieën te gebruiken, zoals oude onderdelen van windturbines en auto's.

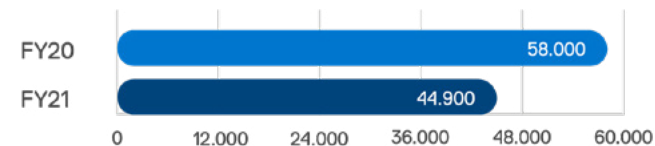
Uiterlijk in 2050 bereiken we net zero broeikasgasuitstoot bij Scopes 1, 2 en 3

Ons nieuwe doel voor net zero is een uitbreiding van onze bestaande klimaatgerelateerde doelen en weerspiegelt ons sterke verlangen om als onderneming maatschappelijk verantwoordelijk te opereren. Voor het bereiken van dit doel is wereldwijde samenwerking nodig ten aanzien van veel aspecten van onze branche en onze waardeketen in het algemeen, een wetenschappelijk verantwoorde benadering en de noodzaak steeds onze tussendoelen te behalen en, het allerbelangrijkst, onze doelen voor uitstoot in 2030.

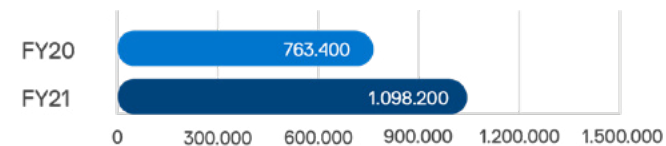
Om net zero emissies te halen moeten ze onze emissies voor scope 1 en 2 en materiële scope 3 significant verminderen of elimineren en vervolgens onze aandacht waar mogelijk richten op het compenseren van de resterende emissies via activiteiten voor koolstofverwijdering. We weten dat dit een grote uitdaging is, maar het is een uitdaging waar we ons op hebben voorbereid. We nemen de volgende stappen naar ons doel om een verantwoorde rentmeester voor de planeet te zijn.

Prestaties tot nu toe*

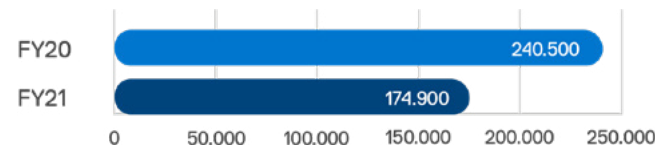
Gemeten in metrische tonnen CO₂-equivalenten (MTCO₂e)
FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



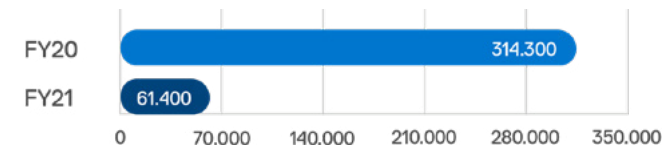
Scope 1: Directe emissies



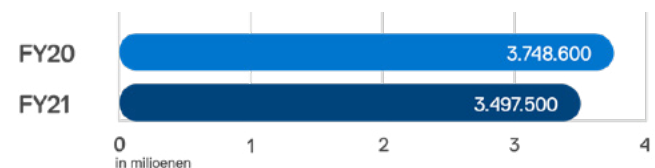
Scope 3, categorie 4: Upstream vervoer/distributie



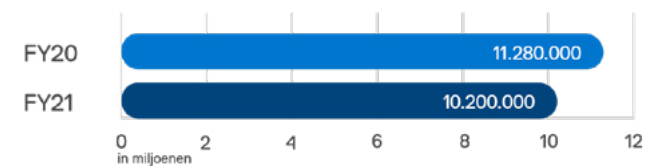
Scope 2: Indirecte emissies, marktgebaseerd



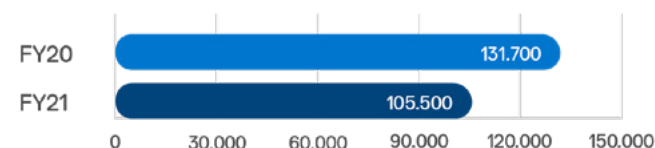
Scope 3, categorie 6: Zakenreizen



Scope 3, categorie 1: Inkoop van goederen en services



Scope 3, categorie 11: Gebruik van verkocht product



Scope 3, categorie 3: Upstream activiteiten voor brandstof- en energiegebruik

Recente hoogtepunten

- We hebben ons in september 2020 aangesloten bij de [Alliance of CEO Climate Leaders van het World Economic Forum](#) toen Michael Dell de deelname van Dell bekrachtigde als onderdeel van onze voortdurende inspanningen voor het aanpakken van klimaatverandering.
- We hebben ons net zero doel aangekondigd op [Earth Day 2021](#).
- We hebben onze ondersteuning voortgezet voor landelijke en wereldwijde inspanningen om te lobbyen voor beleid en actie om klimaatverandering tegen te gaan, zoals bij de [We Mean Business-coalitie](#), de [We Are Still In-](#) en [America Is All In-](#)campagnes. Ook zijn we medeoprichter van het [Goal 13 Impact-platform](#).
- We helpen meegeholpen met het opstellen van het [nieuwe beleid voor klimaatverandering](#) van de [Business Roundtable](#) waarin we verdere actie bepleiten voor het terugdringen van broeikasgasemissies.
- We hebben de score A gekregen voor onze antwoorden in 2020 op de jaarlijkse vragenlijst van het CDP over klimaatverandering en werden uitgeroepen tot een CDP Supplier Engagement Leader vanwege de kwaliteit en uitgebreidheid van de informatie die Dell verstrekke.

Ons werk voor onze bestaande klimaatgerelateerde doelen voor 2030 is van invloed op onze voortgang in de richting van dit nieuwe doel; zie de volgende pagina's over doelen in dit verslag voor meer informatie.

- [We verminderen broeikasgasemissies voor Scopes 1 en 2 met 50% in 2030](#)
- [We werken samen met onze directe leveranciers van materialen om een wetenschappelijk verantwoord doel voor vermindering van broeikasgasemissies van 60% te bereiken per eenheid aan inkomsten in 2030](#)

[Meer informatie over de koolstofvoetafdruk van Dell Technologies.](#)

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

We zullen in 2030 broeikasgasemissies voor scopes 1 en 2 hebben verminderd met 50%

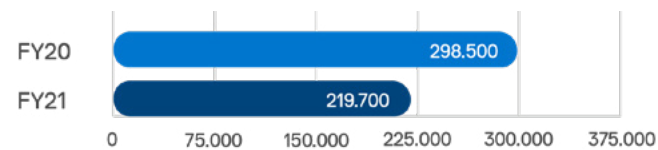
Nu de effecten van klimaatverandering steeds duidelijker worden en de snelheid waarmee de aarde opwarmt toeneemt, moeten we allemaal actie ondernemen. Het gebruik van elektriciteit in onze gebouwen is de grootste bron van broeikasgasemissies door onze bedrijfsactiviteiten. Kleinere hoeveelheden zijn afkomstig van brandstoffen en koelstoffen die in gebouwen en bedrijfsvoertuigen worden gebruikt. Dell Technologies richt de aandacht op besparingen in ons elektriciteitsverbruik en het verhogen van ons gebruik van hernieuwbare energie. Onze doelen voor reductie van broeikasgassen voor 2030 zijn geaccepteerd door het [Science Based Targets-initiatief](#) als zijnde overeenkomstig reducties die nodig zijn om de opwarming binnen 1,5 graad Celsius te houden. Dit is het meest ambitieuze doel van het Parijs-akkoord.

Uiterlijk in 2030 zullen we 75% van onze elektriciteit inkopen van hernieuwbare bronnen bij alle productievestigingen van Dell Technologies, en dit verhogen tot 100% in 2040

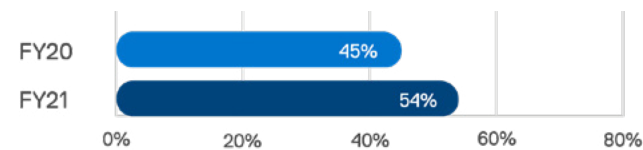
Hernieuwbare bronnen zijn van essentieel belang in de inspanningen om onze economie minder koolstofafhankelijk te maken en de effecten van [klimaatverandering](#) te matigen. Dit doel draagt ook bij aan het bovenstaande doel voor reductie van broeikasgasemissies.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



MTCO_{2e} van (marktgebaseerde) broeikasgasemissies in Scopes 1 en 2



Totale hoeveelheid verbruikte elektriciteit uit hernieuwbare bronnen

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.



Recente hoogtepunten

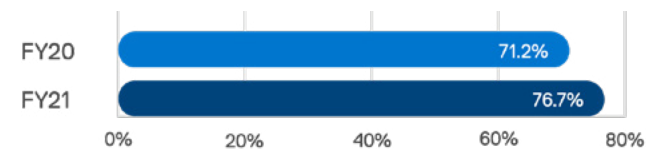
- We hebben onze broeikasgasemissies in scopes 1 en 2 verminderd met 78.500 metrische tonnen, ten opzichte van FY20. We schrijven deze vermindering toe aan meer inkopen van hernieuwbare elektriciteit, gekoppeld aan nieuwe en voortdurende activiteiten voor het besparen van energie. Een deel van de vermindering heeft ook te maken met de sluitingen en beperkingen vanwege COVID-19, wat leidde tot een tijdelijke vermindering van energieverbruik in veel van onze kantoor- en fabrieksgebouwen.
- Met de constructie van een nieuwe fotovoltaïsche installatie van 700 kWp met 1590 zonnepanelen op het dak van onze fabriek in Penang in Maleisië, breidden we de faciliteiten voor opwekking van hernieuwbare energie uit. Dit systeem zal per jaar ongeveer 900 megawattuur schone elektriciteit opwekken
- We zijn bezig gebleven met verbeteringen ten aanzien van energie in de gebouwen in onze eigendom en onze geleasede bedrijfsruimten. Doorlopende projecten zoals de overstap naar ledlampen, het vervangen van verouderde apparatuur met efficiëntere modellen en het aanbrengen van isolatie wanneer daken worden vervangen, spelen een belangrijke rol in de duurzaamheidsprogramma's op onze locaties.
- We hebben bevestiging gekregen van het [Science Based Targets-initiatief](#) dat het doel voor reductie van broeikasgas in scopes 1 en 2 voor 2030 overeenkomt met het doel van 1,5 graad Celsius.

We zullen het energieverbruik van onze producten met 80% (FY12-FY21) verminderen

De koolstofvoetafdruk van onze producten maakt natuurlijk deel uit van de koolstofvoetafdruk van onze klanten maar ook van die van ons. Drie primaire factoren zijn onderdeel van deze voetafdruk: energieverbruik van de producten, het gebruik van de producten door de klant en waar zij hun elektriciteit vandaan halen. Aangezien elektriciteit op veel plaatsen nog steeds wordt opgewekt door het verbranden van fossiele brandstoffen, moeten wij en zij goed opletten hoe zuinig onze producten zijn in het verbruik van elektriciteit. Hoe onze klanten onze producten gebruiken is ook een belangrijke overweging en we bieden onze klanten ondersteuning voor hun producten, services en oplossingen die het gebruik van ICT helpen beheren. Dit doel werd opgesteld in FY14 als onderdeel van ons Legacy of Good 2020-plan en zal worden teruggetrokken vanaf dit FY21-verslag. Dit is het laatste jaar dat we verslag doen van ons doel voor energieverbruik van 2020. We blijven streven naar productduurzaamheid en zijn momenteel bezig met het ontwikkelen van een doelstelling van de volgende generatie voor de koolstofimpact van onze producten.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage vermindering van energieverbruik van onze productportfolio (dit is geen beginwaarde van FY20; zie de methodiek voor meer informatie)

Recente hoogtepunten

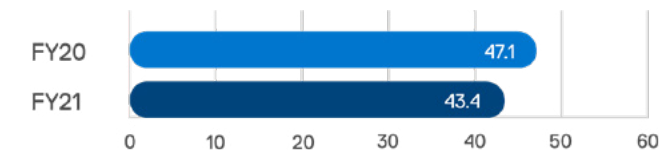
- We hebben vermindering in energieverbruik bereikt van 76,7% in onze gehele productportfolio (FY12–FY21). Hoewel we niet helemaal het doel bereikten dat we ons in 2013 stelden van een reductie van 80% in onze hele portfolio, zijn we toch zeer tevreden met het resultaat. De verbetering per jaar werd gedeeltelijk bereikt door de reductie in energieverbruik van bijna 10% voor de klantportfolio en door de voltooiing van de overstap van onze klanten naar de 14G-servers.
- We begonnen met de ontwikkeling van de vervanging van de tweede generatie van ons door het Science Based Targets-initiatief (SBTi) bevestigde bestaande doel. Dit zal zowel een op zichzelf staand doel zijn als een tussendoel voor ons net-zero doel voor 2050. We zullen de bevestiging van het nieuwe doel door [SBTi](#) nastreven en plannen een officiële lancering later dit jaar.
- We blijven een significant deel van onze portfolio overeen laten komen met verschillende [ENERGY STAR](#)[®]-specificaties. Daarnaast bleef Dell Technologies de enige fabrikant die apparatuur voor grote netwerken overeen liet komen met ENERGY STAR.

We zullen samenwerken met onze directe leveranciers van materialen om een reductie van broeikasgasemissies van 60% per eenheid aan inkomsten te bereiken in 2030

Dell Technologies begrijpt dat koolstofemissies die plaatsvinden wanneer onze leverancier hoofdonderdelen vervaardigt en belangrijke services aan ons verleent, deel uitmaken van onze algehele koolstofimpact op het milieu. Ons reductiedoel voor emissies laat onze inspanningen zien voor het aanpakken van klimaatverandering en voldoet aan de [SBTi](#)-criteria voor ambitieuze doelen voor de waardeketen. Dit betekent dat we ons houden aan de huidige aanbevolen praktijken. We blijven ook samenwerken met leveranciers aan hun inspanningen om hun eigen wetenschappelijk verantwoorde doelen te bereiken.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



MTCO₂e van broeikasgasemissies van scope 3, categorie 1 per miljoen dollar

Recente hoogtepunten

- We ontvingen bevestiging voor ons wetenschappelijk verantwoorde doel van [SBTi](#).
- We implementeerden proefprogramma's met twee leveranciers om hen te helpen hun impact op het klimaat te begrijpen en aan te pakken. Eén leverancier stelde een doel op voor reductie van broeikasgasemissies in lijn met de [richtlijnen van de SBTi](#). De ander heeft beloofd een doel te stellen in 2021. We gebruiken wat we hebben geleerd uit deze ervaring om onze betrokkenheid bij vier strategische leveranciers in het volgende jaar uit te breiden.
- We betrekken onze branchegenoten en organisaties bij onze verwachtingen ten aanzien van reductie van broeikasgasemissies en de middelen die beschikbaar zijn om deze inspanningen te ondersteunen. Hierdoor kunnen [leveranciers](#) beter prioriteiten stellen voor hun inspanningen voor lager energieverbruik en krijgen ze consistente begeleiding waarbij algemeen aanvaarde terminologie en aanbevolen praktijken worden gebruikt.
- We zijn erkend door het CDP als een [Supplier Engagement Leader](#) voor onze inspanningen om onze leveranciers aan te moedigen deel uit te maken van de [CDP-leveringsketen](#) en om klimaatactie te bevorderen in de volgende schakels van onze waardeketen.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

We stimuleren verbeteringen in duurzaamheid op onze werkplekken van nu tot 2030

De inspanningen van Dell Technologies voor het beschermen van de planeet zijn misschien wel wereldwijd, maar het is lokale actie – voor lokale behoeften – die zinvolle resultaten boekt. Actie op het lokale niveau kan vele vormen aannemen, en hoe we dit voor elkaar krijgen, varieert daarom. Onze fabrieken in Xiamen in China, bijvoorbeeld, hebben te

kampen met hele andere problemen met watergebruik dan onze kantoren in Montpellier in Frankrijk of onze Amerikaanse datacenters in Durham in North Carolina. Om dit doel te bereiken zijn we begonnen met werken aan twee wereldwijde projecten: het verminderen van zoetwatergebruik en het verminderen van afval bij onze vestigingen.

We zullen het gebruik van zoetwater in de vestigingen die eigendom zijn van Dell Technologies met 25% terugdringen op plaatsen waar waterschaarste heerst en met 10% elders

Dell Technologies maakt gebruik van zoetwater voor huishoudelijke doeleinden, zoals drinken, koken, schoonmaken en doorspoelen van toiletten en ook voor koeling en tuinonderhoud. Waterschaarste, dat wil zeggen elke situatie waarin er te weinig water is voor de behoeften van een streek, is chronisch in sommige delen van de wereld. Hoewel waterbronnen overal zeer waardevol zijn, bestaan er speciale overwegingen voor het wonen en werken in gebieden met waterschaarste. Wij zien ons doel voor het verminderen van ons gebruik van zoetwater als verantwoordelijk gedrag van een bedrijf dat deel uitmaakt van die gemeenschappen.

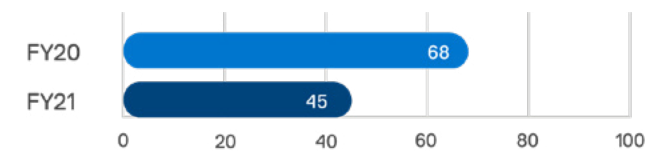
We zullen het plasticafval op onze werkplekken verminderen met 90%

Plastic voor eenmalig gebruik – plastic dat één keer wordt gebruikt en dan weggegooid – is symptomatisch voor de lineaire economie. We willen dit gedrag doorbreken. Ons doel richt zich op plastic en schuimplastic afval dat in vestigingen van Dell wordt gegenereerd, zoals van product- en onderdeelverpakkingen en voedingsservice en verkoop van snacks.

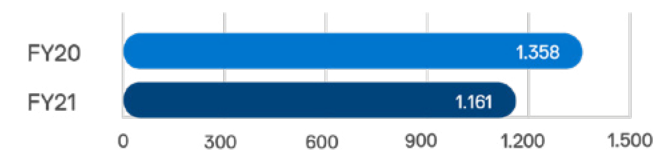
*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Prestaties tot nu toe*

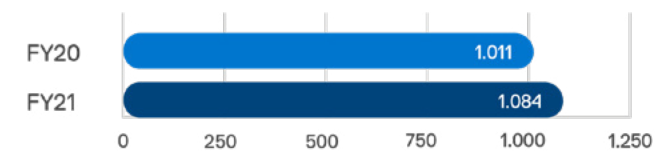
FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Megaliters zoetwater gebruikt op plaatsen met waterschaarste



Megaliters zoetwater gebruikt op andere plaatsen



Metrische tonnen plasticafval afkomstig van onze fabricageprocessen

Recente hoogtepunten

- We hebben de hoeveelheid zoetwater in streken met waterschaarste en andere streken verminderd vanwege sluitingen en beperkingen door COVID-19 die leidden tot een significant lager watergebruik door medewerkers en gebouwsystemen. We verwachten dat deze verminderingen in watergebruik tijdelijk zullen zijn, gezien het feit dat FY21 een uniek jaar was.
- We ontvingen de platina certificering van de [Indian Green Business Council](#) (IGBC) voor een recentelijk voltooid project voor groene interieurs in geleasede kantoorruimte in Bangalore in India. In de nieuwe locatie werden energie- en waterzuinige onderdelen aangebracht en groene materialen en andere duurzame factoren gebruikt. Deze vestiging is een van de vijf Dell gebouwen en -ruimten in het land die de certificering platina en goud hebben gekregen van de IGBC of [LEED](#) sinds 2019.
- We werden uitgeroepen tot een nationale bedrijfswinnaar van de [Golden Peacock Environmental Management-onderscheiding](#) in 2020 voor de International Services Private Limited-bedrijfsactiviteiten van Dell in Bengaluru in India. Dell kreeg eerder een speciale Golden Peacock Special-onderscheiding in 2018 voor de voortdurende inspanningen voor duurzaamheid.
- We namen deel aan een zakelijke uitdaging van een lokale afvalverwerker en adviesbureau in Polen. Van eind 2018 tot begin 2020 ondergingen de vestigingen van Dell in Warschau en Lodz een audit over afval, namen ze deel aan vrijwilligersactiviteiten en voerden ze een aantal aanbevelingen door waarmee ze erkenning kregen voor hun inspanningen voor zero afval.
- We ontvingen erkenning in de V.S. van het [North Carolina Department of Environmental Quality](#) voor een 10-jarige deelname van de fabrieken van Dell – in Apex in North Carolina – aan het Environmental Stewardship-initiatief van deze staat waar activiteiten worden gepromoot die voldoen aan de wettelijke vereisten of deze overtreffen. De campus van Dell in Austin in Texas vernieuwde de aanvraag voor twee jaar en blijft een [Green Business Leader met het niveau platina](#) in het programma dat wordt uitgevoerd door de gemeente Austin.
- We hebben ons interne web tool Eureka for Sustainability gelanceerd waar teamleden hun ideeën kunnen inzenden om Dell te helpen de duurzaamheidsdoelen te bereiken. We zullen deze ideeën evalueren, zoals manieren om afvalverwerking te verbeteren, om proefprojecten te vinden die kunnen worden geïmplementeerd in onze dagelijkse activiteiten.

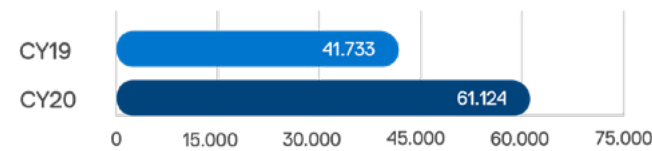
DOELEN VOOR DUURZAAMHEID STIMULEREN

Elk jaar tot aan 2030 leveren we doorlopende inspanningen om werkomstandigheden te creëren waar mensen zich goed voelen

Dell Technologies verwacht onder alle omstandigheden een veilige, gezonde werkplek. Om een dergelijke werkplek te kunnen waarborgen, is inzet nodig voor gezondheid en veiligheid, training en management. We verwachten hetzelfde binnen onze leveringsketen en we verplichten ons ertoe verantwoordelijke activiteiten van onze fabrieken en onze leverancier af te dwingen.

Prestaties tot nu toe*

CY19 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Totaal aantal uren maatschappelijke en milieubewustzijnstraining aangeboden aan de mensen in Dells wereldwijde leveringsketen

“Samenwerking onder leden van de Responsible Business Alliance is van groot belang voor het stimuleren van vooruitgang en het aangaan van uitdagingen bij alle internationale leveringsketens. Dit was met name het geval in 2020 toen de industrie te maken kreeg met allerlei problemen met betrekking tot de pandemie. We hebben veel waardering voor de inspanningen voor samenwerking van leden als Dell Technologies en hun actieve deelname in onze Raad van Bestuur, die de voortdurende impact van onze verantwoordelijke zakelijke inspanningen hielp waarborgen.”

ROB LEDERER, CEO, RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Recente hoogtepunten

- We gingen door met het aanbieden van robuuste online en mobiele training voor medewerkers in onze leveringsketen. Aangezien COVID-19 de mogelijkheden voor training ter plekke beperkte, verbeterden we onze bestaande online training over onderwerpen zoals gezondheid, veiligheid en dwangarbeid en maakten we modules beschikbaar over preventie van COVID-19 via een mobiele applicatie. Door meer online training te bieden, konden we mensen in onze leveringsketen goed bereiken en verhoogden we het aantal uren training dat Dell Technologies biedt met 46% vergeleken met CY19.
- We hebben samengewerkt om onze programma's voor verantwoord omgaan met maatschappelijke en milieuvraagstukken te versterken. We werkten samen met onze branchegenoten via de [Responsible Business Alliance](#), en ontwikkelden [Richtlijnen voor leveranciers ter bescherming van medewerkers tijdens COVID-19](#), dat leveranciers hielp veerkracht te behouden en te plannen voor de toekomst.
- We werkten samen met onze leveranciers om hen te helpen veilig te werken met chemicaliën die in hun fabrieken worden gebruikt en de blootstelling daaraan van medewerkers te verlagen. Begin 2021 sloot Dell Technologies zich aan bij het Toward Zero Exposure-programma via het [Clean Electronics Production Network](#) en ondertekende het. Dit programma biedt begeleiding aan bedrijven over het gebruik van verwerkingschemicaliën en het verminderen van potentiële blootstelling van werknemers aan bepaalde primaire chemicaliën, en wil een diepere invloed hebben op de lagen van de leveringsketen.



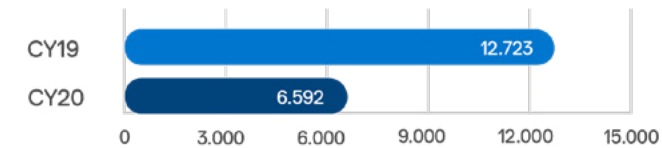
DOELEN VOOR DUURZAAMHEID STIMULEREN

Elk jaar tot aan 2030 bieden we ontwikkelingsmogelijkheden voor vaardigheden waarmee medewerkers in onze leveringsketen klaar zullen zijn voor de toekomst

Overall in onze wereldwijde leveringsketen werken duizenden mensen aan het tot leven brengen van producten en services van Dell Technologies. Net als iedereen willen zij zinvol werk doen, nieuwe vaardigheden ontwikkelen en verder komen in hun carrière. We werken aan het identificeren van kritieke vaardigheden voor de toekomst, we bieden teamleden de vaardigheden en training die zij nodig hebben om verder te komen in het leven en hun carrière te bevorderen en ondersteunen de inspanningen van onze leveranciers om hetzelfde te doen.

Prestaties tot nu toe*

CY19 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Totaal aantal trainingsuren voor training voor toekomstige vaardigheden bij onze interne fabricagelocaties

Beginwaarde CY20: 99.271

Totaal aantal trainingsuren voor training voor toekomstige vaardigheden in leveringsketen

Recente hoogtepunten

- We hebben de mensen in onze leveringsketen geënquêteerd om beter te begrijpen wat eerstelijns medewerkers en het management bij onze leveranciers zien als vaardigheden voor de toekomst. Dit maakt deel uit van onze doorlopende inspanningen om trainingsbehoeften vast te stellen met betrekking tot toekomstig gewenste vaardigheden zoals zakelijke basisvaardigheden, cognitieve, persoonlijke/interpersoonlijke en leiderschapsvaardigheden. Volgend jaar zullen we deze informatie gebruiken om proefprojecten te ontwikkelen voor bepaalde leveranciers met het doel om deze verwachtingen in evenwicht te brengen en een kader te ontwikkelen voor aanbevolen werkwijzen die we kunnen delen in onze gehele leveringsketen.
- We zetten ons werk voort met ons interne productieteam over training en ontwikkeling op het gebied van digitale geletterdheid en kritieke vaardigheden voor de toekomst. Om te kunnen innoveren onder de omstandigheden van COVID-19 hebben we gebruik gemaakt van de technologie van Dell en de leeroplossingen op afstand om onze Future of Work-cursus te richten op een virtueel leermodel.

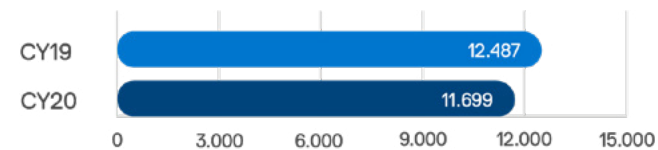
*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Elk jaar tot aan 2030 zijn we betrokken bij de mensen die onze producten maken

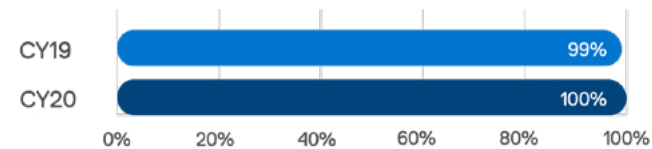
Het is van groot belang om de mensen die onze producten maken, te betrekken, te luisteren naar hun feedback en hun unieke inzichten in te schakelen om een betere werkplek te maken en het bedrijf vooruit te helpen. De ervaring van onze mensen – via ons Culture of Innovation-programma voor het productieteam – leert ons hoe een positieve en inclusieve omgeving innovatie laat bloeien door middel van individuele betrokkenheid, ontwikkeling van vaardigheden, speciale evenementen en erkenning. Deze ervaring vormt de basis van het aanmoedigen van leveranciers van Dell Technologies om hun eigen soortgelijke programma's te steunen.

Prestaties tot nu toe*

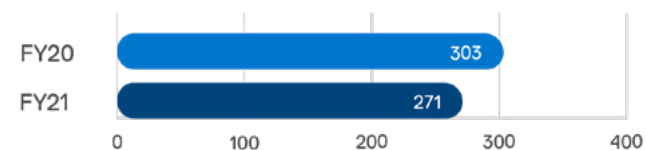
CY19/FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



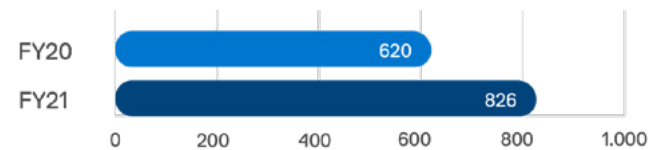
Aantal feedbackgesprekken gevoerd met medewerkers in de leveringsketen



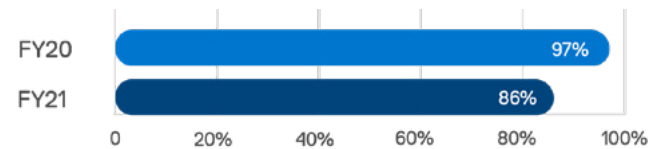
Percentage fabrieken met feedbackkanalen



Aantal interne brainstormsessies



Interne innovatieve ideeën uitgevoerd als projecten



Mate van deelname aan interne brainstormsessies

Niet beschikbaar

Brainstormsessies in leveringsketen

Recente hoogtepunten

- We hebben in onze leveringsketen een proef gedaan met het nieuwe platform waar medewerkers gehoord worden van de [Responsible Business Alliance](#). Dit platform is ontworpen met het doel begrip op te doen over de omstandigheden overal in de leveringsketen en biedt medewerkers meer manieren om feedback te geven en professionele vaardigheden te leren. Het platform biedt een enquêtefunctie en een mobiele leertoepassing. De eerste feedback was positief en we zullen dit in FY22 uitrollen naar sommige leveranciers.
- We onderzochten opties om gezamenlijk met andere Dell productieteamleden problemen op te lossen in verband met COVID-19. De COVID-19-pandemie verhinderde dat we persoonlijke brainstormsessies met onze leveranciers konden organiseren, maar we zagen mogelijkheden voor onze teamleden om op nieuwe virtuele manieren innovaties door te voeren. Door deze succesvolle inspanningen zullen we deze tools kunnen blijven gebruiken om onze persoonlijke sessies in de toekomst aan te vullen.
- We hebben productieteamleden van Dell in staat gesteld creatief te zijn in het aangaan van uitdagingen als onderdeel van onze langdurige inzet voor het innoveren van de leveringsketen. Toen er bijvoorbeeld een gebrek was aan persoonlijke beschermingsmiddelen, in het begin van de COVID-19-pandemie, maakten productieteamleden gebruik van 3D-printingtechnologie om gezichtsmaskers en oorlusbevestigingen voor gezichtsmaskers te ontwerpen en te maken, om te zorgen voor een betere pasvorm. We boden ook logistieke ondersteuning aan een van onze plaatselijke leveranciers waar beademingsapparaten werden geassembleerd en getest.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.



Inclusie cultiveren

Bij Dell Technologies vormen we een divers team en waarderen we de unieke perspectieven van al onze teamleden. Diversiteit van denken en ervaringen helpt innovatie bevorderen en ondersteunt ons doel om technologie te vervaardigen die de mensheid vooruitbrengt. We zijn vastberaden in onze inzet voor gelijkheid, vertrouwen en het opkomen voor elkaar.

We zien diversiteit en inclusie als een bedrijfsvereiste die ons in staat stelt ons toekomstige personeelsbestand op te bouwen en in hun kracht te zetten terwijl we ook meehelpen met het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Het cultiveren van een inclusieve werkomgeving is van essentieel belang om te kunnen voldoen aan de behoeften van toekomstig talent, om gehoor te geven aan de visies van onze teamleden en een weerspiegeling te zijn van ons wereldwijde klantbestand. Verder willen we hiermee ethische principes en integriteit hooghouden en gelijke kansen op de werkplek voor iedereen waarborgen.

Ga naar ons [Verslag over diversiteit en inclusie 2021](#) voor meer informatie.



Innovatie ontketenen door verschillen te vieren

Onze doelen voor het cultiveren van inclusie liggen op één lijn met deze aandachtsgebieden en worden hooggehouden door onze cultuurcode en onze filosofie over mensen



Ons toekomstige personeel dat we opbouwen en aantrekken

Volgens [onderzoek door Korn Ferry](#) kan het tekort aan geschoold personeel in de technologiesector in 2030 toenemen tot 4,3 miljoen werknemers. Om de klanten van morgen goed te kunnen bedienen, hebben we vandaag meer studenten nodig die STEM studeren (exacte wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) – studenten van alle genders en achtergronden. Om onze pijplijn van talent te vullen, moeten we de diversiteitskloof overbruggen.

Naarmate de samenstelling van de beroepsbevolking verandert, ervaren bedrijven die diversiteit, gelijkheid en inclusie omarmen, meer innovatie, productiviteit, betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers – naast meer winstgevendheid, [volgens McKinsey](#). Dit komt samen met een enorme verschuiving in koopkracht die veranderingen in de beroepsbevolking weerspiegelt: De economische invloed van vrouwen en ondervertegenwoordigde minderheden blijft groeien, [volgens Catalist](#).

Onze filosofie over mensen helpt ons om de beste talenten ter wereld aan te trekken en innovatieve oplossingen mogelijk te maken voor onze klanten, onze onderneming en onze teamleden.

We ontwikkelen en behouden een mondig en capabel personeelsbestand

Bedrijfsonderdelen en teams met een hogere mate van betrokkenheid van medewerkers presteren op een hoger niveau, volgens [de 10e meta-analyse over betrokkenheid van werknemers van Gallup](#). Gallup meet betrokkenheid door middel van elementen op de werkplek die kunnen worden aangewend voor actie met een bewezen effect op resultaten – kansen voor werknemers om te doen waar zij het best in zijn, hun functievaardigheden te ontwikkelen en kansen om rekening te houden met hun meningen.

Dell Technologies is een divers team met unieke perspectieven. We zijn verenigd in ons doel, onze strategie en onze cultuur. In hun kracht gezette en [betrokken teamleden](#) voelen een verbondenheid, alsof ze deel uitmaken van een groter geheel. Een dergelijke verbondenheid komt tot leven via activiteiten en relaties die zinvol zijn voor het individu. We bieden middelen en mogelijkheden voor onze teamleden waarmee zij zowel op een professioneel als op een persoonlijk niveau met elkaar verbinding kunnen maken.

We schalen op voor maximale impact

Het gebrek aan meer diversiteit in technologie is een historisch gegroeid en alomtegenwoordig probleem in de industrie dat oplossingen vereist via samenwerking. Als een van 's werelds grootste technologiebedrijven bevinden wij ons in een toppositie om paden te banen en het narratief van diversiteit in de technologiesector te helpen veranderen.

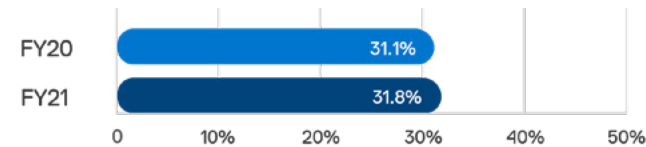
Onze leiders bevinden zich in de voorhoede van inspanningen om [gelijkheid op te schalen](#) op de werkplek. We leveren boeiende cursussen voor onze teamleden over verschillende diversiteitsonderwerpen, van het identificeren van manieren om onbewuste vooroordelen aan te pakken tot het promoten van meer inclusieve en op samenwerking gebaseerde leiderschapsstijlen wanneer dergelijke vooroordelen opgemerkt worden. Ook smeden wij zinvolle partnerschappen met klanten en organisaties die onze waarden delen zodat we sterkere allianties kunnen opbouwen en een gemeenschap creëren die deze waarden herkent, erkent en verwelkomt.

Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze wereldwijde werknemers en 40% van ons wereldwijde leidersteam bestaan uit personen die zich als vrouw identificeren

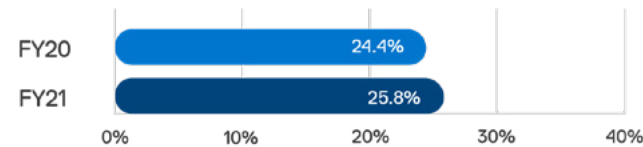
Dell Technologies is toegewijd aan het aantrekken en ontwikkelen van mensen die zich identificeren als vrouw, met als doel het bereiken van gendergelijkheid overal in onze wereldwijde bedrijfsactiviteiten. We willen dat mensen die zich identificeren als vrouw zijn vertegenwoordigd in alle functies, vooral in traditioneel ondervertegenwoordigde technische functies en leiderschapsrollen. Ons doel zal ons helpen waarborgen dat Dell Technologies een populaire werkgever is voor iedereen.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage van wereldwijde medewerkers die zich identificeren als vrouw



Percentage leidinggevend wereldwijd die zich identificeren als vrouw

Begeleiden en praktiseren van carrièrementoraa

Bij Dell Technologies verwachten we van al onze leidinggevenden dat zij verschillende en unieke perspectieven omarmen omdat ze hiermee innovatieve resultaten bevorderen. Het actief praktiseren van een mentoraa en inclusie ligt ten grondslag aan onze filosofie over mensen. Op basis van data van onze werknemersenquête van FY22, 'Tell Dell', fungeert 25% van de respondenten als mentor en zegt 23% dat zij een mentor hebben.

Rola Dagher is een voorbeeld van een leidinggevende die elke ervaring in zich opneemt zodat zij zelf een betere leider wordt. Met meer dan 25 jaar ervaring in IT, waaronder als leidinggevende binnen het enterprisesegment van Dell Technologies en de Infrastructure Solutions Group, is Rola's nieuwste rol als een wereldwijde kanaaldirecteur een logische volgende stap.

Rola heeft nieuwe ervaringen gegrepen in haar eigen carrière en ze spant zich in om de carrières van anderen op een positieve manier te helpen vormgeven.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Hoe bereiken we dit?



“Leer het, verdien het, en geef terug, is altijd mijn motto geweest voor leiderschap en ik blijf lessen leren van anderen. Leiderschap gaat wat mij betreft niet over hoeveel mensen je volgen, maar over hoeveel mensen we kunnen inspireren, in hun kracht zetten en beïnvloeden.”

ROLA DAGHER, SENIOR VICE PRESIDENT, CHANNEL SALES

Recente hoogtepunten



We hebben ons personeel ondersteund

- We blijven werkmogelijkheden op afstand ontwikkelen tijdens de COVID-19-pandemie. We hebben managers gevraagd te focussen op flexibiliteit en opties voor welzijn te bekrachtigen zoals de online Dell Wellness Hub. Deze voorziening helpt medewerkers en hun gezinnen gezonde gewoonten te ontwikkelen en vol te houden die passen bij het interessegebied van elke persoon, waaronder lichamelijk, psychisch en financieel welzijn.
- We verzamelden input van verschillende Employee Resource Groups over problemen die werkende ouders hadden tijdens de COVID-19-pandemie. Op basis van wat we daar hoorden, zullen we blijven werken aan het vinden van oplossingen waarmee ons personeel vooruit kan.



We hebben vrouwen klaargestoomd voor eerstelijns-managerrollen

- We hebben Managing Success Now (MSN) bijgewerkt. Dit is een programma dat bedrijfsonderdelen kunnen aanbieden om teamleden die zich identificeren als vrouw voor te bereiden op eerstelijns-managerrollen. De inhoud van het programma gaat over hoe je je weg moet vinden in de bedrijfscultuur en hoe je ondersteunende netwerken kunt bouwen. In 2020 voegden we een coachingmodel, individuele beoordelingen en een platform voor netwerken toe. In FY21 lanceerde Secureworks het eerste MSN 2.0-cohort.

"MSN is het perfecte programma voor vrouwen die klaar zijn voor de volgende sport op de ladder en daar wat begeleiding bij kunnen gebruiken," zegt Linda Amorino, die het programma leidt voor 60 vrouwen in de Product and Operations-organisatie bij Dell.



We bleven werken aan het bouwen van een pijplijn aan diverse leiders

- We maakten het tweede cohort mogelijk van het Diversity Leadership Accelerator-programma (DLAP). Dit negen maanden durende programma werkt aan het overbruggen van de genderkloof in de leiderschapspijplijn door deelnemers voor te bereiden op de uitdagingen die komen kijken als je een divers leider wilt zijn. Externe coaches en interne directiesponsors ondersteunen de ontwikkeling, zichtbaarheid en netwerkkansen van elk teamlid.
- Overgestapt op een volledig virtuele ervaring in FY21. Binnen het huidige cohort (die het programma zullen voltooien in FY22) vertegenwoordigden 62% van de deelnemers etnische diversiteit en 31% was afkomstig uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen. Vanaf eind FY21 hebben 56% van de mensen die hebben deelgenomen aan DLAP, vooruitgang in hun carrière geconstateerd.

Ontwikkelingen versnellen met authentiek leiderschap

“Het Diversity Leadership Accelerator-programma (DLAP) bood mij de ruimte om me een voorstelling te maken van authentiek leiderschap in management. De cultuur van directiesponsorship, opleiding, coaching en netwerken hielp me mijn carriëredoelen duidelijker te omschrijven voor mezelf. Dankzij de DLAP-ervaring heb ik een netwerk van waardevolle cohorten en gelijkgestemden ontwikkeld. Ik heb mijn dromen toevertrouwd aan DLAP en ik kan niet wachten om anderen op dezelfde manier te helpen!”

YOLANDA WILLIAMS, SENIOR MANAGER, SALES

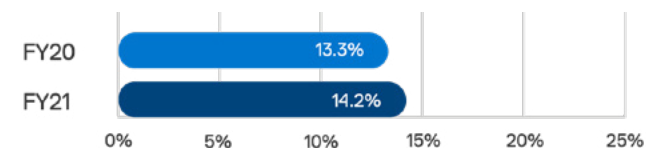
Uiterlijk in 2030 zal 25% van ons personeel in de V.S. en 15% van onze leidinggevenden in de V.S. bestaan uit mensen die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden

Dell Technologies is actief bezig met het creëren van een inclusieve werkplek door [onze wereldwijde pijplijn van talenten](#) uit te breiden voor ondervertegenwoordigde minderheden. Ons werving- en selectieteam begrijpt dat voor het cultiveren van inclusie een toegankelijke, gelijkwaardige werkplek vereist is die aantrekkelijk is voor achtergestelde gemeenschappen.

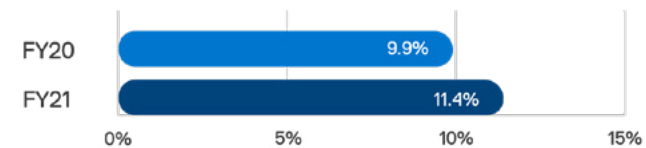
Het verzekeren van een pijplijn aan divers talent vereist aandacht en een sterke, veelomvattende strategie. We werken samen met non-profitorganisaties, overheidsinstellingen en de wetenschappelijke wereld om innovatieve technologische oplossingen te ontwikkelen, te doneren aan goede doelen en deskundigheid te delen om te werken aan de uitdagingen waar ondervertegenwoordigd en achtergesteld talent overal ter wereld mee te kampen heeft.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage van ons personeel in de V.S. dat zich identificeert als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheid



Percentage leidinggevend personeel in de V.S. die zich identificeren als Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse en Hispanic/Latino minderheden

“Door deel te nemen aan Project Immersion, kwam ik op een waardevolle manier in aanraking met professionals in de IT-sector. Dell doet hiermee enorm zijn best om studenten te helpen.”

ROYCE PAYNE, PRODUCT TECHNOLOGIST

Het verhaal van Royce bij Dell Technologies begon met workshops die door Dell werden geleid op Morehouse College en vervolgens werd hij stagiair bij Dell in 2019. Hij werd in november 2020 aangenomen als voltijds werknemer in het Dell Presales Academy-programma.

Recente hoogtepunten

- We zijn verdergegaan met het versterken van talentwerving via universiteitsprogramma's zoals Project Immersion. Een diepere betrokkenheid bij historische zwarte hogescholen en universiteiten (HBCU's) en instellingen die zich richten op minderheden heeft geholpen de meest diverse groep stagiaires te werven in de geschiedenis van Dell, met 27% van de groep stagiaires met een Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse of Hispanic/Latino achtergrond en 10% afkomstig van HBCU's.
- We hebben leiders overal in onze onderneming bij elkaar gebracht om te bespreken hoe we onze langdurige inzet voor diversiteit, gelijkheid en inclusie verder vorm kunnen geven, hoe we een inclusievere onderneming kunnen worden en hoe we systemisch racisme en socio-economische ongelijkheid kunnen aanpakken. We hebben ook sessies georganiseerd waarin we hebben geluisterd naar Zwarte/Afrikaans-Amerikaanse teamleden in Noord-Amerika, Brazilië, Europa, het Midden-Oosten en Azië, en we hebben een interne portal gelanceerd voor onderwijs, informatie en discussie. In oktober 2020 organiseerden we rondetafelgesprekken met Hispanic/Latino medewerkers om persoonlijke gezichtspunten te horen. Uit onze 13 Employee Resource Groups kwamen veel ideeën voort en dit hielp ervoor zorgen dat alle groepen, gelijkgestemden en gezichtspunten onderdeel van het proces werden.
- We hebben onze inspanningen verhoogd om Hispanic/Latino talent te ondersteunen door middel van partnerschappen met de [Hispanic Association on Corporate Responsibility \(HACR\)](#), de [Association of Latino Professionals For America \(ALPFA\)](#), het [Congressional Hispanic Caucus Institute \(CHCI\)](#) en het nieuwe [Prospanica Center for Social Justice](#). We hebben de voordelen van het Leadership Pipeline Program™ van HACR en het Young Hispanic Corporate Achievers™-programma en het ALPFA Fellowship-programma geoptimaliseerd ten aanzien van toegang tot netwerkactiviteiten, professionele ontwikkeling en businesscases voor diversiteit.
- We hebben geïnvesteerd in ons nieuwe Changing the Face of Tech-programma bij tweejarige hogeschoolopleidingen, beroepsonderwijs en instellingen voor vierjarige opleidingen voor minderheden. Eind 2020 hielp dit programma ons onze strategie uit te breiden om studenten klaar te stomen voor succesvolle carrières in de technologiesector. We zullen dit programma verder verbeteren en uitbouwen.
- We lanceerden een nieuwe wervingscampagne op hogescholen in FY21. We zochten en vonden 23 hogescholen waarmee Dell strategische partnerschappen aangaat en samenwerkt met academische instellingen om relaties op te bouwen met kandidaten.
- We ontwierpen lesprogramma's die in samenwerking met scholen zullen worden uitgevoerd waarin persoonlijke, professionele en nieuwe technologische vaardigheden zijn opgenomen om studenten te helpen met hun ontwikkeling en hun vaardigheden te demonstreren en hen voor te bereiden op betekenisvolle rollen bij Dell en in de technologische sector.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

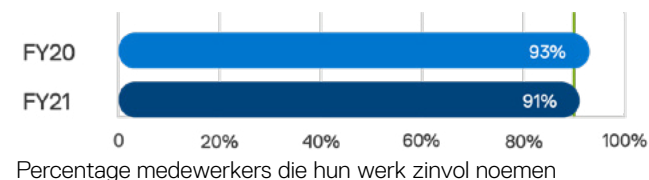
Elk jaar tot aan 2030 zal 90% van onze medewerkers hun werk zinvol vinden

Teamleden willen verantwoordelijke werkgevers die empathie kunnen tonen met meerdere belanghebbenden. Volgens het [2021 Global Talent Trends-onderzoek](#) dat is uitgevoerd door Mercer, vertrouwen geënthousiasmeerde werknemers er drie keer zo vaak op dat hun organisatie het juiste doet voor de samenleving als geheel. Mercer merkte op dat een 'focus op de toekomst' en het 'enthousiast maken van de medewerker' twee van de vier belangrijke trends zijn die vandaag de dag bepalend zijn voor het personeel. Dell gebruikt verschillende methoden om te begrijpen en te evalueren wat teamleden vinden van Dell, hun werk en wat zorgt voor een betekenisvolle werkervaring. Onze jaarlijkse enquêtes helpen ons identificeren waardoor medewerkers enthousiast worden en wat we kunnen verbeteren.

De maatstaf van deze doelstelling is gebaseerd op het gemiddelde cijfer dat respondenten gaven aan hun leidinggevenden tijdens ons jaarlijkse, interne en optionele onderzoek naar de mening van de medewerkers van Dell Technologies.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

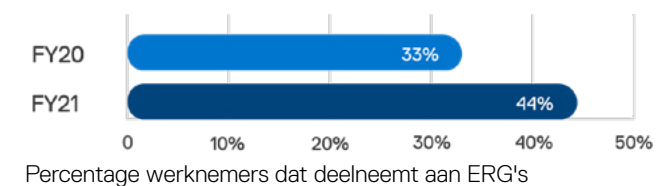
Uiterlijk in 2030 zal 50% van onze medewerkers deelnemen aan Employee Resource Groups om sociale impact te stimuleren



Employee Resource Groups (ERG's) zijn gemeenschappen binnen Dell Technologies waarbij teamleden zich aansluiten die gemeenschappelijke interesses of een gedeelde achtergrond hebben. Ze bieden teamleden de ruimte om zichzelf op persoonlijk en professioneel vlak te ontwikkelen en er wordt innovatie gestimuleerd, er worden zakelijke kansen gecreëerd en er worden problemen opgelost. Onze [13 ERG's](#) promoten en behartigen vele culturen, geloven, ideeën en mensen in ons bedrijf.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Recente hoogtepunten

- Gerapporteerd door onze jaarlijkse, interne en optionele Tell Dell-werknemersenquête: 91% van teamleden vindt dat hun werk zinvol is en invloed heeft op het bereiken van een groter doel.
- Wij vroegen teamleden tijdens onze jaarlijkse Tell Dell-enquête in hoeverre wij een bijdrage leveren aan de wereld: 86% zei dat Dell Technologies meer dan andere bedrijven bijdraagt aan de wereld en de mensheid vooruitbrengt.
- We hebben een pulsenquête gedaan met een willekeurig geselecteerde steekproef van 50% van de teamleden om specifieke data te verzamelen rondom ervaringen op de werkplek tijdens de COVID-19-pandemie 94% van de respondent vindt dat de cultuur binnen Dell hen in staat stelt effectief thuis te werken, en 91% vindt dat de hogere leidinggevenden de organisatie effectief leiden tijdens de COVID-19-pandemie.

Recente hoogtepunten

- We bereikten een deelname van 44% in 13 ERG's met 463 afdelingen in 74 landen. In FY21 behoorden meer dan 54.000 unieke teamleden tot een of meer ERG's, een toename van 26%. ERG's werkten samen op de Internationale Vrouwendag, Be an Ally en andere evenementen.
- We hebben sessies georganiseerd genaamd Moment of Reflection om sociale en maatschappelijke onrust te erkennen. Bijna 28.000 teamleden van 78 landen namen deel aan twee sessies georganiseerd door de Black Networking Alliance en het Executive Leadership-team.
- We hebben gebruikgemaakt van bronnen voor werk op afstand van Conexus, onze ERG over flexwerk, om 90% van ons personeel te ondersteunen – ongeveer 140.000 mensen – die overstapten op volledig werk op afstand vanwege zorgen over gezondheid en veiligheid door COVID-19. Tijdens de COVID-19-pandemie organiseerden afdelingen van Conexus webinars over allerlei zaken, van het gebruik van Zoom tot het bevorderen van psychisch welzijn.



“ In een tijd dat ouders meer steun dan ooit tevoren nodig hadden, waardeerde ik het dat Michael Dell tijd uittrok om virtueel boeken voor te lezen aan de kinderen van onze teamleden tijdens COVID-19. Verhaaltjes voorlezen met Michael hielp ouders, het toonde authentiek leiderschap en bood de families van Dell een glimp van wat onze werkcultuur zo bijzonder maakt.”

CARLY TATUM, DIRECTOR, CORPORATE AND COMMUNITY AFFAIRS

DOELEN VOOR HET CULTIVEREN VAN INCLUSIE

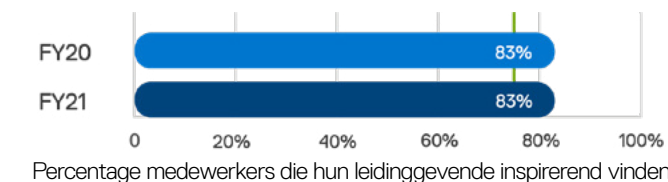
Elk jaar tot aan 2030 zal 75% van onze medewerkers hun leidinggevende inspirerend vinden

Onze cultuur wordt gedefinieerd door onze waarden. We werken en bieden leiding door het belang te onderkennen van relaties, ambitie, oordeel, visie, optimisme, bescheidenheid en onbaatzuchtigheid. Deze waarden zijn onderdeel van onze [cultuurcode](#). Dell Technologies is vastbesloten een pijplijn op te bouwen met diverse leiderschapskandidaten die een breed spectrum aan vaardigheden zal leveren en anderen zal motiveren naar beste kunnen te presteren.

De maatstaf van deze doelstelling is gebaseerd op het gemiddelde cijfer dat respondenten gaven aan hun leidinggevendens tijdens ons jaarlijkse, interne en optionele onderzoek naar de mening van de medewerkers van Dell Technologies.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Recente hoogtepunten

- We hebben onze jaarlijkse, interne en optionele medewerkersenquête Tell Dell bijgewerkt voor FY22 met 12 nieuwe vragen over inclusie. Voorbeelden hiervan zijn: In mijn team telt mijn stem mee; Mijn leidinggevende besteedt tijd en energie aan het verkrijgen van een divers en inclusief team; en Bij Dell Technologies kan ik succesvol zijn zoals ik echt ben. We zijn van plan door te gaan met het opdoen van meer inzichten hierover in onze enquêtes.
- We hebben de ervaringen van teamleden gemeten in Tell Dell, onze jaarlijkse interne en optionele medewerkersenquête: 83% gaf aan dat ze geïnspireerd waren door hun leidinggevende; 93% zei dat hun leidinggevende aantoonde te zorgen voor hun professionele en persoonlijke welzijn; en 90% gaf aan dat hun leidinggevende hen aanmoedigde de vaardigheden te ontwikkelen waarmee ze succesvol konden zijn.
- We vroegen teamleden hun leidinggevende te beoordelen als onderdeel van onze jaarlijkse Tell Dell-enquête: 94% van teamleden gaf aan dat hun leidinggevende uitstekend presteert in ten minste een van onze principes voor leiderschap. Onze principes voor leiderschap zijn onderdeel van onze [cultuurcode](#) en omschrijven hoe wij willen leiden bij Dell.
- We vierden 3.927 'Rockstars' in 2021. Dit zijn uitstekende leiders die een cijfer van 85% of meer kregen op alle jaarlijkse Tell Dell enquêtecategorieën waaronder Mijn leidinggevende, Onze cultuur, Algemene ervaring bij Dell en Inclusie, naast een score voor Employee Net Promoter die hoger was dan onze externe maatstaf voor goed presterende bedrijven.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

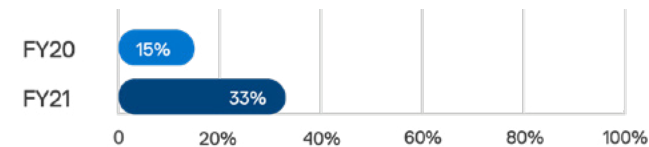
Uiterlijk in 2030 zal 95% van onze medewerkers deelnemen aan basiscursussen over belangrijke thema's als onbewuste vooroordelen, intimidatie, micro-agressie en privilege



Een belangrijk onderdeel van ons werk is het bevorderen van interne bewustwording en positieve verandering. In 2014 richtte Dell Technologies Many Advocating Real Change op. Dit is een programma dat bondgenoten voor inclusie op de werkplek wil ontwikkelen. We gaan verder met het ontwikkelen van deze basiscursus die bedoeld is om teamleden te helpen uitvinden wat hun onbewuste vooroordelen zijn en deze weg te nemen.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage medewerkers dat deelneemt aan jaarlijkse basiscursussen

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen

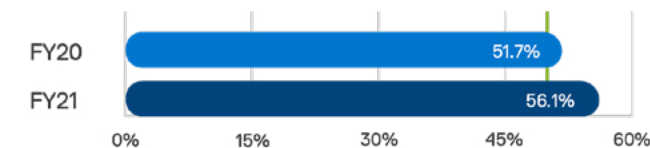


Toegang tot technologie kan mensen helpen hun volledige potentieel te bereiken. Door middel van onze initiatieven op sociaal en onderwijsgebied proberen we de mensen in hun kracht te zetten die zichzelf identificeren als vrouwen en ondervertegenwoordigde minderheden, en ook socio-economische achtergestelde mensen.

Deze doelstelling is afgestemd op onze aandachtsgebieden voor het cultiveren van inclusie en transformeren van levens door mensen die zich identificeren als meisjes, vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen of minderheden – via onze maatschappelijke en onderwijsinitiatieven.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage bereikte mensen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen

Recente hoogtepunten

- We hebben in augustus van 2020 gereageerd op de rassenongelijkheid waar mensen overal ter wereld getuige van werden, door specifieke inhoud over rassenongelijkheid toe te voegen aan onze Many Advocating Real Change-basiscursus, als antwoord op de verhoogde maatschappelijke onrust. Daarnaast hebben we onze nieuwe cursus Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity toegevoegd aan de jaarlijkse training in ethiek van Dell. Dit trainingsmateriaal gaat over ras en etniciteit en onderzoekt vooroordelen over rassen en onbewuste vooroordelen en biedt middelen waarmee teamleden zich gewaardeerd, gerespecteerd en veilig kunnen voelen.
- We zorgen ervoor dat veel cursussen van Many Advocating Real Change konden doorgaan tijdens de COVID-19-pandemie door innovatief over te schakelen op virtuele levering voor FY21. Het virtuele model hielp het programma wereldwijd op te schalen zodat het toegankelijk was voor alle teamleden. Aan het eind van FY21 hadden in totaal 41.000 teamleden deelgenomen aan een Many Advocating Real Change-sessie, waaronder 100% van de directieleden van Dell Technologies en 99% van onze leidinggevenden.
- We creëerden aanvullende content specifiek voor bepaalde regio's waarin we het hadden over culturele nuances en waarbij we ervoor zorgden dat cursussen relevant en herkenbaar waren, ongeacht de regio.

Recent hoogtepunt

We hebben teamleden de mogelijkheid gegeven op innovatieve manieren samen te werken met wereldwijde non-profitorganisaties. In 2013 kreeg de Employee Resource Group (ERG) Asians in Action (AIA) \$ 20.000 van Dell Technologies om rentevrije leningen te bieden aan de non-profit microkredietverstrekker [Kiva](#).

Zodra de leningen zijn terugbetaald, herinvesteert AIA het geld in nieuwe leningen. Vanaf FY21 had AIA dezelfde \$ 20.000 gerecycled om 351 leningen te geven aan kleine bedrijfjes in Zuid-Azië. De gemiddelde lening is voor \$ 250, waarbij 99% werd terugbetaald. Het totaal aan verstrekte leningen was meer dan \$106.000.

"Er zijn gemeenschappen in Azië die geen toegang hebben tot kredieten of banken. Dit heeft gevolgen voor de mogelijkheid om geld te lenen, het levensonderhoud te verbeteren en aan armoede te ontsnappen," zegt Gaurav Dongaonkar, die de Kiva-microkredieten leidt binnen AIA. "Met deze leningen kan onze ERG helpen."

Leden van AIA selecteren meestal nieuwe ontvangers tijdens hun vieringen voor Maan-nieuwjaar of Diwali. Vanwege de COVID-19-pandemie in FY21, stemden ze hier op virtuele wijze voor.



Levens transformeren

We hebben talloze mogelijkheden als wij onze schaalgrootte, portfolio en partnerschappen inschakelen om ingewikkelde maatschappelijke vraagstukken op te lossen. Technologie heeft het vermogen om te transformeren, maar voor mensen zonder toegang, creëert het juist een kloof. Bij Dell Technologies zijn we vastbesloten deze ongelijkheid te slechten door de kracht van technologie te gebruiken om een toekomst te creëren die in staat is om het menselijke potentieel ten volle te realiseren.

Technologie kan onze gemeenschappen transformeren

Onze doelen voor het transformeren van levens zijn in overeenstemming met deze aandachtsgebieden



We creëren technologie die wereldwijde problemen aanpakt die een impact hebben op miljoenen mensen

[Een onderzoek door het Global Enabling Sustainability Initiative](#) liet zien dat het bereiken van de [Duurzame ontwikkelingsdoelen](#) van de [V.N.](#) nauw is verweven met technologie. Gezamenlijk spelen onze schaalgroottes, onze ondersteuning en de innovatieve toepassing van onze technologieportfolio een belangrijke rol om te zorgen dat we echte vooruitgang boeken bij deze wereldwijde problemen.

Op een strategisch niveau – voorbij ons werk met non-profitorganisaties om positieve invloed te hebben in de lokale gemeenschappen – vormen we partnerschappen met organisaties die het meest kunnen profiteren van onze innovatie en wereldwijde reikwijdte. Het gaat over dezelfde grensverleggende innovatie en technologie die we toepassen bij klanten en leveren als onderdeel van onze strategische donaties om de gezondheidszorg, onderwijs en economische impact te bevorderen. Onze [zes kernstrategieën voor technologie](#) – Edge Computing, 5G-netwerken, Databeheer, Hybride cloud, en AI/ML en Beveiliging – bieden mogelijkheden voor ons en onze klanten om grote maatschappelijke problemen op te lossen.

Dell Technologies is van mening dat we een verantwoordelijkheid hebben om gebruik te maken van technologie om complexe maatschappelijke problemen op te lossen op een manier die blijvende resultaten oplevert voor 1 miljard mensen in 2030.

We brengen meer mensen de digitale economie binnen

We zien toegang tot technologie niet als een luxe maar als een noodzaak. Als wereldwijde provider van technologie die maatschappelijk verantwoord wil ondernemen, zien we van nabij hoe toegang en inclusie mensen overal ter wereld in staat stellen deel te gaan uitmaken van het digitale tijdperk. De economie van 2030 zal gebouwd worden op de technische innovatie van vandaag; iedereen hoort toegang te krijgen om volledig te kunnen deelnemen. Het afgelopen jaar heeft ons verteld, luid en duidelijk, dat we meer moeten doen om digitale gelijkheid te bewerkstelligen.

Toen de wereld veranderde van fysieke aanwezigheid in aanwezigheid op afstand in reactie op de COVID-19-pandemie, raakten individuen, huishoudens, bedrijven en geografische regio's zonder digitale toegang achterop. Dit probleem aanpakken vereist meer dan een apparaat en internettoegang. Verder bouwend op onze langdurige, wereldwijde investering van meerdere miljoenen om achtergestelde jongeren te voorzien van [onderwijs op het gebied van exacte wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde \(STEM\)](#) en betere toegang tot technologie, zijn we ook van plan om de verdere behoeften van deze gemeenschappen te ondersteunen door basisvaardigheden voor digitale geletterdheid, het aanleren van vaardigheden en technische ondersteuning te bieden om de middelen van gemeenschappen digitaal te transformeren.

We werken samen met partners om de meest urgente problemen in de samenleving aan te pakken

Miljoenen non-profitorganisaties rondom de wereld creëren elke dag transformatieve veranderingen in hun gemeenschappen. Hun adoptie en succesvolle toepassing van technologie is echter beperkt. Volgens [onderzoek dat is ingesteld door Dell Technologies](#) rapporteerde 96% van de non-profitorganisatie dat ze te maken hadden met barrières bij digitale transformatie.

Wanneer ze technologie gebruiken om efficiency te verhogen, analyses uit te voeren en te zorgen voor de juiste portfolio voor hun huidige en groeistrategieën, zijn non-profitorganisaties in staat om hun sociale missies te realiseren. Ons Tech Pro Bono-programma biedt deze organisaties toegang tot ons wereldwijde netwerk van teamleden die hun vaardigheden ter beschikking stellen om deze organisaties te helpen het volledige potentieel van technologie-oplossingen te verwezenlijken.

Deze programma's bieden onze teamleden ook een kans om hun professionele deskundigheid aan te wenden voor sociale vooruitgang. Samen kunnen we de inspanningen van non-profitorganisaties verder vergroten door onze technologie, vaardigheden en schaalgroottes in te zetten.

Met onze technologie en schaalgrootte zullen we initiatieven op het gebied van gezondheid, onderwijs en economische kansen bevorderen, om uiterlijk 2030 duurzame resultaten te leveren voor 1 miljard mensen

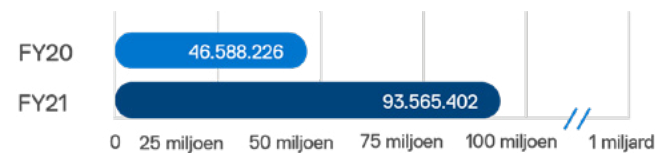
In de digitale economie van vandaag is toegang tot technologie belangrijker dan ooit voor het oplossen van de meest urgent sociale problemen in de wereld. Als wereldwijde leider in technologie zal Dell Technologies een essentiële rol spelen in het oplossen van de uitdagingen van de wereld via onze middelen, onze reikwijdte en een cultuur die vrijwilligerswerk aanmoedigt ten behoeve van zowel wereldwijde als lokale doelen.

We geloven dat technologie levens dramatisch kan en zal verbeteren, maar het is aan ons om te zorgen dat onze menselijkheid en waarden daarin tot uitdrukking komen. Het volgende decennium biedt exponentiële vooruitgang, maar iedereen moet erbij horen in dit digitale tijdperk. Als we nu niet handelen met een mate van urgentie zullen we de kans mislopen om technologie op de meest zinvolle manier toe te passen, door datagestuurde gezondheidszorg te bieden op het landelijke niveau, toegang te bieden tot onderwijs en mensen te helpen hun vaardigheden, carrières en economische kansen op te bouwen.

“ Preventieve screening is van vitaal belang voor effectieve zorg van niet-besmettelijke ziekten. Het verwerken van grote hoeveelheden data van patiënten vereist een sterk IT-platform binnen het gehele zorgtraject. Dell heeft zijn betrokkenheid getoond door begrip op te doen over het Indiase programma voor niet-besmettelijke ziekten. Dit leidde tot nieuwe modules en het verbeteren van bestaande modules.”

VISHAL CHAUHAN, JOINT SECRETARY, MINISTRY OF HEALTH AND FAMILY WELFARE, INDIA

Prestaties tot nu toe*



Totaal aantal mensen dat wij bereikten (totaal)

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.



Gezondheidssystemen versterken door technologie

Niet-besmettelijke ziekten zoals diabetes, hypertensie en kanker zijn de belangrijkste oorzaak van sterfgevallen in de wereld en stijgen buitenproportioneel in landen met lage en middeninkomens. Niet-besmettelijke ziekten kunnen onmerkbaar en chronisch zijn en daarom moeilijk te detecteren tot een later stadium, wat ze lastiger te behandelen maakt.

Niet-besmettelijke ziekten zijn in India een belangrijk probleem in de gezondheidszorg. Sinds 2017 heeft Dell Technologies met het Ministry of Health and Family Welfare van de Indiase overheid, met Tata Trusts en andere partners samengewerkt aan [Digital LifeCare](#), een veelomvattende technologie-oplossing ter ondersteuning van het overheidsprogramma voor het screenen en behandelen van niet-besmettelijke ziekten.

Digital LifeCare moet dienen als digitale rails om alle primaire gezondheidszorgprogramma's in de toekomst te kunnen ondersteunen. De toepassingen voor registratie, screening, diagnose, behandeling, verwijzing en nazorg worden gebouwd bovenop het schaalbare en veilige platform voor niet-besmettelijke ziekten. Het platform helpt continuïteit van de zorg te waarborgen, op alle gebieden in de gezondheidszorg.

> 38 miljoen

burgers geregistreerd (vanaf FY21)

> 26

actieve staten (vanaf FY21)

> 48.000

actieve gebruikers, waaronder zorgverleners, artsen, ambtenaren (vanaf FY21)

Recente hoogtepunten



Uitbreiding van datagestuurde gezondheidszorg

We ondersteunden de uitbreiding van toegang tot onderzoek en rekenkracht via ons werk met partnerorganisaties. In 2020 hielp de supercomputer Frontera van het [Texas Advanced Computing Center](#) onderzoek naar COVID-19 te versnellen en werd noodhulp voor urgente computerbehoeften geleverd zoals dat gebeurt bij natuurrampen. De meest recente bijdrage van Dell Technologies aan Frontera omvatte bijna 400 Dell EMC PowerEdge R640-servernodes, in 11 rekken.

In FY21 kon de [i2b2 tranSMART Foundation](#) [Covidauthors.org](#) uitrollen, dankzij onze financiële giften en donaties van technologie. De website bevat meer dan 80.000 onderzoeksartikelen die een (groeiend) aantal van 300.000 onderzoekers in staat stellen teams samen te stellen, oorsprong na te gaan en meer mensen te vinden met COVID-19-datasets.



We hebben samengewerkt aan een blueprint voor digitale inclusie

Intensivering van samenwerking om de toegenomen digitale kloof te slechten die optrad toen de COVID-19-pandemie een nieuwe virtuele manier van leven tot gevolg had. Om op te komen voor digitale inclusie en de ongelijkheden aan te pakken, werken we samen met staats- en plaatselijke overheidsinstanties en publiek-private bedrijven om digitale ongelijkheden aan te pakken, vooral om thuisleren mogelijk te maken.

Een van deze programma's is [One Million Connected Devices Now](#), een landelijk initiatief van de Take on Race Coalition geleid door Procter & Gamble (P&G). Samen met andere toonaangevende bedrijven heeft Dell zich aangesloten bij P&G in fase 1 van het programma. Hierbij is \$ 25 miljoen opgehaald om apparatuur te leveren bij studenten thuis, overal in het land.

42 miljoen

Amerikanen die geen breedbandinternettoegang hebben (Bron: [Broadband Now Research](#))

“Dit gaat over het verbeteren van het i2b2 tranSMART-platform voor onderzoek naar COVID-19 dat wetenschappers en zorgverleners met elkaar verbindt, zodat ze van elkaar kunnen leren en kunnen samenwerken. De ondersteuning van Dell stelt ons in staat in het groot te denken en snelle uitbreiding en adoptie door meer ziekenhuizen mogelijk te maken.”

DIANE KEOGH, EXECUTIVE DIRECTOR, I2B2 TRANSMART FOUNDATION



“One Million Connected Devices Now zal Harlem Children's Zone helpen onze missie te ondersteunen om onze gemeenschap vooruit te helpen en armoede binnen meerdere generaties in Central Harlem en overal in het land tegen te gaan. We zien dat ondersteuning nodig is en deze beweging komt op het juiste moment en zal onze landelijke inspanningen helpen om armoede wijk-voor-wijk te elimineren.”

KWAME OWUSU-KESSE, CEO, HARLEM CHILDREN'S ZONE

Recente hoogtepunten



We hebben gewerkt aan technologische knelpunten in scholen en geholpen bij het ontwikkelen van IT-vaardigheden

Zelfs landen met behoorlijke digitale toegang hebben 'digitale woestijnen'. Eén manier om dit probleem aan te pakken in de V.S. was het lanceren van de [Dell Student TechCrew](#) tijdens schooljaar 2019–20. Deze door studenten geleide helpdesk gebruikt desktops en notebooks van Dell en klantgedreven processen om te helpen bij het oplossen van ICT-problemen in scholen.

Als onderdeel van het programma voltooien studenten de training om een technicus met certificatie van Dell TechDirect te worden. Maar het gaat niet alleen om het repareren van computers. Studenten leren ook waardevolle professionele vaardigheden voor hun toekomstige carrière. Het programma is actief in 33 scholen in acht staten in de V.S. Meer dan twee derde van de deelnemende studenten kan worden geclassificeerd als achtergesteld en ondervertegenwoordigd.

“ Ik leer heel graag over technologie en ik denk dat Student TechCrew mijn horizon zal helpen verbreden en me zeker verder zal helpen in de toekomst.”

XAVIER, STUDENT TECHCREW-LID



We hebben financiële toegang en inclusie verbeterd via technologie

Wereldwijd zijn er 1,7 miljard volwassenen zonder rekening bij een financiële instelling of mobiele kredietverstrekker. Meer dan de helft (56%) van deze mensen zijn vrouwen die mogelijk al jarenlang een keurige kredietgeschiedenis hebben buiten de traditionele financiële instellingen om, volgens de [2017 Global Findex Database](#). Dell Technologies werkt samen met non-profitorganisatie [Kiva](#) om deze cyclus te doorbreken met een gedecentraliseerd platform voor digitale identiteit die kredietverstrekkers in staat stelt zowel informele als formele financiële voorgeschiedenis te verifiëren.

"Met digitale vingerafdrukken kan ik groots gaan dromen omdat ik toegang zal hebben tot leningen," zegt Nancy Gbamoï, de eerste persoon in Sierra Leone in Afrika die een bankrekening mag openen dankzij haar digitale ID. Ze droomde ervan een bedrijf te starten om haar familie van meer dan twintig mensen te onderhouden, maar zonder ID kreeg ze geen toegang tot de nodige financiële diensten.

DOELEN VOOR HET TRANSFORMEREN VAN LEVENS

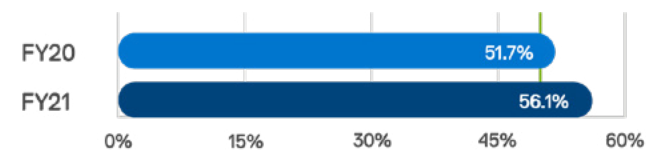
Elk jaar tot aan 2030 zal 50% van de mensen die in hun kracht zijn gezet door onze maatschappelijke en onderwijsgerelateerde initiatieven zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen

We zijn een wereldwijde leverancier van technologie en we doen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen; we weten uit eerste hand dat als je geen toegang hebt tot onderwijs en technologie je je nooit volledig kunt ontplooiën. In lijn met onze doelen voor het verhogen van het aantal vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen in het personeel van Dell Technologies, willen we dat ten minste de helft van de deelnemers in onze sociale en onderwijsinitiatieven uit die groepen komen, net als mensen die lid zijn van ondervertegenwoordigde gemeenschappen.

Deze doelstelling is afgestemd op onze aandachtsgebieden voor het cultiveren van inclusie en transformeren van levens door mensen te bereiken die zich identificeren als meisjes, vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen of minderheden – via onze maatschappelijke en onderwijsinitiatieven.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage bereikte mensen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen

“ Ik waardeer de kans die ik heb gekregen dankzij dit programma. Nu heb ik toegang tot de technologieën met mijn huidige inzicht en kennis van de AI-sector. Na de cursussen heb ik ook wat ideeën gekregen over productontwerp.”

LIU HAORYUE, STUDENT AAN DE TSINGHUA UNIVERSITY IN BEIJING IN CHINA



Recent hoogtepunt

Sinds 2016 heeft Dell Technologies samengewerkt met de [China Women's Development Foundation \(CWDF\)](#) als onderdeel van ons strategische donatieprogramma Women in Technology. Dell-CWDF-programma's ondersteunen studenten aan Chinese universiteiten die zich identificeren als vrouwen en die als hoofdvak ICT studeren. Volgens een [rapport van de V.N. Educational, Scientific and Cultural Organization](#), kiest slechts 3% van studenten in hoger onderwijs die zich identificeren als vrouw, een ICT-studie.

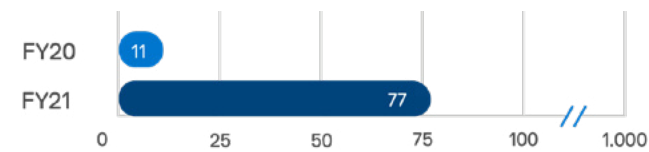
We werken samen met CWDF om online en persoonlijke cursussen, workshops en seminars te bieden die universiteitsstudenten overal in China de vaardigheden leveren die nodig zijn om in de technologiesector succesvol te zijn. In FY21 verkende een van deze cursussen de invloed van AI (artificial intelligence) via ervaringsgericht leren. De cursus die was ontwikkeld door experts van de Dell Technology Group maakt gebruik van een door AI aangedreven Advanced Driver Assistance System (ADAS) mini-autootje om studenten een immersieve ervaring te bieden in AI-frameworks, coderen en processen. Door AI-onderwijs te koppelen aan ADAS stellen we studenten die zich identificeren als vrouw in staat en ondersteunen we hen daarbij, om de vaardigheden op te doen die zij nodig hebben om carrièremogelijkheden in exacte wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) na te streven. Vanaf FY21 hebben 8.750 studenten – waaronder 3.675 die zich identificeren als vrouw – geprofiteerd van deze AI-cursus.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Uiterlijk in 2030 gebruiken we onze deskundigheid en technologie om 1.000 non-profitpartners te helpen bij hun digitale transformatie zodat ze hun lokale gemeenschappen beter van dienst kunnen zijn

Non-profitgroepen zijn een van de sterkste krachten voor het bevorderen van positieve sociale verandering in de wereld en Dell Technologies wil hen helpen hun potentieel volledig te realiseren. Helaas constateerde ons onderzoek uit 2019 dat 96% van non-profitorganisaties barrières tegenkomen bij de digitale transformatie en 42% van de leiders in de non-profitwereld bang zijn dat ze achterop raken. Deze organisaties hebben te maken met lastige beperkingen van middelen en ICT die het reageren op acute uitdagingen moeilijk maken – vooral wanneer er sprake is van snel veranderende sociale behoeften en toegangsproblemen, zoals we ondervonden tijdens de COVID-19-pandemie.

Prestaties tot nu toe*



Totaal aantal non-profitpartners dat we hebben ondersteund bij hun digitale transformatie (cumulatief)

Recent hoogtepunt

Om non-profitorganisaties te helpen met het aanpakken van deze barrières bij digitale transformatie, hebben we een portfolio gecreëerd met gratis programma's die teamleden, talent en technologie van Dell in verbinding brengen met non-profitorganisaties overal ter wereld. Een van de non-profitorganisaties waar we in FY21 een Tech Pro Bono-project bij voltooiden, was A21. Dit is een non-profitorganisatie die zich richt op voorlichting voor iedereen zodat het risico van mensenhandel wordt begrepen, opgemerkt en verminderd, overal ter wereld. Op basis van de technologische capaciteit van A21 en de behoeften van hun gebruikers, ondersteunden we een team van Tanzu Act (eerder Pivotal Act genoemd) om het lesprogramma over het voorkomen van mensenhandel voor scholen van A21 te digitaliseren op zo'n manier dat privacy en beveiliging ook gewaarborgd blijven. In de V.S. doet A21 een proefproject met het online lesprogramma voor 200 personen uit de onderwijssector in Duval County, Florida.

Alle Tech Pro Bono-programma's zijn overgezet in een virtuele vorm vanwege COVID-19. We overtroffen ons doel uit FY21 en we gaan verder met deze succesvolle virtuele benadering. Tot dusver hebben we samengewerkt met 77 non-profitorganisaties aan hun digitale transformatie en we liggen op koers om ons doel voor 2030 te bereiken.



“Elke dollar is er een, of het nu gaat om nazorg voor een slachtoffer van mensenhandel of het investeren in ICT. Tanzu Act begrijpt het belang van rentmeesterschap en heeft met ons samengewerkt met dit idee in het achterhoofd.”

KRISTEN MORSE, GLOBAL REACH DIRECTOR, A21

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

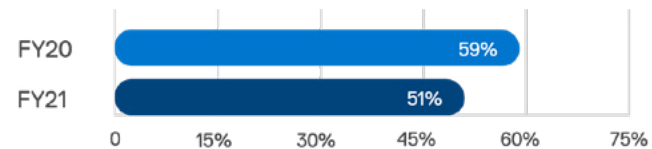
Elk jaar tot aan 2030 neemt 75% van onze medewerkers deel aan donaties of vrijwilligerswerk in hun lokale gemeenschappen

We hebben een passie voor het bijstaan van onze lokale gemeenschappen. Elk jaar draagt Dell Technologies bij aan meer dan 17.000 non-profitorganisaties wereldwijd, met onze financiering, technologie en expertise. Medewerkers doen een bijdrage met donaties, hun talent en tijd voor hun favoriete goede doelen. Dell medewerkers die vrijwilligerswerk doen, scoren consistent hoger op alle maatstaven voor baantevredenheid in onze jaarlijkse Tell Dell medewerkersenquête dan medewerkers die dat niet doen, dus we maken het makkelijk voor medewerkers om iets terug te doen voor de gemeenschap.

Dell doneert ook aan hulpverlening en verdubbelt de donaties van onze teamleden aan rampenbestrijdingsorganisaties en de andere goede doelen waar zij om geven – tot \$ 10.000 per medewerker per jaar.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage werknemers dat deelneemt aan donaties/vrijwilligerswerk

Recent hoogtepunt

Eén manier waarmee wij bijdragen aan lokale gemeenschappen is het ondersteunen van onze teamleden die organisaties willen steunen waar zij om geven. Zelfs tijdens de uitdagingen zonder precedent in 2020 zagen we veel donaties en vrijwilligerswerk door teamleden bij Dell. Donaties stegen met 7% in FY21 en er werden 516.444 uren besteed aan vrijwilligerswerk. Virtueel vrijwilligerswerk steeg met 276% – met 206.000 van de uren van vrijwilligers besteed aan virtueel werk.

Bijna 22.000 unieke teamleden namen deel aan meer dan 3.500 evenementen met betrekking tot COVID-19 tot een totaal aan 94.509 uren aan vrijwilligerswerk. De totale respons van donaties en vrijwilligerswerk met betrekking tot de COVID-19-pandemie omvat \$ 2,8 miljoen aan donaties (donaties van medewerkers, verdubbeld door Dell en op initiatief van bedrijven).

Als reactie op de COVID-19-pandemie begonnen Su Sian Tan en medeteamleden, waaronder Thien Chi Ming en Angeline Lee fondsen bij Dell te verzamelen om families met lage inkomens die te weinig te eten hadden, te helpen in Singapore. In slechts drie weken haalden ze bijna \$ 72.000 op voor [Food from the Heart](#), een non-profitorganisatie die voedselpakketten distribueert aan mensen in nood.



“ Vrijwilligerswerk begint bij het individu en een liefdadigheidsorganisatie maar gaat veel verder dan de gemeenschap als geheel. Deze ervaring is nog een reden waarom ik blij ben deel uit te maken van Dell Technologies. Alleen kunnen we maar weinig doen, samen kunnen we veel voor elkaar krijgen.”

SU SIAN TAN, SENIOR ADVISOR, SALES PLANNING AND STRATEGY

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.



Ethiek en privacy hooghouden

Ethiek en privacy spelen een cruciale rol bij het bouwen van een sterk fundament voor positieve sociale impact. Bij Dell Technologies zijn we van mening dat het belangrijk is voor bedrijven om verantwoording af te leggen over sociale governance als ze zich inzetten voor hogere ethische en privacygerelateerde normen. Om bedrijven te helpen wijs te worden uit de groeiende lijst aan verantwoordelijkheden met betrekking tot sociale governance, zoals privacy en ethiek, heeft Dell ons privacyprogramma uitgebreid zodat het zich richt op klantvertrouwen en loyaliteit. In deze tijd van snelle innovaties, big data en steeds verder toenemende regelgeving, is meer transparantie binnen bedrijven van essentieel belang om het vertrouwen van klanten en medewerkers in onze bewaring van hun data te verdienen en te behouden.

De hoogste normen van integriteit hooghouden

Onze doelen voor ethiek en privacy richten zich op deze aandachtsgebieden



We gaan verder met onze doorlopende inspanningen voor transparantie

We gaan verder met onze doorlopende inspanningen voor transparantie zodat onze klanten hun persoonlijke data gemakkelijk kunnen inzien en verwijderen en kunnen bepalen hoe die data worden verwerkt. Een robuust wereldwijd privacyprogramma, ingevoerd in al onze ondernemingen en functies en omarmd door onze medewerkers, zorgt voor een krachtige bescherming van privacy en meer vertrouwen van de klant.

Ons wereldwijde privacyprogramma en onze inspanningen om de data van onze klanten te beschermen en keuzes te bieden in hoe hun data worden gebruikt en opgeslagen is iets waar we trots op zijn en wat ons inspireert. Bij Dell Technologies baseren we onze doorlopende inspanningen voor privacy op de verwachtingen van onze klanten en medewerkers dat hun data privé zijn en indien nodig beschermen we uw data tegen ongebreidelde toegang door autoriteiten. Als gevolg van onze ethisch-culturele en sterke programma's is Dell Technologies een van ['s werelds meest ethische bedrijven in 2021](#)[®] volgens het Ethisphere[®]-instituut en we hebben deze hoge onderscheiding al negen jaar gekregen.



We inspireren passie voor integriteit in al onze medewerkers

We cultiveren de wensen van onze medewerkers om het juiste te doen en de inzet van onze bedrijfsleiders voor een [cultuur van integriteit](#) door de ondersteuning, tools en training te bieden die waarden transformeren in acties van alledag. Elk jaar meten we hoe medewerkers de inzet van leiders voor een cultuur van integriteit zien in onze Tell Dell medewerkerenquête en onze tweejaarlijkse enquête over ethische cultuur.

We maken gebruik van technologie en rollen state-of-the-art tools uit om onze medewerkers te helpen de principes van integriteit en naleving toe te passen in hun dagelijkse zaken, transacties, activiteiten en beslissingen. We zijn actieve leden en vaak medeoprichters van non-profitorganisaties en adviesorganisaties die gericht zijn op het lobbyen voor transparantie en integriteit van bedrijven.



We voeren een hoge standaard van verantwoordelijkheid in ons partnerecosysteem

We eisen dezelfde hoge eisen aan onze directe partners en andere derde partijen als aan onszelf.

Dell Technologies werkt continu samen met experts in de industrie om onze directe partners te voorzien van digitale tools om hun eigen programma's te beoordelen en te verbeteren om te kunnen voldoen aan de verwachtingen en zich veranderende industrievereisten van Dell.

We maken ook gebruik van digitale tools en business intelligence om onze directe partners continu te evalueren en te zorgen dat we gebieden waar we beter moeten opletten, sneller en proactiever opmerken.

Voor 2030 zullen we onze datacontroleprocessen volledig automatiseren, waardoor het voor onze klanten gemakkelijker wordt om hun persoonlijke data te beheren

Uiteindelijk zorgt transparantie voor vertrouwen van klanten. Privacy is een fundamenteel recht en transparantie in hoe Dell Technologies de persoonlijke data van onze klanten verwerkt, blijft onze meeste aandacht hebben. Volgens goede zakelijke praktijken met betrekking tot ethisch gebruik van persoonlijke data moet eerst en vooral de menselijk impact van het verzamelen en gebruiken van persoonlijke data in ogenschouw worden genomen. Als wereldwijd opererend bedrijf voldoen wij aan privacywetten van over de hele wereld, helpen we deze wetten uitgevaardigd worden en lopen we op deze wetten vooruit met het recht op privacy van onze klanten in onze gedachten.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.

Doelen	Beginwaarde FY20	Prestaties FY21
Een digitaal vertrouwenscentrum voor klanten maken als onderdeel van de functionaliteit van Mijn account.	Focus op ontwerp en 'proof of concept'. De functies om een online Mijn account te deactiveren en te reactiveren werden voor 27 landen voltooid tegen het eind van FY20.	We lanceerden het nieuwe vertrouwenscentrum voor privacy voor geregistreerde gebruikers van Dell Mijn account zodat klanten hun data gemakkelijk kunnen beheren.
Onze operationele digitale oplossing voor privacy naleving uitbreiden (bijv. RSA Archer) zodat deze geïntegreerd wordt met het recentelijk gecreëerde digitale vertrouwenscentrum in Mijn account.	De functies om een online Mijn account te deactiveren en te reactiveren werden voor 27 landen voltooid tegen het eind van FY20. In FY20 richtten we ons op ontwerp en 'proof of concept' voor de functies voor het bekijken en verwijderen van persoonlijke data.	We hebben onze interne procedures verstevigd door controles en processen voor operationele privacy naleving in te bouwen.
Verbeteren van onze online privacyverklaring op dell.com zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.	Verbeteren van onze online privacyverklaring op dell.com zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.	In FY21 hebben we onze Amerikaanse Dell privacyverklaring verbeterd zodat deze meer transparantie biedt over het verzamelen van data door Dell en onze praktijken met betrekking tot privacy.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Hoe bereiken we dit?



Publiceer een verbeterde privacyverklaring.



Maak gebruik van geavanceerde technologie voor meer transparantie en beheer van voorkeuren van klanten.



Investeer in onze geavanceerde technologie voor privacy- en risicobeheer.



Doe zaken met derden die evenveel respect hebben voor privacy als wij.

We hebben een nieuw vertrouwenscentrum voor privacy gelanceerd

We lanceerden het nieuwe vertrouwenscentrum voor privacy voor geregistreerde gebruikers van Dell Mijn account zodat klanten hun data gemakkelijk kunnen beheren. Dit self-servicecentrum stelt gebruikers in staat hun data in te zien en te verwijderen en hun 'Mijn account' te deactiveren of reactiveren.

We voerden klantonderzoek uit in FY21 om de bruikbaarheid van het vertrouwenscentrum voor privacy van Dell te verbeteren. Ons onderzoek toont aan dat gebruikers onze verbeterde privacyverklaringen gemakkelijker te begrijpen vinden en de inspanningen van Dell voor transparantie waarderen.

We implementeerden ook interne gedeeltelijk geautomatiseerde controles en processen voor privacybeheer, waaronder voor de zes nieuwe landen die we in FY21 in ons programma voor wereldwijde privacy van Dell Technologies betrokken (Brazilië, China, India, Panama, Thailand en Zuid-Korea), om te zorgen dat we de verzoeken van onze klanten over hun data tijdig konden verwerken. We zullen blijven automatiseren om het gemakkelijker te maken voor onze klanten om hun persoonlijke data in te zien en/of te verwijderen.

Recente hoogtepunten



We hebben het wereldwijde privacyprogramma van Dell uitgebreid naar meer landen

We hebben onze inspanningen uitgebreid voorbij minimale wettelijke vereisten voor privacybescherming door ons privacyprogramma te upgraden in zes nieuwe landen die in het wereldwijde privacyprogramma van Dell Technologies werden opgenomen in FY21 (Brazilië, China, India, Panama, Thailand en Zuid-Korea). Dit omvatte ook de mogelijkheid voor deze zes nieuwe landen om hun data te beheren via ons nieuwe privacyvertrouwenscentrum. Dell blijft zijn inzet voor privacyrechten uitbreiden met het opnemen van nieuwe landen in regelingen die verdergaan dan de minimale wettelijke vereisten.



We hebben nieuwe wereldwijde training in privacy ontwikkeld

We hebben nieuwe wereldwijde training in privacy ontwikkeld als onderdeel van onze vereiste jaarlijkse training in ethiek. De nieuwe training benadrukt de waarde van het verdienen en behouden van het vertrouwen van klanten en medewerkers en legt uit wat de principes van Dell over privacy zijn en welke rechten individuen hebben over hun persoonlijke data.



We hebben onze verantwoordelijkheid serieuzer genomen

We hebben onze interne procedures verstevigd door controles en processen voor operationele privacy naleving in te bouwen. Op een mondiale schaal hebben we bijvoorbeeld onze interne procedure voor het bijhouden van incidenten of zorgen met betrekking tot privacy verbeterd en hebben we een nieuwe geautomatiseerde controle gemaakt om 100% van onze correcties te bewaken om te zorgen dat we elk incident afsluiten. Ook nemen we meer verantwoordelijkheid voor het beheer van de data die onze klanten ons toevertrouwen. We gaan door met het verbeteren van onze interne maatstaven voor privacy om verantwoordelijkheid te ondersteunen in de controles en processen voor operationeel beheer van privacy.



We zijn opgekomen voor rechten op privacy

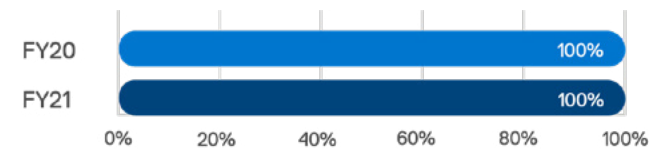
We hebben geholpen blijvende veranderingen te stimuleren ten aanzien van de rechten van klanten op privacy door te lobbyen voor de federale privacyrechten in de V.S. Ons team werkt samen met verschillende overheidsinstanties en heeft contact met beleidsmakers en gekozen vertegenwoordigers om beleid ten aanzien van privacy te bespreken. In FY21 heeft Dell – als lid van de [Business Roundtable](#) – gepleit voor het instellen van het juiste privacybeleid om de rechten van individuen op privacy met betrekking tot hun COVID-19-gezondheidsdata, te beschermen. We hebben ook de wensen van onze klanten voor Privacy by Design bekrachtigd toen we technologie-oplossingen maakten voor COVID-19 om te zorgen dat de privacyrechten van individuen werden beschermd. Dell heeft zijn inzet voor Privacy by Design-elementen bestendigd door zelf een COVID-19-gezondheidsenquête-app te maken om het welzijn en de veiligheid van onze medewerkers en bezoekers te waarborgen tijdens de COVID-19-pandemie.

Elk jaar tot aan 2030 zal 100% van onze medewerkers zich houden aan onze waarden

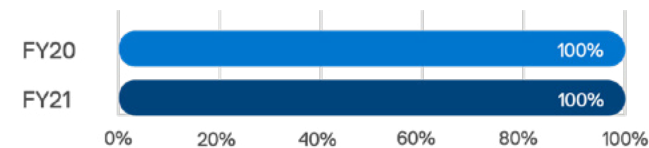
Nu technologie een steeds belangrijker rol gaat spelen in de levens van mensen, moeten de integriteit van bedrijven en de naleving van geldende wetten worden vertaald in de dagelijkse ondernemingspraktijken – en voor een wereldwijd technologiebedrijf begint dat met onze medewerkers.

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.



Percentage van medewerkers van Dell Technologies die de aan hen toegewezen training in ethiek en naleving voltooiden



Percentage medewerkers van Dell Technologies dat zich akkoord verklaarde met de Gedragscode van Dell Technologies

“ Ik werk al 23 jaar bij Dell Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity is de beste cursus die ik ooit heb gevolgd. Hierdoor was ik supertrots dat ik voor Dell werkte en ik wilde alleen even zeggen, hartelijk dank!”

ROCKY GUERRA, ACCOUNT EXECUTIVE, SALES



Recente hoogtepunten

- We werden voor het negende jaar erkend als een van 's werelds meest ethische bedrijven® door het Ethisphere®-instituut. Dit was een bevestiging van onze robuuste programma's van Dell Technologies en onze inzet voor integriteit.
- We lanceerden de nieuwe Mijn ethiek-app om teamleden de optie te bieden hun vereiste jaarlijkse training te voltooien via de app. De app biedt teamleden ook toegang tot een mobiele versie van de [Gedragscode](#) met zoekmogelijkheden voor trefwoorden en de optie om op discrete wijze verdacht gedrag te melden met behulp van de functie 'Speak Up'. Door training en informatie over ethiek aan teamleden te bieden op elk gewenst moment en overal vandaan, bleek deze app zeer waardevol te zijn bij het thuiswerken tijdens de COVID-19-pandemie. Er waren meer dan 8000 deelnemers in slechts vier maanden vanaf de lancering.
- We implementeerden de nieuwe cursus Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity als onderdeel van de jaarlijkse training in ethiek van Dell Technologies en ter ondersteuning van de doelen van Dell voor het cultiveren van inclusie voor 2030. Dit trainingsmateriaal gaat over ras en etniciteit en onderzoekt vooroordelen over rassen en onbewuste vooroordelen en biedt middelen waarmee teamleden zich gewaardeerd, gerespecteerd en veilig kunnen voelen. Veel teamleden hebben hun waardering uitgesproken over de cursus.
- Als onderdeel van ons meerjarige initiatief voor digitale transformatie binnen Ethiek en naleving begonnen we met een op data gebaseerde analyticsstrategie om potentieel intern wangedrag te detecteren voordat transacties zijn voltooid. Deze aanpak, die we in FY22 verder zullen gaan ontwikkelen, stelt Dell in staat grote risico's bij onderzoeken naar ethische kwesties op te sporen, kernindicatoren van risico's op te bouwen via geautomatiseerde big data analytics en vervolgens proactieve veranderingen door te voeren.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.

Uiterlijk in 2030 zal 100% van de partners waarmee wij zakendoen, zich houden aan onze waarden

Onze belangrijkste strategische directe partners zijn een verlenging van onze onderneming en daardoor van onze reputatie en impact. Het is van essentieel belang dat de partners waar wij direct mee te maken hebben, zich wettig, ethisch en volgens onze verwachtingen gedragen zoals is beschreven in de [Gedragscode voor partners van Dell Technologies](#).

Prestaties tot nu toe*

FY20 is de basislijn voor het meten van jaarlijkse voortgang.

Beginwaarde FY21: 96%

Percentage partners dat zich akkoord verklaarde met de Gedragscode voor partners

Beginwaarde FY21: 100%

Percentage partners dat de aan hen toegewezen training in ethiek en naleving heeft voltooid

“ Het Digital Partner Program van Dell Technologies biedt ons duidelijke richtlijnen over de beste manieren om anti-corruptiewetten na te leven – om ons te helpen een stap vooruit te blijven met onze sterke ethische cultuur.”

MARÍA JOSE CUESTAS, PRESIDENT,
EXCELCOM

[Excelcom](#), een serviceprovider in het commercialiseren en integreren van technologieoplossingen voor verschillende branches en private en publieke instellingen in Argentinië, nam deel aan het Digital Partner Program.



Recente hoogtepunten

- We hebben voortdurend gecommuniceerd in leiderschapskanalen om de belangrijkste verwachtingen voor naleving en bronnen voor partners te belichten, zoals een meer centrale koppeling naar de [Gedragscode voor partners](#). De Gedragscode voor partners, beschikbaar in 27 talen, omschrijft de waarden van Dell en maakt duidelijk wat de verwachtingen zijn voor naleving.
- We verbeterden de strategie en operationele activiteiten van onze kanaalpartners door nieuwe wereldwijde en regionale leiderschapsrollen bij Dell in te stellen voor het ondersteunen van ons werk met onze belangrijke strategische partners. Deze structuur bevordert eenvoud en het afleggen van verantwoording en versterkt de inzet van Dell voor hoge normen van ethisch gedrag.
- We zijn verder gegaan met het opschalen van ons innovatieve proefproject voor het Digital Partner Program in FY21. Nadat het Digital Partner Program werd belicht tijdens onze partnerbijeenkomsten in FY20 in Zuid-Amerika en Europa, het Midden-Oosten en Afrika, ontvingen we meerdere verzoeken om informatie en aanvragen van partners om deel te mogen uitmaken van toekomstige fasen van het programma. We definieerden een strategie om meer partners in Europa, het Midden-Oosten, Afrika, Noord-Amerika en Zuid-Amerika te betrekken, door middel van een ontwerp voor een programma met twee niveaus dat services afstemt op de zakelijke behoeften van deelnemers.

*Zie ons [Dashboard met doelen voor 2030](#) voor meer informatie over de voortgang, scope en metingen van dit doel.



Op basis van cijfers

Gedetailleerde prestatietrends over drie jaar via kernmeetwaarden bieden een aanvullende laag van transparantie in ons werk en maakt het mogelijk voor lezers om onze voortgang te volgen. Elk jaar doen we verslag over materiële indicatoren afkomstig uit ons gehele bedrijf. Sommige hebben direct te maken met de doelen die we hebben opgesteld in ons Progress Made Real-plan voor 2030, terwijl andere verder inzicht bieden in andere zakelijke indicatoren die relevant zijn voor andere belanghebbenden. We vullen deze informatie aan met onze kaders van verslaglegging volgens de Global Reporting Initiative (GRI)-standaarden, de standaarden van de Sustainability Accounting Standards Board, en over de kernmaatstaven voor Stakeholder-kapitalisme van het World Economic Forum. Daarnaast biedt onze GRI-index een een-op-een relatie van GRI-disclosures met de aanbevelingen van de Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

De maatstaven en informatie die in 'Progress Made Real' worden gepresenteerd, hebben betrekking op resultaten die wij willen bereiken voor Dell Technologies ('Dell,' 'wij/we' of 'ons/onze'), met uitzondering van VMware, die hun eigen jaarlijkse Global Impact Progress-verslag publiceren. Data voor RSA, Secureworks, Boomi, Virtustream en Dell Financial Services worden vermeld waar relevant ten tijde van de datum van dit verslag, tenzij anders vermeld. Data voor RSA worden alleen vermeld tot aan de datum van afstoting op 1 september 2020.

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Duurzame materialen in producten				
Gemeten in Brits-Amerikaanse ponden tenzij anders aangegeven				
Totaal aan gebruikte duurzame materialen	Niet van toepassing	25.400.200	27.766.500	Omvat alleen gerecyclede en hernieuwbare materialen die in nieuwe producten met het Dell Technologies-merk zijn gebruikt. Totaal komt mogelijk niet overeen vanwege afronden. Eerdere beginwaarde uit CY19 is opnieuw vermeld in FY20.
Gebruikt gerecycled plastic	Niet van toepassing	24.730.100	26.472.100	Vertegenwoordigt de hoeveelheid plastic met gerecyclede bestanddelen in nieuwe producten met het Dell Technologies-merk. Omvat post-consumer gerecycled plastic uit traditionele bronnen (waterflessen, CD-doesjes, enz.) en gesloten lus-plastic uit afgedankte IT-producten. Getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Eerdere beginwaarde uit CY19 is opnieuw vermeld in FY20. Verhoging van waarden uit CY19 vanwege verbeterde rapportageprocessen die data beter zichtbaar en nauwkeuriger maakten – vooral gerecyclede plastic bestanddelen in onze portfolio van beeldschermen.
Gebruikte gerecyclede koolstofvezel	Niet van toepassing	670.200	1.284.400	Vertegenwoordigt de hoeveelheid gerecycled koolstofvezel die is geleverd aan spuitgieterijen voor gebruik in nieuwe mobiliteitsproducten met Dell Technologies-merk. Getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Eerdere beginwaarde uit CY19 is opnieuw vermeld in FY20.
Recycling van magneten met zeldzame aardmetalen	Niet van toepassing	12.800	6.400	Vertegenwoordigt het aantal gerecyclede magneten dat aan leveranciers is geleverd voor gebruik in nieuwe producten met Dell Technologies-merk met hardeschijfstations alsmede andere industriële gebruiksdoeleinden. Eerdere beginwaarde uit CY19 is opnieuw vermeld in FY20. Afname van volumes van FY21 door verstoringen in de leveringsketen vanwege COVID. ¹
Duurzame materialen in verpakkingen				
Gemeten in Brits-Amerikaanse ponden tenzij anders aangegeven				
Gebruikt oceaanplastic	19.711	73.366	118.875	Vertegenwoordigt de hoeveelheid oceaanplastic die in nieuwe productverpakkingen met Dell Technologies-merk zit, geleverd aan originele ontwerpleveranciers. Tijdens FY19 werd oceaanplastic gebruikt in 474.300 plastic verpakkingsbodems en eindstoppen. Tijdens FY20 werd oceaanplastic gebruikt in 1.975.306 plastic verpakkingsbodems en eindstoppen. Tijdens FY21 werd oceaanplastic gebruikt in 2.724.004 plastic verpakkingsbodems. ²
Verantwoordelijke afvoer van elektronica				
Percentage van verzameld product	9,5	9,1	9,6	In het verleden rapporteerden we de hoeveelheid gebruikte materialen die waren verzameld. Nu rapporteren we het totale aantal eenheden dat is verzameld voor recycling en hergebruik ten opzichte van het aantal verkochte producten. Vanaf FY21 volgen we een meer geavanceerde methodiek waarin de feitelijke eenheden die zijn verzameld worden gecombineerd met de geconverteerde eenheden van het gewicht van het materiaal dat is verzameld. We zullen de methodiek verder verfijnen tot een meer nauwkeurige maatstaf in eenheden. We werken nauw samen met recyclingpartners om meer gedetailleerde rapporten te kunnen verstrekken met data voor de verzamelde restproductcategorieën. ³

OP BASIS VAN CIJFERS: DUURZAAMHEID STIMULEREN

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Broeikasgasemissies gemeten in metrische tonnen koolstofdioxide-equivalenten (MTCO ₂ e)				
Marktgebaseerde broeikasgasemissies in scope 1 en scope 2	366.700	298.500	219.700	Alle vestigingen wereldwijd, waaronder geleasede bedrijfspanden plus bedrijfsvoertuigen en -vliegtuigen.
Broeikasgasemissies in scope 1	58.100	58.000	44.900	
Marktgebaseerde broeikasgasemissies in scope 2	308.600	240.500	174.900	Alle vestigingen wereldwijd, waaronder geleasede panden.
Broeikasgasemissies in scope 2, op locatie	432.100	411.400	360.800	
Emissies in scope 3 (totaal)	Niet van toepassing	16.238.000	14.962.600	
Broeikasgasemissies in scope 3 – Categorie 1, ingekochte goederen en services	2.644.100	3.748.600	3.497.500	Emissies van directe materiaalleveranciers worden toegekend op basis van Dells financiële aandeel in de broeikasgasemissies die door de leveranciers zijn gerapporteerd voor scopes 1 en 2 en gedeeld met Dell in de CDP-rapportagecyclus voor 2020. Tussen FY19 en FY20 namen Dells uitgaven en volume aanzienlijk toe bij directe materiaalleveranciers, wat de bijbehorende verhoging van broeikasgasemissies veroorzaakte. Hoewel uitgaven en volume bleven stijgen van FY20 tot FY21, werden absolute emissies verminderd vanwege inspanningen in onze leveringsketen om broeikasgas te verminderen. ⁴
Broeikasgasemissies in scope 3 – Categorie 3, brandstof- en energiegerelateerde activiteiten upstream	140.000	131.700	105.500	Upstream emissies die horen bij de ingekochte brandstoffen en de elektriciteit die gebruikt is bij bedrijfsactiviteiten van Dell Technologies.
Broeikasgasemissies in scope 3 – Categorie 4, upstream transport/distributie	Niet van toepassing	763.400	1.098.200	Volgens de richtlijnen van GLEC-kader scope 3, categorie 4 omvat dit cijfer de bron-tot-wiel-emissies van geoutsourcete logistieke services die zijn betaald door Dell. EPEAT-gerelateerde rapportagestandaarden omvatten bron-tot-wiel-emissies van uitgaande logistiek betaald door Dell en afgehaald door klanten; dit cijfer is 176.600 MTCO ₂ e voor FY21. ⁵
Broeikasgasemissies in scope 3 – Categorie 6, zakenreizen	329.200	314.300	61.400	Exclusief RSA. ⁶
Broeikasgasemissies in scope 3 – Categorie 11, gebruik van verkochte product	11.590.000	11.280.000	10.200.000	Deze data omvatten alle serversystemen, storagesystemen, netwerksystemen, beeldschermen, client notebooks en desktopsystemen, inclusief Precision en Alienware.

Getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Het totaal komt mogelijk niet overeen.

Een betrouwbaarheidsverklaring door een derde partij voor broeikasgasemissies van scopes 1, 2 en 3, verbruikte energie, waterverbruik en afvalwaterafvoer is [hier](#) beschikbaar.

OP BASIS VAN CIJFERS: DUURZAAMHEID STIMULEREN

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Energie gebruikt in bedrijfsactiviteiten van Dell Technologies Gemeten in miljoen kilowattuur (kWh), tenzij anders aangegeven				De cijfers voor energie in deze sectie gelden voor alle vestigingen wereldwijd, inclusief geleasede bedrijfspanden plus vervoersmiddelen die in bezit zijn van of geleased door het bedrijf.
Verbruikte elektriciteit (totaal)	1.039	1.029	958	Elektriciteit gebruikt op locatie.
Verbruikte hernieuwbare elektriciteit	346	461	513	Elektriciteit uit hernieuwbare bronnen die op locatie is gebruikt en opgewekt.
Hernieuwbare elektriciteit als percentage van totale verbruik	33%	45%	54%	
Andere verbruikte energie	205	200	147	Ingekochte verwarming/koeling, vloeibare en gasbrandstoffen gebruikt in gebouwen en in vervoersmiddelen in bezit van of geleased door het bedrijf.
Totaal aan verbruikte energie	1.244	1.229	1.106	
Water gebruikt bij bedrijfsactiviteiten van Dell Technologies Gemeten in duizend kubieke meter (m ³)				Cijfers voor water in deze sectie gelden voor alle vestigingen wereldwijd, inclusief geleasede panden.
Waterverbruik — totaal volume	2.298	2.371	1.949	
Bronnen van derden	2.210	2.335	1.900	Zoetwater en teruggewonnen afvoerwater verkregen van gemeentelijke en privébronnen.
Grondwaterbronnen	88	35	49	Water onttrokken uit grondwaterbronnen op locatie.

Totaal komt mogelijk niet overeen vanwege afronden.

Een betrouwbaarheidsverklaring door een derde partij voor broeikasgasemissies van scopes 1, 2 en 3, verbruikte energie, waterverbruik en afvalwaterafvoer is [hier](#) beschikbaar.

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Afval van productieactiviteiten				
Gemeten in metrische tonnen (MT) tenzij anders aangegeven				
Gegenereerd niet-gevaarlijk afval	13.802	13.175	12.505	Data gelden voor vestigingen in het bezit van Dell Technologies waar producten worden geassembleerd.
Vermijding van stortplaatsen als percentage van totaal aan gegenereerd niet-gevaarlijk afval	98%	99%	97%	
Gerecycled of hergebruikt niet-gevaarlijk afval	12.410	11.472	10.544	
Terugwinning van niet-gevaarlijk afval (afval tot energie)	996	1.491	1.476	
Verbrand niet-gevaarlijk afval	0	0	4	
Gecomposteerd niet-gevaarlijk afval	94	107	54	
Niet-gevaarlijk afval naar stortplaats	302	105	427	
Arbo-metwaarden (bedrijfsactiviteiten van Dell Technologies)				
Percentage meldbaar letsel/ziekte	0,08	0,08	0,04	Gevallen per 100 voltijds medewerkers (FTE's).
Percentage DART (verzuimdagen, beperkt of overgedragen)	0,05	0,04	0,02	
Totaal aantal werkgerelateerde sterfgevallen	0	0	0	Gevallen voor alle werknemers

OP BASIS VAN CIJFERS: INCLUSIE CULTIVEREN

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Teamleden die zich identificeren als vrouw (als percentage van wereldwijde personeel)	30,4	31,1	31,8	Is van toepassing op ons personeel wereldwijd. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als vrouw. ⁷
Genderdiversiteit bij niet-technische functies	35,1	35,8	36,7	Is van toepassing op ons personeel wereldwijd. De scope omvat het percentage personen die een niet-technische rol vervullen en zich vrijwillig hebben geïdentificeerd als vrouw. ⁸
Genderdiversiteit bij technische functies	19,2	20,1	20,8	Is van toepassing op ons personeel wereldwijd. De scope omvat het percentage personen die een technische rol vervullen en zich vrijwillig hebben geïdentificeerd als vrouw. ⁹
Genderdiversiteit bij leidinggevendenden	23,4	24,4	25,8	Is van toepassing op ons personeel wereldwijd. De scope omvat het percentage personen die een leidinggevende rol vervullen en zich vrijwillig hebben geïdentificeerd als vrouw. ¹⁰
Etniciteit algemeen in V.S.: Hispanic of Latino	7,7	8,2	8,9	Is van toepassing op ons personeel in de V.S. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als het genoemde ras of de genoemde etniciteit. ¹¹
Etniciteit algemeen in V.S.: Zwart of Afrikaans-Amerikaans	4,9	5,1	5,3	
Etniciteit algemeen in V.S.: Aziatisch	14,2	14,5	14,7	
Etniciteit algemeen in V.S.: Amerikaans-Indiaans of autochtonen uit Alaska	0,5	0,5	0,5	
Etniciteit algemeen in V.S.: Autochtonen uit Hawaï of andere autochtone eilandbewoners uit Oceanië	0,2	0,2	0,2	
Etniciteit algemeen in V.S.: Twee of meer rassen	1,7	1,7	1,7	
Etniciteit algemeen in V.S.: Wit	69,9	68,9	67,4	
Etniciteit algemeen in V.S.: Niet gespecificeerd	0,9	0,7	0,9	

OP BASIS VAN CIJFERS: INCLUSIE CULTIVEREN

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Hispanic of Latino	8,4	9,0	9,8	Is van toepassing op ons personeel in de V.S. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als het genoemde ras of de genoemde etniciteit. ¹²
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Zwart of Afrikaans-Amerikaans	5,3	5,5	5,8	
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Aziatisch	9,1	9,1	9,1	
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Amerikaans-Indiaans of autochtonen uit Alaska	0,5	0,5	0,5	
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Autochtonen uit Hawaï of andere autochtone eilandbewoners uit Oceanië	0,2	0,2	0,2	
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Twee of meer rassen	1,9	1,8	1,8	
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Wit	73,8	72,8	71,4	
Etniciteit niet-technisch in V.S.: Niet gespecificeerd	0,9	0,7	0,9	
Etniciteit technisch in V.S.: Hispanic of Latino	6,2	6,5	7,1	Is van toepassing op ons personeel in de V.S. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als het genoemde ras of de genoemde etniciteit. ¹³
Etniciteit technisch in V.S.: Zwart of Afrikaans-Amerikaans	4,2	4,2	4,4	
Etniciteit technisch in V.S.: Aziatisch	24,8	25,6	26,0	
Etniciteit technisch in V.S.: Amerikaans-Indiaans of autochtonen uit Alaska	0,5	0,5	0,5	
Etniciteit technisch in V.S.: Autochtonen uit Hawaï of andere autochtone eilandbewoners uit Oceanië	0,1	0,1	0,1	
Etniciteit technisch in V.S.: Twee of meer rassen	1,3	1,4	1,4	
Etniciteit technisch in V.S.: Wit	62,1	60,7	59,2	
Etniciteit technisch in V.S.: Niet gespecificeerd	0,8	0,7	1,0	

OP BASIS VAN CIJFERS: INCLUSIE CULTIVEREN

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Hispanic of Latino	6,2	6,9	7,9	Is van toepassing op ons personeel in de V.S. De scope omvat het percentage personen dat zich vrijwillig identificeert als het genoemde ras of de genoemde etniciteit. ¹⁴
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Zwart of Afrikaans-Amerikaans	2,9	3,0	3,5	
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Aziatisch	11,4	11,7	12,8	
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Amerikaans-Indiaans of autochtonen uit Alaska	0,3	0,4	0,6	
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Autochtonen uit Hawaï of andere autochtone eilandbewoners uit Oceanië	0,1	0,1	0,1	
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Twee of meer rassen	1	0,9	1,1	
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Wit	77,4	76,1	72,9	
Etniciteit leidinggevenden V.S.: Niet gespecificeerd	0,6	0,6	0,8	
Percentage werknemers dat deelneemt aan Employee Resource Groups (ERG's)	30	33	44	Momenteel rapporteren we de deelname in ERG's als het aantal unieke medewerkers bij Dell die zich aanmeldden voor een of meer ERG's (door middel van volgen in YourCause, ons registratiesysteem voor vrijwilligerswerk en lidmaatschap van ERG). Data zijn van toepassing op ons wereldwijde personeel met uitzondering van werknemers van Secureworks en VMware. ¹⁵
Totaal aantal lokale ERG-afdelingen	370	412	463	Lokale ERG's bij Dell Technologies combineren hun authentieke karakter, diverse perspectieven en collectieve stemmen om onze zakelijke en sociale impact te bevorderen. Aantallen afdelingen zijn een maatstaf van de reikwijdte van onze betrokkenheid bij onze ERG-gemeenschappen. Onder deze maatstaf vallen medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Momenteel rapporteren we de deelname in ERG's als het aantal unieke medewerkers bij Dell die zich aanmeldden voor een of meer ERG's (door middel van volgen in YourCause, ons registratiesysteem voor vrijwilligerswerk en lidmaatschap van ERG).

OP BASIS VAN CIJFERS: LEVENS TRANSFORMEREN

Statistieken	FY19	FY20	FY21	Opmerkingen
Percentage van medewerkers die vrijwilligerswerk doen ¹⁶	52	59	51	
Totaal aantal uren vrijwilligerswerk (in duizendtallen)	890	914	516	
Cumulatief aantal mensen bereikt via gezondheids-, onderwijs- en economische initiatieven (cumulatief, in duizendtallen)	2.471	46.588	93.565	In FY19 werd deze maatstaf gebruikt voor het Legacy of Good-doel en gaf dit het totale aantal kinderen aan dat werd bereikt door programma's voor strategische donaties. In FY20 ontwikkelden we dit doel dat was afgestemd op het doel Progress Made Real Transforming Lives "1 Billion Lives" om het totale aantal mensen aan te geven dat werd bereikt door gezondheids-, onderwijs- en economische initiatieven. Als zodanig omvatten data van FY19 directe en indirecte impact.
Totale bijdragen (in miljoenen dollars)	68,5	51,6	49,9	Deze maatstaf representeert zowel totaal in contanten als bijdragen in de vorm van producten en services waarvan de waarde werd vastgesteld volgens de gangbare marktwaarde voor het respectievelijke boekjaar. Deze waarde omvat niet de bijdragen van medewerkers, leveranciers of klanten.
Percentage bereikte mensen die zich identificeren als meisjes, vrouwen of ondervetegenwoordigde groepen en in hun kracht zijn gezet door onze sociale en onderwijsprogramma's	Niet van toepassing	51,7	56,1	Hieronder valt het aantal bereikte personen dat zich vrijwillig identificeert als meisje, vrouw of lid van ondervetegenwoordigde groepen, ten opzichte van het totale aantal bereikte personen zoals vermeld in het doel '1 Billion Lives'. Dit is een nieuwe indicator in FY20. ¹⁷
Totaal aantal non-profitpartners dat we hebben ondersteund bij hun digitale transformatie (cumulatief)	0	11	77	Momenteel toont deze meting het aantal non-profitorganisaties dat heeft meegedaan aan een vrijwilligersprogramma op het gebied van technologie. We ontwikkelen maatstaven die evalueren hoe non-profitorganisaties worden ondersteund door andere inspanningen van Dell, zoals directe donaties door bedrijfsonderdelen en organisaties die profiteren van organisch vrijwilligerswerk door medewerkers op basis van vaardigheden. Dell Technologies heeft geïnvesteerd in de ontwikkeling van een Digital Assessment Tool dat gebruikt zal worden om deelname voor en na het programma te meten en waarmee we kwantitatieve uitspraken kunnen doen over de mate van digitale transformatie voor non-profitpartners in de toekomst. Het Digital Assessment Tool wordt ontwikkeld door TechSoup, een externe leverancier. ¹⁸

- 1 Recycling van magneten met zeldzame aardmetalen is niet opgenomen in het totale gebruik van duurzame materialen.
- 2 Deze cijfers worden verstrekt door leveranciers en kennen een variantie van ±10%.
- 3 We moeten mogelijk aanpassingen maken voor toekomstige producten die nog niet op de markt zijn of producten die niet meer op de markt zijn. In sommige gevallen moeten we mogelijk de aannames op basis van gewicht blijven gebruiken.
- 4 2020 CDP-rapportagecyclus gebruikt informatie van leverancier van CY19. Emissiegetallen van leveranciers zijn geëxtrapoleerd om 100% van de uitgaven weer te geven. Deze getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Data over absolute GHG-emissies voor scope 3, categorie 1: Ingekochte goederen en services — FY19 is 2.644.075 MTCO₂e; FY20 is 3.748.553 MTCO₂e; en FY21 is 3.497.494 MTCO₂e.
- 5 We hebben onze beginwaarde voor deze maatstaf berekend nadat ons FY20 Progress Made Real-verslag was gepubliceerd in juli 2020. We verwachten dat we deze getallen in de toekomst opnieuw zullen moeten melden als onze methodiek voor berekening en onze dataverzameling betrouwbaarder worden. Transport gerelateerd aan het serviceaanbod en de logistieke vestigingen van Dell is hier niet in opgenomen. Deze getallen zijn afgerond op de dichtstbijzijnde honderdtallen. Data over absolute GHG-emissies voor scope 3, categorie 4: Transport/distributie upstream — FY19 is n.v.t.; FY20 is 763.397 MTCO₂e; en FY21 is 1.098.159 MTCO₂e.

Voor emissies die vallen onder scope 3, categorie 4 gebruikt Dell het GLEC-kader en emissiefactoren van bron tot wiel in plaats van wat er in het Greenhouse Gas (GHG)-protocol wordt gebruikt, vanwege beperkte middelen voor het ontwikkelen van dataverzameling. In de toekomst is Dell van plan het GLEC-kader en de impact van het GHG-protocol opnieuw te bekijken voordat we een langetermijnaanpak kiezen voor rapportage over emissies van logistiek.

Het gebruik van het GLEC-kader heeft een hoger aantal gemeten emissies voor de onderneming tot gevolg, vergeleken met de methodiek van het GHG-protocol. Dit komt omdat het GLEC-kader het totaal meet van de emissies upstream en de emissies van de logistiek voor direct gebruik die afkomstig zijn van onderdeel- en productverplaatsing (bron tot wiel), terwijl het GHG-protocol alleen transportemissies voor direct gebruik meet (tank tot wiel).

- 6 Emissies door zakenreizen in FY19 en FY20 zijn voor vlieguren en treinreizen. Vanaf FY21 rekenen we ook emissies mee die worden veroorzaakt door hotelverblijf en huurauto's. Emissies door vlieguren worden berekend door een factor voor stralingsforceringtoename.
- 7 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 8 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Deze data zijn inclusief medewerkers die werken in niet-technische functiegroepen zoals HR, Financiën, Juridische zaken, enz. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 9 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Deze data zijn inclusief medewerkers die werken in niet-technische functiegroepen zoals HR, Financiën, Juridische zaken, enz. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.

- 10 'Personeel wereldwijd' wordt gedefinieerd als medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. 'Leidinggevend' worden gedefinieerd als medewerkers op het functieniveau directeur of manager. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 11 'Personeel in de V.S.' verwijst naar medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk in de Verenigde Staten (met inbegrip van Puerto Rico) en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 12 'Personeel in de V.S.' verwijst naar medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk in de Verenigde Staten (met inbegrip van Puerto Rico) en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Deze data omvatten medewerkers die werkzaam zijn in niet-technische functiegroepen zoals HR, Financiën en Juridische zaken. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 13 'Personeel in de V.S.' verwijst naar medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk in de Verenigde Staten (met inbegrip van Puerto Rico) en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Deze data zijn inclusief medewerkers die werken in technische functiegroepen zoals Informatietechnologie, Engineering, Datawetenschap, Cybersecurity enz. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21.
- 14 'Leidinggevend' worden gedefinieerd als medewerkers op het functieniveau directeur of manager. 'Personeel in de V.S.' verwijst naar medewerkers met een badge van Dell Technologies, waaronder medewerkers met de status regulier, voltijds, parttime, stagiair en tijdelijk in de Verenigde Staten (met inbegrip van Puerto Rico) en met uitzondering van personen die werken voor Secureworks en VMware. Op 1 september 2020 voltooide Dell Technologies de afstoting van RSA naar de Symphony Technology Group (STG); daarom zijn RSA-medewerkers niet meer opgenomen in deze data van FY21. De datum van de FY21-verslaglegging is 29-1-2021.
- 15 ERG's (Employee Resource Groups) bij Dell Technologies combineren hun authentieke karakter, diverse perspectieven en collectieve stemmen om onze zakelijke en sociale impact te bevorderen.
- 16 FY20 was het eerste jaar waarin we unieke deelname, gedefinieerd als vrijwilligerswerk en donaties, bijhielden. In FY19 en daarvoor noemden we percentage teamleden die vrijwilligerswerk deden en vermeldden donaties door het bedrag aan dollars te noemen dat werd gedoneerd en werd verdubbeld.
- 17 'Ondervertegenwoordigde groepen' zijn groepen met een lagere socio-economische status en ondervertegenwoordigde minderheden.
- 18 Het aantal non-profitorganisatie dat werd bereikt in FY20 werd eerder ondergerapporteerd als 5, en het feitelijke aantal non-profitorganisaties dat werd ondersteund bij hun digitale transformatie met behulp van onze gratis programma's voor technologie is gecorrigeerd in 11. Na rekening te hebben gehouden met herhaalde deelname is het aantal non-profitorganisatie dat via onze gratis technologische programma's is ondersteund in FY21, 66. Dit brengt het huidige cumulatieve totaal op 77 non-profitorganisaties die zijn ondersteund bij hun digitale transformatie.

Hoe we verslag doen

Dit Progress Made Real-verslag voor FY21, samen met onze verslagen over diversiteit en inclusie, duurzaamheid in de leveringsketen, de online index op basis van het Global Reporting Initiative (GRI) en de overige hieronder genoemde verslagen, bieden klanten en andere belanghebbenden een beeld van hoe Dell onze doelen verwezenlijkt. Een vorige versie van dit verslag werd in juni 2021 gepubliceerd. Bekijk de huidige en gearchiveerde exemplaren van [al onze verslagen](#).



Verslag over Diversiteit en inclusie 2021

Lees hoe we een personeelsbestand opbouwen dat inclusief is en onze diverse en wereldwijde klanten vertegenwoordigt.

Verslag doen voor ESG-standaarden en frameworks

Bekijk ons kaderverslag per GRI-standaard, standaard van SASB, en de kernmaatstaven van het Stakeholder-kapitalisme van het WEF. Onze GRI-index biedt een een-op-een relatie van GRI-disclosures met de aanbevelingen van de TCFD.

Verslag over verantwoord inkopen van mineralen

We ondersteunen, respecteren en promoten de internationaal erkende mensenrechten van alle volkeren en verantwoorde inkoop van mineralen maakt deel uit van onze wereldwijde aanpak.



Voortgangsrapport over duurzaamheid in de leveringsketen 2020

We beheren een van de grootste programma's ter verzekering van sociale en milieugerelateerde verantwoordelijkheid in de technologiesector. In dit verslag worden de voornaamste acties en voortgang beschreven van de aandacht die wij besteden aan duurzaamheid.

Verslag over waterveiligheid van CDP

Dell Technologies dient regelmatig een rapport in over de veiligheid van water waarin de inspanningen worden beschreven van het bedrijf om een toekomst te helpen verzekeren die water-veilig is.

Verslag voor CDP over klimaatverandering

Dell Technologies dient regelmatig een rapport over de klimaatverandering in voor het CDP waarin de inspanningen worden beschreven van het bedrijf om klimaatrisico's te helpen verminderen.

Woordenlijst

Dit zijn termen die u in dit verslag kunt tegenkomen met hun definities zoals wij die hanteren in de context van de programma's voor sociale impact van Dell Technologies.

Bondgenoten: Mensen die pleitbezorger zijn voor mensen uit ondervertegenwoordigde of gemarginaliseerde groepen. Een bondgenoot onderneemt actie om mensen buiten zijn of haar eigen groep te ondersteunen.

Bioplastic: Plastic dat afkomstig is van biologische bronnen en niet van petroleum.

Bouwen aan capaciteiten: Het proces van het ontwikkelen en versterken van de vaardigheden, instincten, capaciteiten, processen en bronnen die organisaties en gemeenschappen nodig hebben om te overleven, zich aan te passen en te floreren in een snel veranderende wereld.

Kinderarbeid: Het inzetten van kinderen in de industrie of het bedrijfsleven, vooral wanneer dit illegaal gebeurt en gezien wordt als inhumain.

Circulaire economie: Een economisch systeem op basis van de principes van het elimineren van afval en vervuiling, het blijven gebruiken van materialen en het regenereren van natuurlijke systemen.

Circulariteit: Een beschrijving van een economisch systeem of productontwikkelingsproces dat afval en vervuiling elimineert, zorgt voor het blijven gebruiken van producten en materialen en het regenereren van natuurlijke systemen.

Klimaatvluchtelingen: Populaties van mensen die, gedeeltelijk, vanwege klimaatverandering migreren of worden verdreven.

Klimaatgerelateerde scenario's: Geloofwaardige toekomstige fysieke, politieke of economische scenario's met betrekking tot de grootschalige en complexe aard van klimaatverandering.

Gesloten lus: Materialen die worden teruggewonnen, geretourneerd en hergebruikt voor de productie van hetzelfde soort product als waarin het materiaal eerst werd gebruikt. In het geval van Dell is dit materiaal dat van een willekeurig IT-product wordt gebruikt (ongeacht het merk of het netwerk van terugwinning) om een nieuw IT-product te vervaardigen.

CO₂e, of CO₂-equivalent: Een term voor het aanduiden van verschillende broeikasgassen met een gemeenschappelijke eenheid. Voor elke hoeveelheid en elk type broeikasgas geeft CO₂e de hoeveelheid koolstofdioxide aan (CO₂) die dezelfde impact zou hebben op de opwarming van de aarde.

COP26: De 26e Conference of the Parties van de V.N. over klimaatverandering gehouden in Glasgow in Schotland op 1-12 november 2021.

Percentage DART (verzuimdagen, beperkt of overgedragen): Een maatstaf voor de ernst van beroepsongevallen.

Databeheerproces: Het proces van het besturen en beheren van data. Het is een algemeen type interne controle die is bedoeld om de kwaliteit, het bestuur en het beheer van data te waarborgen.

Decarbonisering: Het verminderen van koolstof. De term verwijst vaak naar de overschakeling op een economisch systeem dat de emissies van koolstofdioxide (CO₂) duurzaam vermindert en compenseert.

Digitale woestijnen: Geografische regio's waar internet of andere connectiviteit beperkt is of niet bestaat.

Digitale kloof: De kloof tussen mensen die gemakkelijk toegang hebben tot computer en internet en de mensen die dat niet hebben.

Digitale inclusie: De mogelijkheid voor personen en groepen om toegang te krijgen tot informatie- en communicatietechnologieën en deze te gebruiken.

Digitale geletterdheid: Het vermogen om informatie- en communicatietechnologieën te gebruiken om informatie te vinden, te beoordelen, te maken en te communiceren. Dit vereist zowel cognitieve als technische vaardigheden.

Diversiteit De hoedanigheid van bestaan uit verschillende soorten mensen, vooral verschillende genders, rassen, culturen, seksuele voorkeuren, socio-economische achtergronden en/of capaciteiten.

Downstream: Verwijst naar stadia in een waardeketen na de productie van een product, waar het product wordt gedistribueerd, gebruikt of afgevoerd.

Ecosysteem: Een biologische gemeenschap van organismen die interactie met elkaar hebben en hun fysieke omgeving.

Net Promoter Score van medewerker: Deze methode, op basis van het begrip Net Promoter Score (NPS) voor het meten van loyaliteit van medewerkers, meet hoe geneigd uw medewerkers zijn om hun werkplek aan te bevelen bij familie en vrienden.

Energiebesparing: Een methode voor het verminderen van energieverbruik door minder energie te verbruiken om dezelfde hoeveelheid nuttige output te krijgen.

ESG: Een acroniem van environmental, social en governance (milieu, sociaal en governance).

Etniciteit: Grote groep mensen geclassificeerd volgens gemeenschappelijke kenmerken met betrekking tot ras, natie, stam, religie, taal of culturele oorsprong of achtergrond. Net als ras is etniciteit een 'social construct' maar het is een meer inclusieve term.

Elektronica-afval: Elektronische producten die ongewenst zijn, niet meer werken en het eind van hun nuttige leven naderen of hebben bereikt.

Dwargarbeid: Al het werk of de services die van een persoon worden geëist onder dreiging van een straf en waarvoor de persoon zich niet vrijwillig heeft aangeboden.

Fossiele brandstoffen: Een brandstof op basis van koolstof die in de historie is gevormd door de ontbinding van planten en dieren.

Vaardigheden voor de toekomst: Vaardigheden die zich lenen voor en mogelijk vereist zijn voor nieuwe en opkomende carrièremogelijkheden.

Global Reporting Initiative (GRI): Een internationale, onafhankelijke organisatie voor standaarden die ondernemingen, overheden en andere organisaties hun impact helpt begrijpen op kwesties als klimaatverandering, mensenrechten en corruptie.

Governance: De actie of de manier van het besturen.

Broeikasgas: Een gas dat bijdraagt aan klimaatverandering door straling te absorberen, bijv. koolstofdioxide en methaan.

Broeikasgasprotocol: Een verzameling uitgebreide, wereldwijd gestandaardiseerde kaders om broeikasgasemissies te meten die afkomstig zijn van activiteiten en waardeketens uit de private en publieke sectoren.

Gebieden met waterschaarste: Geografische gebieden waar de vraag naar water de beschikbare hoeveelheid overtreft gedurende bepaalde perioden of wanneer de slechte kwaliteit het gebruik beperkt. Voor het bepalen van waterschaarste gebruiken we de 'Aqueduct Baseline Water Stress'-indicator van het WRI. De gebieden waar waterschaarste wordt verondersteld, zijn gebieden die indicatorscores van hoog of zeer hoog hebben.

HBCU (Historically Black colleges and universities - Hogescholen en universiteiten waar van oudsher veel zwarte mensen studeerden): Amerikaanse hogeronderwijsinstellingen (in totaal 102 scholen) die vóór 1964 zijn opgericht met als primair doel onderwijs aan Afrikaans-Amerikaanse inwoners.

Mensenrechten: Het respecteren van mensenrechten en het tegengaan van mensenrechtenschendingen overall in de waardeketen, inclusief leveringsketen, bedrijfsactiviteiten en gebruik door klanten van producten en services. Hieronder vallen ook conflictmineralen.

Human Rights Impact Assessment (HRIA) (Beoordeling van impact van mensenrechten):

Een proces voor het systematisch identificeren en voorspellen van en reageren op de potentiële impact op mensenrechten van bedrijven, kapitaalprojecten, overheidsbeleid of handelsovereenkomsten.

Mensenhandel: Een misdaad die bestaat uit het exploiteren van een persoon voor arbeid, diensten of commerciële seks.

Brainstormsessie: Het creatieve proces van het verzinnen, ontwikkelen en communiceren van nieuwe ideeën.

Inclusie: Een omgeving waarin alle teamleden gerespecteerd worden, zich voelen alsof ze deel uitmaken van de groep en gelijke toegang hebben tot kansen en in gelijke mate betrokken worden.

Internet of Things (IoT): De interconnectie via internet of computerapparaten die is ingebouwd in dagelijkse voorwerpen, zodat ze data kunnen verzenden en ontvangen.

Intersectionaliteit: De complexe, cumulatieve manier waarop de effecten van verschillende vormen van discriminatie (zoals discriminatie op basis van ras, sekse of klasse) samenkomen, overlappen of elkaar kruisen, vooral in de ervaringen van gemarginaliseerde individuen of groepen.

ISO 50001-norm voor energiemangement: Een kader ontwikkeld door de Internationale Organisatie voor Standaardisatie voor management en beheersing van de energie die door een organisatie wordt verbruikt.

Latinx: Een genderneutraal of non-binair alternatief voor Latino of Latina.

LGBTQIA+: Een acroniem voor lesbisch, gay, biseksueel, transgender, queer en/of twijfelend, intersekse, en aseksueel en/of bondgenoot. Op basis van de aanbevelingen van de Pride-ERG van Dell gebruiken we dit acroniem om onze inclusie van alle seksuele voorkeuren en genderidentiteit aan te duiden.

Lineaire economie: Waarde gecreëerd door Dell, gemeten met behulp van indicatoren zoals omzet, inkomsten voor belasting en netto-inkomsten zoals vermeld in onze jaarlijkse financiële verslagen.

Materialiteit: Zoals deze term in dit verslag wordt gebruikt, verwijst het naar materialiteit in de context van onze verslaglegging en strategie voor ESG en heeft het geen betrekking op het begrip materialiteit zoals dit wordt gebruikt in beleggings- of andere geldende wetten.

Micro-agressie: Een uiting, actie of direct incident dat wordt gezien als voorbeeld van subtiele of onbedoelde discriminatie tegen leden van een gemarginaliseerde groep zoals een raciale of etnische minderheid.

Instellingen die services verlenen aan minderheden (MSI's): Amerikaanse instellingen voor hoger onderwijs die zich richten op minderheden. Hieronder vallen hogescholen en universiteiten van oudsher voor zwarte mensen in de V.S., instellingen voor Hispanics, Amerikaans-Indiaanse hogescholen en universiteiten, en instellingen voor Aziatische-Amerikanen, autochtone Amerikanen en Pacifische eilandbewoners (AANAPISI).

Moonshot-doel: Een moedig, agressief en/of uitdagend doel.

Net zero: Een toestand waarin de activiteiten in een waardeketen van een bedrijf resulteren in geen netto impact op het klimaat door broeikasgasemissies.

Compensatie: Een overweging of hoeveelheid die het effect van een tegengestelde kracht vermindert of in balans brengt. Meestal gebruikt in de context van broeikasgassen.

Opwekking van hernieuwbare energie ter plaatse: De actie van het opwekken van hernieuwbare energie op de plek waar de energie wordt verbruikt.

Operationele emissies: Broeikasgasemissies als gevolg van de activiteiten van een instelling of bedrijf.

Partners: Klanten, leveranciers of anderen die samenwerken in de waardeketen van een bedrijf.

Mensen van kleur: Een term die is geïntroduceerd uit de V.S. en verwijst naar mensen die niet wit zijn.

Grenzen van de planeet: Een begrip ontwikkeld door het Stockholm Resilience Centre, dat een verzameling van negen grenzen van de planeet vertegenwoordigt waarbinnen de mensheid zich nog generaties lang kan ontwikkelen en kan floreren.

Productlevenscyclus: De cyclus waar elk product doorheen gaat van introductie tot terugtrekking of eventueel vergaan. Of het is de stapsgewijze overweging van alle relevante stappen in de vervaardiging (inclusief de productie van grondstoffen), verpakking, distributie, gebruik en afvoer bij einde van levensduur van product.

Doel voor energieverbruik van productportfolio: Een kwantitatief doel voor het genormaliseerde gemiddelde energieverbruik van een portfolio met producten.

Pulsenquête: Een korte, snelle enquête voor medewerkers op regelmatige basis (maandelijks, per kwartaal, enz.), om feedback te krijgen over thema's zoals tevredenheid van medewerkers, functie, communicatie, relaties en werkomgeving.

Raciale vooroordelen: Impliciete of expliciete voorkeuren of oordelen op basis van ras of etnische identiteit.

Stralingsforcering: Een maatstaf, gedefinieerd door het IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) voor de invloed die een bepaalde klimaatfactor heeft op de hoeveelheid naar beneden gerichte stralingsenergie die op het aardoppervlak wordt uitgeoefend.

Regenwateropslagsysteem: Een mechanisch systeem dat regenwater opvangt en opslaat.

Magneet met zeldzame aardmetalen: Een sterk magnetisch materiaal met zeldzame aardmetalen als bestanddeel.

Teruggewonnen koolstofvezel: Koolstofvezel dat is teruggewonnen voor hergebruik uit afvalstromen, afgevoerde producten of andere items.

Gerecyclede inhoud: De proportie van materialen in een item die afkomstig zijn van gerecyclede bronnen.

Hernieuwbare inhoud: De proportie van de inhoud in een item die afkomstig is van hernieuwbare bronnen.

Hernieuwbare energie: Energie van een bron die niet uitgeput raakt bij gebruik, zoals wind of zonne-energie.

Responsible Business Alliance (RBA): 's Werelds grootste industriële coalitie die zich inzet voor sociale verantwoordelijkheid van bedrijven in de wereldwijde leveringsketen.

Verantwoorde inkoop van mineralen: De actie van het verwerven van minerale materialen op een manier die rekening houdt met sociale, economische en milieufactoren en waarbij men zich houdt aan basale standaarden.

Science Based Target-initiatief (SBTi): Een internationale organisatie die gewijd is aan ambitieuze klimaatactie in de private sector door bedrijven in staat te stellen wetenschappelijk verantwoorde doelen voor reductie van emissies op te stellen.

Wetenschappelijk verantwoorde doelen: Numerieke prestatiedoelen, meestal met betrekking tot water of broeikasgasemissies die rekening houden met de meest recente kennis over drempelwaarden van ongewenste uitkomsten en beperkingen aan de capaciteiten van de planeet om leven te ondersteunen.

Emissies in scope 1: Directe broeikasgasemissies van de eigen activiteiten van een bedrijf, zoals verbranding van brandstoffen, lekken van koelvloeistoffen en het gebruik van broeikasgassen in industriële processen.

Emissies in scope 2: Indirecte broeikasgasemissies die betrekking hebben op ingekochte energie. Emissies per locatie worden berekend op basis van het regionale elektriciteitsnet, terwijl marktgebaseerde emissies op een lijn worden gesteld met de in het contract genoemde bron van de ingekochte energie.

Emissies in scope 3: Indirecte broeikasgasemissies die het resultaat zijn van activiteiten en activa in de waardeketen die niet in direct eigendom of beheer zijn van de verslagleggende organisatie.

Wegwerpplastic: Plastic voorwerpen die eenmaal worden gebruikt en vervolgens weggegooid.

Sociale impact Het netto effect van een bedrijf of activiteit op een gemeenschap en het welzijn van individuen en families.

Subleveranciers: Derden die onderdelen, materialen en/of componenten voor producten rechtstreeks leveren aan een leverancier van een bedrijf.

Belanghebbenden: Partijen die een belang in iets hebben, vooral in een onderneming.

STEM Een acroniem voor Schuivende, Technologiebeheer, engineering en mathematicus (exacte wetenschap, technologie, engineering en wiskunde). Meestal gebruikt als verzamelterm voor onderwijsprogramma's of carrières op deze gebieden.

SER (Supplier social and environmental responsibility (Verantwoordelijkheid voor maatschappelijk en milieu door leveranciers)): Verwijst naar de situatie dat een leverancier is toegewezen aan of verantwoordelijkheid aanvaardt voor maatschappelijke en milieu-effecten die zij veroorzaken.

Leveringsketen Alle bedrijven die materialen of services leveren aan een bedrijf.

Duurzame materialen: Materialen waarvan de oorsprong of de verwerking minder effecten heeft op het milieu.

Duurzaamheid: Het vermogen volgehouden te worden op een bepaalde snelheid of met een bepaalde mate of de vermijding van de uitputting van natuurlijke bronnen om een ecologische balans te behouden.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB): Een internationale organisatie die zich wijdt aan standaarden en richtlijnen voor verslaglegging door bedrijven over andere dan financiële prestaties

Pijlijn van talent: Een kweekvijver met potentiële kandidaten, waaronder de medewerkers van een bedrijf die geschikt materiaal zijn voor promoties of externe kandidaten die gekwalificeerd zijn en klaar om een functie te vervullen.

Tell Dell: Jaarlijkse opinie-enquête voor medewerkers die feedback verzamelt over verschillende onderwerpen, zoals Mijn leidinggevende, Onze cultuur, Mijn algemene ervaring bij Dell en Inclusie.

Audits door derden: Verificatie en/of auditactiviteiten uitgevoerd door onafhankelijke, niet-gerelateerde organisaties.

Onbewuste vooroordelen: Een impliciete associatie over mensen, plaatsen of situaties die vaak is gebaseerd op onjuiste, onnauwkeurige of incomplete informatie en op onze persoonlijke ervaringen.

Ondervertegenwoordigde minderheid: In de context van dit verslag verwijzen we naar drie etnische groepen – Zwart/Afrikaans-Amerikaans, Autochtoon Amerikaans en Latino – die altijd een disproportioneel lager percentage hebben uitgemaakt van de technologie-industrie dan van de Amerikaanse bevolking.

Sustainable Development Goals (SDG's) van de V.N (Duurzame ontwikkelingsdoelen): Een verzameling van 17 onderling verbonden doelen die zijn ontworpen als "blauwdruk om een betere en duurzamere toekomst voor ons allen te bereiken." De SDG's werden in 2015 opgesteld door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties en moeten zijn bereikt in het jaar 2030.

Upstream: Verwijst naar de inbreng van materialen en services die nodig zijn voor de productie van goederen en services.

Waardeketen: Een verzameling activiteiten die een bedrijf uitvoert om een product of dienst te leveren.

Score voor waterrisico's: Een numerieke indicatie van de mate van risico's met betrekking tot water.

Waterschaarste: Een situatie waarin de waterbronnen in een regio of land of beschikbaar voor een bedrijf, onvoldoende de behoeften dekken. Voor het bepalen van waterschaarste gebruiken we de 'Aqueduct Baseline Water Stress'-indicator van het WRI. De gebieden waar waterschaarste wordt verondersteld, zijn gebieden die indicatorscores van hoog of zeer hoog hebben.

De onderwerpen van materiële ESG van Dell

Informatie over onze recente evaluatie van onze materialiteit ten aanzien van de onderwerpen vindt u in de sectie [Materialiteit](#) van dit verslag. Wij stemmen onze prestaties en verslaglegging ten aanzien van ESG af op de hieronder genoemde onderwerpen voor onze doelen voor 2030 en door het volgen van richtlijnen zoals van het [Global Reporting Initiative](#) (GRI) en de [Sustainability Accounting Standards Board](#) (SASB). Onze GRI-, SASB- en WEF-indexen zijn [hier beschikbaar](#).

Ethisch zakendoen: Het promoten van hoge ethische standaarden en helpen voorkomen van corruptie, afpersing en omkoping in al onze bedrijfspraktijken. Zorgen dat medewerkers de middelen hebben om hun zorgen te delen zonder bang te hoeven zijn voor represailles en met het vertrouwen dat de zorgen serieus genomen zullen worden. Zorgen dat de marketing van en communicatie over producten en services eerlijk, transparant en rechtvaardig zijn.

Bedrijfsresultaten: De waarde die wordt gecreëerd door Dell, gemeten met maatstaven zoals netto inkomsten, operationele inkomsten, aangepaste EBITDA, en kasstroom uit operationele activiteiten.

Investing in de gemeenschap: Dell Technologies investeert in onze gemeenschappen met speciale aandacht voor de volgende gebieden:

- **Toegang tot technologie:** We willen over ter wereld zorgen voor betaalbare, gelijke toegang tot informatie- en communicatietechnologie (ICT). Dit is een eerste voorwaarde voor het kunnen benutten van digitale informatie en services.
- **Onderwijs in exacte wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde (STEM):** We willen burgers voorbereiden op de toekomst door hen de nodige vaardigheden aan te reiken om zich te kunnen aanpassen en ontplooiën in een steeds digitaler wordende wereld.

Privacy en veiligheid van data: Bewaken tegen dreigingen met betrekking tot data, zoals beschermen tegen dataverlies, -beschadiging of toegang door onbevoegden en het toezicht op hoe data, en vooral persoonlijke data op wettige wijze worden gebruikt en openbaar gemaakt.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie: Streven naar het cultiveren van een inclusieve cultuur die de diverse perspectieven, achtergronden en culturen van de gemeenschappen waarin we leven en zaken doen, weerspiegelen, en ervoor zorgen dat iedereen toegang heeft tot dezelfde kansen binnen onze organisatie.

Energie en klimaatverandering: Zorgen voor een efficiënt gebruik van energie en overstappen op hernieuwbare energiebronnen en energiebronnen met lage koolstofuitstoot. Omvat ook energie voor transport en energiezuinigheid van product. Zorgen voor veerkracht van de onderneming en gemeenschappen overal in de waardeketen ten aanzien van de effecten van klimaatverandering.

Naleving van milieu- en sociale regelgeving: We streven ernaar te zorgen dat Dell voldoet aan milieuwetten en sociale wetten en regelgeving die te maken hebben met de bedrijfspraktijken in elk land waarin we actief zijn.

Governance: Het hooghouden van de standaarden, structuren en processen die zorgen voor effectief goed bestuur van Dell Technologies, met inbegrip van de zaken die van invloed zijn op alle strategieën, doelen en programma's.

Mensenrechten: Het respecteren van mensenrechten en het tegengaan van mensenrechtenschendingen overal in de waardeketen, inclusief leveringsketen, bedrijfsactiviteiten en gebruik door klanten van producten en services. Hieronder vallen ook conflictmineralen.

Innovatie: Het blijven verbeteren en ontwikkelen van nieuwe oplossingen in de technologiesector en het doorgeven van de voordelen van onze ontdekking aan al onze belanghebbenden. Inclusief informatietechnologie voor goede doelen.

Inzetten en ontwikkelen van arbeid: Positieve betrekkingen onderhouden tussen directie en personeel, samen doelen nastreven en ons inzetten voor de strategieën en doelen van Dell. Flexibele werkopties bieden en een positieve cultuur mogelijk maken voor de balans tussen privéleven en welbevinden bij het werk bevorderen. Zorgen voor langduriger duurzame inzet van medewerkers overal in de waardeketen van het bedrijf en inspelen op veranderende arbeidsdynamieken.

Arbeidsomstandigheden: Zoals gedefinieerd door de Wereldgezondheidsorganisatie gaan arbeidsomstandigheden over alle aspecten van de gezondheid en de veiligheid op de werkplek en is er een grote aandacht voor de primaire preventie van ongelukken. Dell heeft een gezonde, veilige en beschermde werkomgeving gecreëerd voor alle teamleden.



Productkwaliteit en -veiligheid: Het leveren van producten van superieure kwaliteit die gedurende hun hele levenscyclus veilig zijn en continu nieuwe mogelijkheden zoeken om de productkwaliteit te verbeteren en te verhogen om te voldoen aan de behoeften van een goed geïnformeerd publiek. Hieronder valt ook bescherming van intellectueel eigendom.

Rentmeesterschap voor producten: Het beheer van productlevenscycli om energiezuinigheid, terugwinning, recycling en gerecyclede bestanddelen te helpen verbeteren en het mogelijk maken van gesloten lussen voor materialen. Het promoten van verantwoorde afvalverwerking, vooral van elektronica.

Zorgwekkende stoffen: Het reduceren en elimineren van de potentiële gevolgen voor gezondheid en milieu van stoffen die in producten worden gebruikt in hun levenscyclus.

Veerkracht van de leveringsketen: Het reduceren van het risico dat Dell loopt om blootgesteld te worden aan potentiële verstoringen in de waardeketen, zoals rampzalige weersinvloeden, conflicten en pandemieën.

Duurzame consumptie: Het veranderen van het bedrijfsmodel zodat groei niet meer gekoppeld is aan negatieve impact op maatschappij en milieu; klanten aanmoedigen hun koop- en gebruiksgedrag positief in te stellen op een circulaire economie, het promoten van gebruik als een service en het dematerialiseren van processen en activiteiten door digitalisatie

Water en afvoer: Het minimaliseren of optimaliseren van de totale waterconsumptie en kwaliteit is van invloed op alle operationele activiteiten, met inbegrip van hoofdkantoren en datacenters. Dit geldt ook voor het water dat wordt gebruikt (of gebruik dat wordt vermeden) door het gebruik van de producten en services van Dell. Daarnaast kan de kwaliteit van

de waterafvoer van Dell het functioneren van het ecosysteem op allerlei manieren beïnvloeden. Directe impact op een stroomgebied kan bredere invloed hebben op de kwaliteit van leven in een gebied, waaronder maatschappelijke en economische gevolgen voor lokale gemeenschappen en autochtone bevolkingen.

Waterconsumptie: Het totaal van al het water dat wordt onttrokken en wordt toegepast in producten; gebruikt in de productie van landbouwproducten of wordt gegenereerd als afvalwater; verdampt, vernevelt of wordt gedronken door mensen of vee; of zo erg wordt vervuild dat het niet meer bruikbaar is voor anderen; en daarom niet meer terugstroomt naar oppervlaktewater, grondwater, zeewater of een derde partij gedurende de verslagperiode (bron: Global Reporting Initiative [GRI]).

Waterafvoer: Totaal van afvalwater, gebruikt water en ongebruikt water dat terugstroomt naar oppervlaktewater, grondwater, zeewater of een derde partij, dat niet meer van nut is voor de organisatie, gedurende de verslagperiode (bron: GRI).

Wateronttrekking: Totaal van al het water dat wordt onttrokken aan oppervlaktewater, grondwater, zeewater of een derde partij, gedurende de verslagperiode (bron: GRI).



An aerial photograph of a winding asphalt road through a snowy forest. The road curves from the top right towards the bottom right. A single car is visible on the road. The trees are covered in snow, and the overall scene is captured in a blue-tinted, semi-transparent overlay.

Progress Made Real – ons plan voor 2030 voor sociale impact – biedt een routekaart voor hoe we de mensheid en de planeet vooruit gaan helpen op weg naar 2030 en daarna.

Met dit verslag en onze andere jaarverslagen tonen we opnieuw onze inzet voor transparantie voor onze initiatieven voor sociale impact.

We moeten innoveren en ons blijven ontwikkelen om de uitdagingen waar we mee worden geconfronteerd, aan te pakken, maar het is niet alleen onze reis. We verwelkomen ideeën en partnerschappen en we hopen erop dat u zich bij ons wilt aansluiten om echte vooruitgang te verwezenlijken.

Ga naar DellTechnologies.com/ProgressMadeReal voor meer informatie.