

Staramy się wywierać
pozytywny, trwały wpływ
na ludzkość i planetę

RZECZYWISTY POSTĘP | Raport ESG na rok obr. 2021



Wprowadzenie

3

Informacje o raporcie 3

List od Michaela Della 4

List od naszych liderów 5

Nasze zobowiązanie 6

Kamienie milowe w zakresie doskonałości 7

Wyróżnienia 8

Nasz plan

9

„Rzeczywisty postęp” — omówienie 10

Istotność ESG i zaangażowanie interesariuszy 11

Nasze wsparcie dla celów ONZ dotyczących zrównoważonego rozwoju 12

Ład korporacyjny ESG 13

Ramy raportowania 15

Wspieranie polityki publicznej ukierunkowanej na wpływ społeczny 16

Zaangażowanie w ochronę praw człowieka 18

Osiągnięcie zerowego poziomu emisji netto 21

Nasze cele w zakresie wpływu społecznego na rok 2030 i lata następne 23

Cele

24

Wykaz celów 24

Metodologia dotycząca celów 36

Przypisy końcowe do wykazu celów 40

Promowanie zrównoważonego rozwoju

41

Kultywowanie integracji społecznej

52

Zmiana stylu życia

60

Etyka i ochrona prywatności

68

Fakty w liczbach

74

Jak informujemy

84

Słowniczek 85

Istotne kwestie Dell dotyczące ESG 88

Informacje o raporcie

W niniejszym raporcie „Rzeczywisty postęp”, sporządzonym na rok obrotowy 2021, koncentrujemy się na omówieniu corocznych postępów i porównaniu ich z danymi bazowymi naszych celów ustanowionych na rok 2030. Niniejszy raport zapewnia informacje gwarantujące przejrzystość i odpowiedzialność w miarę zwiększania naszego wpływu w ciągu następnej dekady, a także w miarę włączania kwestii związanych z ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym (ESG, environmental, social and governance) do strategii rozwoju firmy i metod ograniczania ryzyka.

Nasz [plan „Rzeczywisty postęp” na rok 2030](#), wydany w listopadzie 2019 roku, informuje, w jaki sposób zamierzamy wykorzystywać nasz zasięg, technologię i ludzi, aby wywierać pozytywny i trwały wpływ społeczny na planetę i jej mieszkańców do 2030 roku oraz w latach późniejszych.

Jak wyjaśniono w naszym planie, koncentrujemy się na promowaniu zrównoważonego rozwoju, kultywowaniu integracji społecznej i zmianie stylu życia — wszystko to w oparciu o zobowiązanie do przestrzegania zasad etyki i prywatności. Nasze cele na rok 2030 dotyczą każdego z naszych obszarów zainteresowania i zostały ustalone po dokładnym przeanalizowaniu najważniejszych kwestii środowiskowych i społecznych, w których możemy odegrać najbardziej znaczącą rolę. Wykorzystamy te cele do budowania naszych strategii wpływu społecznego na kolejną dekadę.

Nazwa „Rzeczywisty postęp” wynika z naszego wspólnego przekonania, że dzięki innowacjom i działaniom możemy wywołać namacalne i pozytywne zmiany. Wierzimy również, że sposób, w jaki mierzymy nasz postęp, ma kluczowe znaczenie pod względem określenia tego, co czyni go „rzeczywistym”. Jak pokazano w naszym raporcie za rok obrotowy 2020, w przypadku każdego z naszych celów zainwestowaliśmy duże środki w identyfikację kluczowych wskaźników wydajności i metodologii pomiaru. W sytuacjach, w których możemy sprawić, że pomiary staną się bardziej skuteczne i istotne w miarę upływu czasu, zobowiązaliśmy się znaleźć metody poprawy. Te obszary poprawy przedstawiliśmy w naszych oświadczeniach dotyczących metodologii. W niniejszym raporcie po raz pierwszy przedstawiamy ujęte rok do roku postępy w zakresie większości naszych celów na rok 2030.

W niniejszym raporcie „Rzeczywisty postęp” obejmującym rok obrotowy 2021 — oraz w naszym [pełnym pakiecie powiązanych raportów](#) — pokazujemy, w jaki sposób urzeczywistniamy postęp.

Nasza działalność

Firma Dell Technologies pomaga klientom w rozwijaniu nowoczesnego środowiska cyfrowego oraz przekształcaniu sposobu pracy, stylu życia i korzystania z rozrywki. Zapewniamy klientom najszersze i najbardziej innowacyjne portfolio technologii oraz usług na miarę ery danych, obejmujące zarówno tradycyjne infrastruktury, jak i technologie chmurowe. Nadal bezproblemowo dostarczamy klientom zróżnicowane i kompleksowe rozwiązania informatyczne (IT), co pozwala im zwiększać przychody i udziały w rynku. W roku obrotowym 2021 nie nałożono na nas żadnych istotnych kar środowiskowych. Nie ponieśliśmy również żadnych większych kosztów rekultywacji ani innych kosztów środowiskowych.

Wskaźniki i informacje przedstawione w dokumencie „Rzeczywisty postęp” dotyczą wyników, które staramy się osiągnąć dla Dell Technologies („Dell”, „my” lub „nasz”), z wyłączeniem firmy VMware, która publikuje własny roczny raport „Global Impact Progress Report”. Jeśli nie zaznaczono inaczej, ewentualne uwzględnione dane dotyczące jednostek RSA, Secureworks, Boomi, Virtustream i Dell Financial Services, pochodzą z dnia sporządzenia niniejszego raportu. Dane dotyczące jednostki RSA mają zastosowanie wyłącznie okresu poprzedzającego dzień zbycia, czyli do 1 września 2020 roku.





List od Michaela Della

Przedstawiając niniejszy raport „Rzeczywisty postęp” obejmujący rok obrotowy 2021, spoglądamy wstecz nie tylko na rok pełen strat, ale także na rok, w którym nauczyliśmy się, kim jesteśmy, kim możemy się stać i jaką przyszłość możemy wspólnie budować. W miarę upływu czasu ta wiedza pomoże nam kształtować sposób, w jaki będziemy żyć, pracować i uczyć się w 2021 roku i kolejnych latach. Jestem podekscytowany rolą, jaką odegra w tym firma Dell Technologies.

Innowacje technologiczne napędzają postęp ludzkości. Razem z naszymi klientami, partnerami, dostawcami, członkami zespołu i społecznościami możemy uczynić więcej dobrego niż kiedykolwiek wcześniej.

W minionym roku pomagaliśmy stawiać czoła wyzwaniom, jednocześnie generując długoterminowe korzyści dla wszystkich naszych interesariuszy oraz wyznaczając ambitne cele na przyszłość:

- Zobowiązanie do osiągnięcia celu „zero emisji netto” w całym naszym łańcuchu wartości — od współpracy z dostawcami, przez własne działania, po intensywność zużycia energii elektrycznej naszych produktów
- Promowanie kobiet i niedostatecznie reprezentowanych mniejszości w naszej organizacji szybciej niż ma to miejsce obecnie, w ramach przyspieszania awansu na stanowiska kierownicze
- Przyłączenie się do koalicji „Take on Race”, która zebrała 25 milionów dolarów na urzędników mających lepiej służyć uczniom i studentom w całym kraju
- Uruchomienie centrum ochrony prywatności, które zapewni naszym klientom łatwy dostęp do kontroli danych osobowych

Ponadto, aby ułatwić przejście do gospodarki z zerowymi emisjami netto, dołączyłem do Sojuszu Liderów Klimatycznych Światowego Forum Ekonomicznego, globalnej społeczności dyrektorów generalnych, którzy zobowiązują się do podnoszenia poprzeczki i promowania działań we wszystkich sektorach, a także angażowania decydentów politycznych.

Nasza wizja przyszłości wykracza jednak jeszcze dalej. Jednym z naszych celów w zakresie wpływu społecznego jest wykorzystanie naszej technologii i zasięgu w celu wspierania inicjatyw z zakresu zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych, tak aby do 2030 roku zapewnić trwałe korzyści miliardowi ludzi.

Jednym z przykładów jest nasz program Digital LifeCare, do którego zapisało się już ponad 100 milionów obywateli w Indiach i który dzięki znaczeniu danych przyczynia się do rozwoju publicznej opieki zdrowotnej. Kolejny przykład to nasz program Dell Student TechCrew, w ramach którego szkolimy i certyfikujemy uczniów szkół średnich w zakresie udzielania wsparcia informatycznego innym uczniom, nauczycielom i administratorom. W ostatnim roku szkolnym przeszkolono ponad 80 doradców i ponad 900 uczniów-techników. Wsparciem objęto ponad 187 000 uczniów. Doskonale zatem widać, jak skalujemy zasięg.

Miliard osób to wzniosły cel, jednak dzięki niezwykłej sile innowacji i transformacji cyfrowej wiem, że możemy go osiągnąć. Miniony rok sprawił, że nasze cele w zakresie wpływu społecznego stały się jeszcze ważniejsze dla nas i całego świata.

Z niecierpliwością czekaliśmy na możliwość podzielenia się z Wami informacjami o naszych postępach w niniejszym raporcie „Rzeczywisty postęp”.

Michael Dell

Prezes i dyrektor generalny
firmy Dell Technologies

List od naszych liderów

Dziś spoglądamy wstecz na rok, jakiego jeszcze nie było. To rok, który ujawnił podziały społeczne i brak sprawiedliwego dostępu do środków łączności i usług. Ubiegły rok pokazał również, że technologia nigdy wcześniej nie była ważniejsza dla życia, zdrowia, edukacji i pracy. Technologia znajduje się w centrum odbudowy świata — świata, który będzie bardziej sprawiedliwy, integrujący i zrównoważony.

Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, zwracamy uwagę na technologie, podstawowe wartości i cele, starając się tworzyć rozwiązania, które napędzą postęp ludzkości. Oczekuję tego od nas nasi interesariusze — pracownicy, klienci, partnerzy, dostawcy, inwestorzy i społeczność. Oczekujemy tego sami od siebie.

W ubiegłym roku skupiliśmy naszą uwagę na największych, natychmiastowych i długoterminowych potrzebach wynikających z pandemii. Wspieraliśmy badania nad leczeniem COVID-19 oraz dostarczaliśmy rozwiązania w zakresie wirtualnej nauki i pracy zdalnej. Nasze zespoły i społeczności połączyły siły, aby walczyć z niesprawiedliwością rasową i tworzyć środowisko, w którym wszyscy mogą czuć się komfortowo. Pokazaliśmy branży korzyści wynikające z pracy hybrydowej, a wielu członków naszego zespołu będzie kontynuować pracę w środowisku głównie wirtualnym.

Dążymy do postępu, wykorzystując nasze talenty i wiedzę, nasz globalny zasięg oraz szczegółowość i zakres naszych możliwości technologicznych i działając na rzecz całego społeczeństwa. Ponadto, przeszliśmy szeroko zakrojoną ewolucję wewnętrzną w celu opracowania dedykowanej strategii w zakresie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (ESG), nad którą czuwają osoby z najwyższych szczebli firmy.

Skupiamy się na obsłudze naszych interesariuszy, dlatego podjęliśmy ważne kroki ukierunkowane na przyspieszenie realizacji naszych celów na rok 2030. Jednocześnie zobowiązujemy się do zapewnienia długoterminowych korzyści społecznych i ekonomicznych. Nasze działania:

- **Ponowne rozważenie, gdzie możemy wywrzeć największy wpływ:** ponowne przeanalizowanie ważności kwestii ESG pomogło nam lepiej zrozumieć potrzeby społeczne, które mają największe znaczenie dla naszych interesariuszy i względem których mamy największe możliwości osiągnięcia postępu.
- **Zaangażowanie w podstawowe wskaźniki kapitalizacji interesariuszy:** wspieranie tworzenia wspólnego standardu raportowania, który upraszcza sposób, w jaki oceniają nas poszczególni interesariusze.
- **Osiągnięcie zgodności na najwyższych szczeblach:** obejmuje to tworzenie komitetów zarządzających, które nadzorują naszą strategię ESG i postępy, a także raportowanie kwestii ESG do naszego zarządu.
- **Dalsza współpraca z całym naszym ekosystemem w celu rozwiązania najbardziej naglących problemów i możliwości związanych z ESG. Ustalanie celów i rozwiązań:**
 - Walka ze zmianami klimatu i przybliżenie nas do zerowej emisji netto
 - Zwiększenie poziomu wykorzystania technologii w celu uzyskania pozytywnych efektów w zakresie opieki zdrowotnej

- Ochrona prawa naszych klientów do zachowania prywatności
- Zapewnienie uczniom szkół podstawowych dostępu do technologii i szkoleń, tak aby mogli oni rozwijać się w realiach gospodarki cyfrowej
- Tworzenie bardziej integracyjnych miejsc pracy i społeczności na całym świecie

Przejrzystość i odpowiedzialność zawsze były dla nas ważne w naszych wysiłkach na rzecz wywierania ciągłych pozytywnych zmian. Realizujemy je poprzez nasze podejście ESG i coroczne raporty dotyczące wpływu społecznego.

Przede wszystkim, naszym prawdopodobnie największym zobowiązaniem jest zachowanie wyjątkowego charakteru, czyli bycie zespołem motywowanym przekonaniem, że moc technologii potrafi napędzać postęp ludzkości. Nasze niezachwiane zaangażowanie na rzecz równości, uczciwości, zaufania i wspierania się nawzajem będzie katalizatorem, który pozwoli nam wywrzeć największy wpływ w nadchodzących latach.



Jennifer „JJ” Davis
Dyrektorka ds. korporacyjnych
Dell Technologies



Vanice Hayes
Główna specjalistka ds.
różnorodności i integracji
Dell Technologies



Michael McLaughlin
Główna specjalistka ds. etyki
i zgodności z przepisami
Dell Technologies

Nasze zobowiązanie

W Dell Technologies angażujemy się w stymulowanie postępu ludzkości i odgrywanie czołowej roli w dziedzinie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego. Poprzez nasz zasięg, technologię i ludzi staramy się tworzyć pozytywny i trwały wpływ poprzez promowanie zrównoważonego rozwoju, kultywowanie integracji społecznej i zmianę stylu życia. Podstawą naszej zdolności do wywierania znaczącego wpływu jest niezachwiane zaangażowanie w przestrzeganie zasad etyki i prywatności.

Kamienie milowe w zakresie doskonałości

Od momentu powstania naszej firmy jesteśmy dumni z faktu, iż świadomie zarządzamy pozytywnym wpływem na ludzkość i planetę. Poniżej przedstawiamy nasze najnowsze innowacje i przedsięwzięcia.

Promowanie zrównoważonego rozwoju



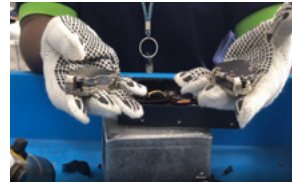
2017

Firma Dell opracowała pierwsze w branży opakowanie wykonane z tworzyw sztucznych pochodzenia oceanicznego i jest współzałożycielem [NextWave Plastics](#), konsorcjum firm rozwijających pierwszą na świecie sieć tańców dostaw plastiku odzyskanego z oceanu i zapobiegających przedostawaniu się plastiku do oceanów.



2018

Firma Dell przekroczyła swój cel na rok 2020, odzyskując od 2007 roku 2 miliardy funtów zużytego sprzętu elektronicznego. Firma Dell ułatwia recykling — od oferowania konsumentom bezpłatnych globalnych usług zwrotu produktów pocztą po zapewnianie klientom komercyjnym bezpiecznych rozwiązań logistyki, ochrony danych i odpowiedzialnej utylizacji po zakończeniu eksploatacji produktu.



2021

Firma Dell ogłosiła w Dniu Ziemi swój nowy cel „zerowej emisji netto”, czyli osiągnięcie zerowej emisji gazów cieplarnianych we wszystkich zakresach, tj. 1, 2 i 3, do 2050 roku. Jest to rozszerzenie naszego zobowiązania do pomocy w rozwiązywaniu kryzysu klimatycznego.



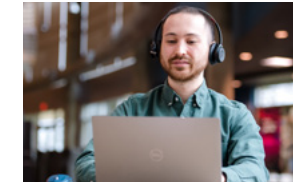
2018

Platforma Digital LifeCare firmy Dell została wybrana przez rząd Indii do zarządzania chorobami zakaźnymi. W marcu 2021 roku do programu było zapisanych ponad 100 milionów osób.



2019

Firma Dell uruchomiła program Dell Student TechCrew, aby promować przyszłe umiejętności zawodowe i uczenie się poprzez praktyczne zajęcia. W ramach programu uczniowie pomagają innym uczniom i pracownikom szkoły rozwiązywać problemy informatyczne, wykorzystując komputery stacjonarne i notebooki firmy Dell oraz metody ukierunkowane na potrzeby klienta.



2019

Aby pomóc organizacjom non-profit w pokonywaniu przeszkód na drodze do transformacji cyfrowej, firma Dell przygotowała portfolio programów doradczych Tech Pro Bono. Łączą one globalne organizacje non-profit z zespołem wolontariuszy firmy Dell, którzy są ekspertami w dziedzinach, jakimi te organizacje chcą się zająć.

Kultywowanie integracji społecznej



2018

Firma Dell zostaje członkiem-założycielem koalicji Reboot Representation Tech Coalition, której celem jest podwojenie do 2025 roku liczby kobiet rasy czarnej, latynoskiej i rdzennych Amerykanek uzyskujących tytuły naukowe w dziedzinie informatyki. Nasz były główny specjalista ds. różnorodności i integracji, Brian Reaves, pełnił funkcję pierwszego prezesa.



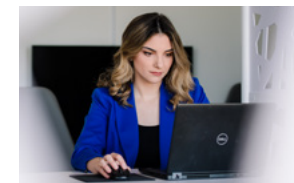
2020

Firma Dell osiągnęła 44% udział w 13 grupach zasobów pracowniczych (ERG, Employee Resource Groups) — z 463 oddziałami w 74 krajach. Nasze grupy ERG oferują bezpieczne i integracyjne środowiska, popierają kwestie sprawiedliwości społecznej i wiele więcej.



2020

99,98% naszych liderów (11 000 członków zespołu) ukończyło nasz program szkoleniowy dotyczący nieświadomych uprzedzeń, którego celem jest pomaganie w identyfikacji nieświadomych uprzedzeń i łagodzeniu ich poprzez podnoszenie świadomości i prowadzenie szczerych rozmów.



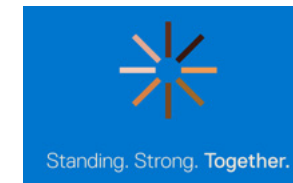
2018

We współpracy z firmą RSA Archer jako pierwsi opracowaliśmy własne, dostosowane do potrzeb rozwiązanie cyfrowe do zarządzania ryzykiem związanym ze zgodnością z rozporządzeniem RODO. Jego zadaniem jest zademonstrowanie odpowiedzialności i zaangażowania firmy Dell w ochronę prywatności danych oraz zapewnienie przejrzystości przed organami ochrony danych Unii Europejskiej i naszymi klientami.



2019

Firma Dell uruchomiła nowe centrum ochrony prywatności dla użytkowników z zarejestrowanym Moim kontem klienta firmy Dell, dzięki któremu mogą łatwo zarządzać swoimi danymi. To samoobsługowe centrum zapewnia użytkownikom dostęp do swoich danych, a także możliwość usuwania danych oraz dezaktywacji/reaktywacji Mojego konta.



2020

Firma Dell wprowadziła nowy kurs szkoleniowy Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (Silni razem: przeciwdziałanie nierównościom rasowym) w ramach corocznego szkolenia etycznego w firmie Dell. Szkolenie to koncentruje się na rasie i pochodzeniu etnicznym, omawia uprzedzenia rasowe i nieświadome uprzedzenia oraz dostarcza metody, które pozwalają członkom zespołu czuć się docenianymi, szanowanymi i bezpiecznymi.

Wyróżnienia

Firma Dell Technologies rozwija inicjatywy w zakresie raportów dotyczących ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (ESG). Poniższe wyróżnienia odzwierciedlają nasze zaangażowanie w działalność społeczną i zwracają uwagę na obszary, w których osiągnęliśmy doskonałość oraz w których będziemy nadal poprawiać nasze wyniki. Poznaj więcej naszych [nagród i wyróżnień](#).



CDP CLIMATE A LIST

Wynik: A

W związku z wysoką jakością i kompleksowością dostarczonych informacji firma Dell Technologies [otrzymała ocenę A](#) za odpowiedzi przekazane w 2020 roku w corocznym kwestionariuszu CDP dotyczącym zmian klimatycznych. Wynik dotyczący ujawniania informacji jest wskaźnikiem dobrego zarządzania wewnętrznego, zrozumienia kwestii zmian klimatycznych i przejrzystości działań firmy w zakresie tych zmian.



CDP SUPPLY CHAIN LEADERBOARD

Status lidera

Zostaliśmy uznani liderem wśród 7% firm ocenianych pod kątem zaangażowania dostawców w działania związane ze zmianami klimatycznymi — w oparciu o dane za rok 2020 przekazane CDP. Wskaźnik zaangażowania dostawców opracowany przez [CDP](#) mierzy, jak skutecznie firmy angażują swoich dostawców w kwestie zmian klimatycznych.



2021 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES®

Wynik: 9-krotny laureat

Nasza firma została w 2021 roku po raz ósmy z rzędu uznana za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie ([World's Most Ethical Companies®](#)) przez Ethisphere® Institute (łącznie byliśmy wyróżniani w dziewięciu różnych latach), co potwierdza solidność programów firmy Dell i jej zaangażowanie w uczciwość.



CORPORATE EQUALITY INDEX

Wynik: „doskonały”, czyli 100 punktów

Już 17. rok z rzędu otrzymujemy wynik „doskonały”, co oznacza, że oferujemy [najlepsze miejsca pracy osobom LGBTQ](#). To krajowe narzędzie benchmarkingowe analizujące polityki i praktyki korporacyjne związane z osobami LGBTQ.



2020 BEST PLACES TO WORK

Wynik: 100%

[DEI](#) to narzędzie benchmarkingowe pomagające firmom tworzyć mapy drogowe mierzalnych i namacalnych działań, które można podjąć w celu osiągnięcia integracji i równości osób niepełnosprawnych.



INSTITUTIONAL SHAREHOLDER SERVICES (ISS) ESG

Wynik: status „Prime”

W 2020 roku osiągnęliśmy status „Prime” dzięki spełnieniu ustanowionych przez [ISS](#) surowych wymogów ESG dotyczących zrównoważonego rozwoju w naszym sektorze.



KNOWTHECHAIN

Wynik: 6 miejsce na 49 firm

[6. miejsce](#) w rankingu obejmującym sektor technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Przesyłamy raporty do KnowTheChain od 2020 roku, aby działać w sposób bardziej przejrzysty i odpowiedzialny w zakresie rozwiązywania problemu pracy przymusowej w globalnych łańcuchach dostaw.



GLOBAL TOP 25 SUPPLY CHAIN

Zaliczeni do grona liderów na rok 2021

[Ranking ten](#) wyróżnia zintegrowane, ukierunkowane na cel organizacje, które wspierają transformacje biznesowe skupiające się na kliencie oraz cyfrowy łańcuch dostaw. Piętnaście procent kryteriów oceny bazuje na wskaźnikach ESG*.

* Firma Gartner nie popiera żadnych dostawców, produktów ani usług przedstawionych w swoich publikacjach badawczych. Publikacje firmy Gartner zawierają opinie organizacji Gartner's Research & Advisory i nie należy ich interpretować jako stwierdzenia faktów. Firma Gartner nie udziela w odniesieniu do badań żadnych gwarancji, zarówno wyraźnych, jak i dorozumianych, w tym gwarancji przydatności handlowej i przydatności do określonego celu.

A wide-angle photograph of a long, modern bridge stretching across a vast body of water towards a distant city skyline under a sunset sky. The bridge features a long trestle section followed by two large cable-stayed bridge piers. The water is a deep blue, and the sky is a mix of orange, yellow, and blue.

Nasz plan

W czerwcu 2019 roku przedstawimy, jak zamierzamy zrealizować nasze ustanowione na 2030 rok cele oraz wywierać pozytywny, trwały wpływ na ludzkość i planetę. Wspólnie przeanalizowaliśmy nasz świat, nasze oddziaływanie i możliwości, jakie przed nami stoją. Zamierzamy koncentrować się na promowaniu zrównoważonego rozwoju, kultywowaniu integracji społecznej i zmianie stylu życia — wszystko to w oparciu o zobowiązanie do przestrzegania zasad etyki i prywatności.

W listopadzie tego samego roku ustanowiliśmy jasne cele w zakresie wpływu społecznego i opublikowaliśmy nasz plan „Rzeczywisty postęp” na rok 2030. W naszych corocznych raportach „Rzeczywisty postęp” będziemy informować, co robimy, aby urzeczywistniać nasz postęp w perspektywie 2030 roku i kolejnych lat.

Rzeczywisty postęp — nasz plan dotyczący wpływu społecznego na rok 2030



Promowanie zrównoważonego rozwoju

Razem z naszymi klientami, dostawcami i społecznościami odpowiadamy za ochronę i poprawę stanu naszej planety. To kluczowa część naszej działalności. Włączamy [zrównoważony rozwój i praktyki etyczne](#) we wszystko, co robimy, biorąc odpowiedzialność za nasze działania i wprowadzając ulepszenia — gdziekolwiek i kiedykolwiek jest to możliwe.



Kultywowanie integracji społecznej

Firma Dell Technologies uważa, że obecnie, gdy powszechnym problemem staje się niedobór specjalistycznej kadry, na rynku pozostaje zbyt wiele potencjalnych i niewykorzystanych talentów. Likwidacja luki w różnorodności ma kluczowe znaczenie pod względem zaspokojenia przyszłego zapotrzebowania na pracowników i uwzględnienia nowych perspektyw odzwierciedlających globalną bazę klientów firmy Dell. Postrzegamy wspieranie różnorodności i integracji jako działanie biznesowe, które pozwoli nam budować i [wzmacniać pozycję naszych przyszłych pracowników](#), jednocześnie przyczyniając się do rozwiązywania problemów społecznych.



Zmiana stylu życia

Gdy wykorzystamy nasz zasięg, portfolio i partnerów do rozwiązywania złożonych wyzwań społecznych, możliwości są nieograniczone. Naszym celem jest wykorzystanie potęgi technologii w celu [kształtowania przyszłości](#), w której można w pełni realizować potencjał ludzkości.



Etyka i ochrona prywatności

Etyka i prywatność odgrywają zasadniczą rolę w tworzeniu silnych podstaw dla pozytywnego wpływu społecznego. W czasach szybkich innowacji, dużej ilości danych, zmieniającego się otoczenia regulacyjnego i rosnących oczekiwań ze strony naszych klientów, członków zespołu i społeczności, jesteśmy zobowiązani do utrzymania pozycji lidera w dziedzinie etyki i prywatności. Nasze nieustanne dążenie do [podwyższania standardów etyki i prywatności](#) będzie drogowskazem dla naszej pracy na rzecz „rzeczywistego postępu”.

Zapoznaj się z naszym planem „Rzeczywisty postęp” na rok 2030

Istotność ESG i zaangażowanie interesariuszy

Istotność i zaangażowanie interesariuszy to kluczowe czynniki, które wpływają na naszą szerszą strategię ESG.

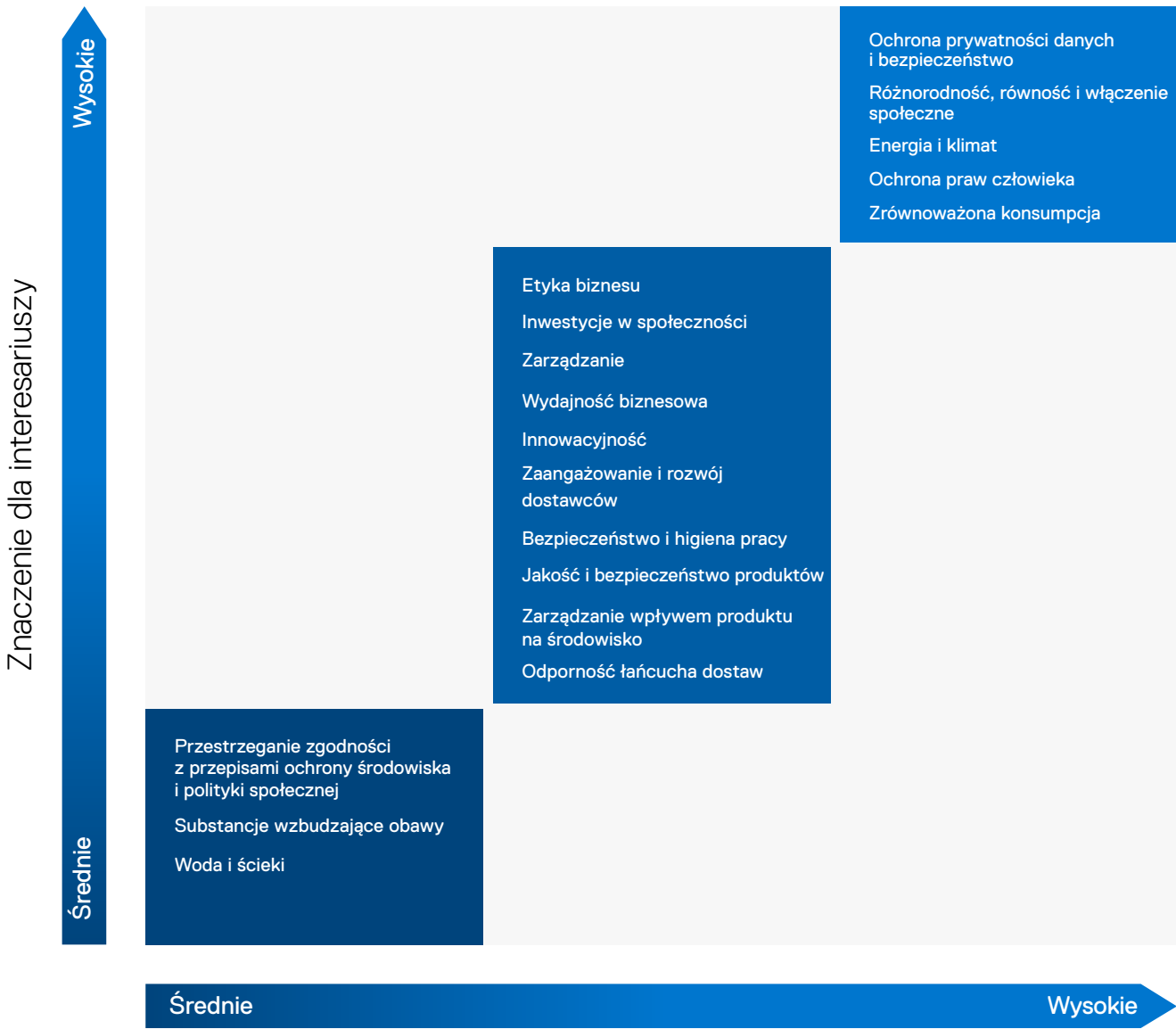
W 2019 roku przeprowadziliśmy analizę mającą na celu określenie istotnych kwestii środowiskowych i społecznych, w których firma Dell Technologies może odegrać najbardziej znaczącą rolę. Wykorzystaliśmy tę analizę, aby odpowiednio ukierunkować nasz plan „Rzeczywisty postęp” na rok 2030.

Od czasu przeprowadzonej w 2019 roku naszej oceny istotności kontynuujemy działania na rzecz bardziej rzetelnego raportowania kwestii związanych ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym (ESG). Na początku 2021 roku odświeżyliśmy naszą ocenę istotności, aby uwzględnić nowe okoliczności z poprzedniego roku oraz zastosować jako organizacja bardziej dynamiczne podejście do istotności kwestii ESG. Takie odświeżenie upewnia nas, że w odpowiednim stopniu koncentrujemy się na najważniejszych priorytetach naszych interesariuszy, na które możemy mieć największy wpływ. Dzięki odświeżeniu pojawiają się nowe kwestie, a istniejące zmieniają swoją pozycję. Na mapie istotnych tematów ESG znajdują się teraz na przykład kwestie, które zawsze były najważniejsze dla firmy Dell, takie jak zarządzanie

i etyka w biznesie. Podobnie jak dotychczas, firma Dell dostrzega wzajemne powiązania między tymi tematami i rozumie, że nasze wysiłki w jednym obszarze mogą mieć wpływ na efekty w innym.

Współpracujemy z kilkoma kluczowymi grupami interesariuszy, między innymi z pracownikami firmy Dell, inwestorami, dostawcami i klientami. Do oceny ważności tematów zostały wykorzystane spostrzeżenia tych interesariuszy. Eksperti z całej firmy i z naszych [podmiotów zarządzających ESG](#) określili możliwości i ryzyko związane z każdym z tych tematów.

Nasze nowe odświeżenie istotności pozwoliło nam skoncentrować wysiłki na obszarach, w których mamy największe możliwości rozwoju i przywództwa lub w których do złagodzenia jest największe ryzyko środowiskowe bądź społeczne. W przyszłości będziemy nadal dostosowywać nasze działania i raporty ESG do tych tematów poprzez nasze cele na rok 2030 oraz odwoływanie się do takich wytycznych, jak standardy [Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej](#) (GRI, Global Reporting Initiative) czy [Rady Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju](#) (SASB, Sustainability Accounting Standards Board). Ubiegłoroczne wysiłki zmierzające do lepszego dostosowania się do wskaźników GRI i SASB były wynikiem naszego odświeżenia istotności.



„Istotność” odnosi się do istotności w kontekście naszej strategii i raportowania ESG. Nie odnosi się do koncepcji istotności stosowanych w przepisach dotyczących papierów wartościowych ani w innych obowiązujących przepisach.

Poziom możliwości lub wpływu
Definicje tych istotnych zagadnień znajdują się w sekcji [Słowniczek](#).

CELE DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Nasze wsparcie dla celów ONZ dotyczących zrównoważonego rozwoju

[Cele zrównoważonego rozwoju \(SDG, Sustainable Development Goals\)](#) przyjęte przez państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2015 roku określają globalną wizję pokoju i dobrobytu dla ludzi i planety. Wierzymy, że technologia odegra kluczową rolę w realizacji wielu z tych 17 ambitnych, wzajemnie powiązanych celów. Dostrzegamy możliwości wywierania pozytywnego wpływu społecznego, które są zgodne z naszymi własnymi zobowiązaniami.

Wszystkie nasze cele na rok 2030 są przyporządkowane do konkretnych celów SDG, do których realizacji się przyczyniamy.

Widzimy potencjał, aby przyczynić się do realizacji celów SDG w wymienionych niżej obszarach — wszystko to dzięki naszemu niezachwianemu zaangażowaniu we wspieranie etyki i prywatności:

Promowanie zrównoważonego rozwoju

Nasze cele na rok 2030 pomogą nam zmniejszyć nasz wpływ na środowisko, jednocześnie zapewniając jeszcze lepsze warunki pracy osobom wytwarzającym nasze produkty. Na drodze do osiągnięcia naszego celu zerowej emisji netto będziemy bazować na naszym łańcuchu generowania wartości, promując gospodarkę obiegową i przeciwdziałając zmianom klimatycznym. Zobowiązujemy siebie i naszych dostawców do wprowadzania znaczących ulepszeń w społecznościach, w których pracujemy i żyjemy, oraz do wspierania tych, którzy wytwarzają nasze produkty. [Zrównoważony rozwój](#) to kluczowy element naszej działalności, dlatego zamierzamy nadal uwzględniać go we wszystkich naszych działaniach.



Kultywowanie integracji społecznej

Nasz przyszły sukces będzie budowany poprzez [przyciąganie i rozwijanie różnorodnych talentów](#) oraz bazowanie na naszej kulturze sprzyjającej włączeniu społecznemu. Będziemy zajmować się nierównościami, tworzyć możliwości i nieprzerwanie budować bardziej zróżnicowaną oraz integracyjną kulturę i kadrę. Będziemy współpracować z naszymi społecznościami w zakresie programów, które przyciągają i poszerzają potencjalną pulę przyszłych talentów. Zamierzamy także rozwijać umiejętności i możliwości wewnątrz firmy, tak aby zapewniać naszym zróżnicowanym członkom zespołu większe możliwości i inspirować ich do wzrostu i rozwoju. Zmiana zaczyna się od nas.



Zmiana stylu życia

Wykorzystując nasz zasięg, nasze partnerstwa i portfolio technologii, możemy kształtować przyszłość, która urzeczywistni potencjał wbudowany w cele SDG. Oferując naszą wiedzę i wsparcie, możemy przyczynić się do poprawy zdrowia i jakości edukacji oraz zwiększenia możliwości w gospodarce cyfrowej dla niedostatecznie reprezentowanych grup. Sukces będzie zależeć od skutecznego partnerstwa i kreatywnego podejścia do dostarczania rozwiązań. [Lepsza przyszłość](#) jest w naszym wspólnym zasięgu — chcemy odegrać w tym naszą rolę.



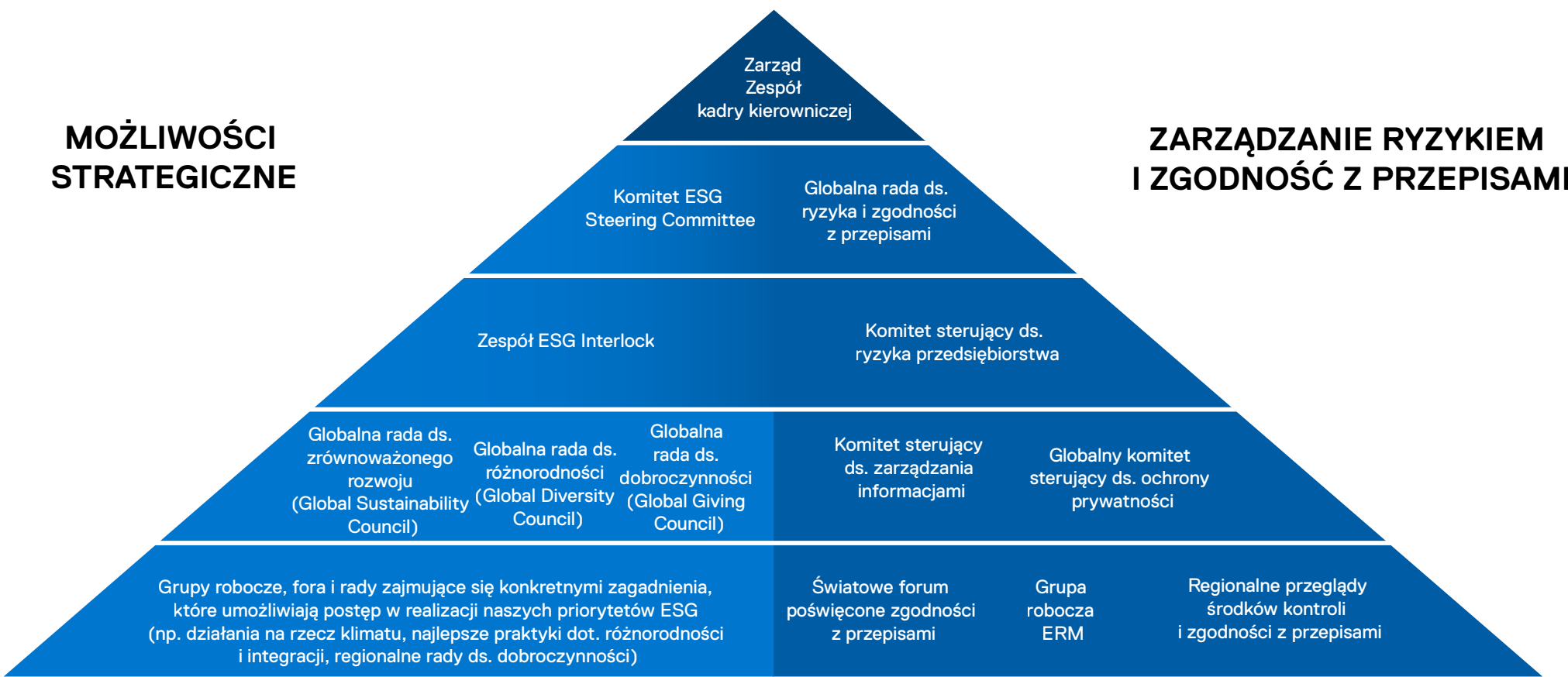
Ład korporacyjny ESG

Ład korporacyjny ma fundamentalne znaczenie dla naszej strategii ESG.

Od czasu przeprowadzonej w 2019 roku naszej oceny istotności kontynuujemy działania na rzecz bardziej rzetelnego raportowania kwestii związanych ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym (ESG). Świadomość, że firma Dell Technologies skutecznie zarządza istotnymi kwestiami ESG, ma coraz większe znaczenie dla naszych interesariuszy. Zobowiązujemy się rozwijać te inicjatywy w całej firmie oraz włączać pomiary i zarządzanie kwestiami ESG do naszego planowania strategicznego i naszych działań.

W 2020 roku utworzyliśmy dwa podmioty odpowiedzialne za nadzorowanie kwestii ESG w firmie Dell — komitet sterujący „ESG Steering Committee” oraz zespół „ESG Interlock Team”. Każdy z nich ma przypisane własne role i obowiązki oraz odzwierciedla i dostosowuje się do sposobu, w jaki zarządzamy ryzykiem w organizacji.

Te podmioty zarządzające składają się z członków różnych zespołów z firmy Dell, którzy zapewniają zintegrowaną perspektywę i podejście do kwestii ESG. W ich skład wchodzi przedstawiciele następujących oddziałów i funkcji korporacyjnych: zrównoważony rozwój, różnorodność i integracja, zasoby ludzkie, darowizny i innowacje społeczne, etyka i prywatność, łańcuch dostaw, sprawy korporacyjne, sprawy rządowe, audyt wewnętrzny, prawo, zarządzanie ryzykiem, relacje inwestorskie, księgowość i bezpieczeństwo. Wspólnie, te podmioty zarządzające pomagają nam rozwijać i mierzyć naszą strategię oraz wyniki ESG, a także zarządzać nimi.



Informacje o zarządzie firmy Dell Technologies

[Zarząd](#) firmy Dell Technologies zobowiązuje się do odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Obecnie w naszym siedmioosobowym zarządzie zasiadają dwie kobiety. Nadal będziemy dbać o to, by na każde miejsce była rozważana zróżnicowana pula kandydatów. Czterech naszych członków zarządu jest klasyfikowanych jako „niezależnych” zgodnie z wytycznymi Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych.

Rola zarządu w ryzyku i praktykach dotyczących ESG

Nasz komitet sterujący ds. ESG składa coroczne raporty zarządowi, który z kolei nadzoruje programy i polityki wspierające misję firmy Dell. Przedstawiamy zarządowi aktualne informacje na temat postępów w realizacji naszych celów na rok 2030 oraz na temat innych priorytetów ESG.

Zarząd nadzoruje wdrażanie i utrzymywanie procesów oraz procedur nadzoru nad łańcem korporacyjnym, zgodnością z przepisami i ryzykiem w celu promowania prowadzenia naszej działalności z zachowaniem najwyższych standardów odpowiedzialności, etyki i uczciwości.

Poznaj informacje [o roli zarządu firmy Dell Technologies](#).

Kluczowe obowiązki naszych podmiotów zarządzających ESG

Komitet ESG Steering Committee

- Ustala i realizuje naszą roczną strategię ESG
- Wspiera zarząd w zakresie programów ESG
- Zabezpiecza zasoby niezbędne do wspierania działań ESG
- Okresowo analizuje postępy w realizacji firmowych celów w zakresie wpływu społecznego na rok 2030
- Wspiera wysiłki zmierzające do poprawy wyników w zakresie priorytetowych ratingów, rankingów i wyróżnień ESG

Zespół ESG Interlock

- Umożliwia realizację naszej strategii ESG
- Jest na bieżąco z najważniejszymi ryzykami, pojawiającymi się trendami i priorytetami interesariuszy
- Wpływa na decyzje, które mogą mieć wpływ na strategię ESG firmy
- Monitoruje wyniki w odniesieniu do naszych celów w zakresie wpływu społecznego na rok 2030 oraz względem priorytetowych ratingów, rankingów i wyróżnień ESG

Kompleksowe podejście do identyfikacji ryzyka i szans oraz zarządzania nimi

Zarządzanie ryzykiem obejmuje procesy i procedury mające na celu promowanie prowadzenia naszej działalności z zachowaniem najwyższych standardów odpowiedzialności, etyki i uczciwości.

Zarządzanie ryzykiem jest również ważnym elementem obowiązków kadry kierowniczej, obejmującym identyfikację ryzyka i zarządzanie ryzykiem, na które firma jest narażona w związku z prowadzeniem działalności — z uwzględnieniem łańcucha generowania wartości i ogólnego profilu ryzyka firmy. Do przeglądu ryzyka i zarządzania ryzykiem wykorzystujemy nasze podmioty zarządzające ESG. Opis głównych ryzyk związanych z naszą działalnością można znaleźć w naszym [rocznym raporcie 10-K](#).

W ubiegłym roku przeprowadziliśmy analizę scenariuszy zgodnie z wytycznymi [Grupy roboczej ds. ujawniania informacji finansowych związanych z klimatem \(TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures\)](#). Oceniliśmy potencjalne skutki dla firmy Dell Technologies i jej interesariuszy w kontekście przyszłych scenariuszy klimatycznych. Analiza ta stanowiła podstawę naszej strategii klimatycznej i pomogła nam zwiększyć wewnętrzne zaangażowanie w sprawy klimatu. Wykorzystujemy standardy TCFD podczas przeglądania i informowania o naszych metodach zarządzania łańcem korporacyjnym, ryzykiem i możliwościami dotyczącymi kwestii klimatycznych. Więcej szczegółów na temat naszych ryzyk i możliwości związanych z klimatem można znaleźć w naszym celu CDP, [kwestionariusz dotyczący zmian klimatycznych](#), w sekcji C2.



Ramy raportowania

W Dell Technologies nieustannie pracujemy nad ulepszaniem i udoskonalaniem naszych raportów ESG. Jednym z kluczowych aspektów naszego raportowania jest uwzględnienie uznanych międzynarodowych standardów i wytycznych. Od wielu lat jako punkt odniesienia traktujemy wytyczne [Global Reporting Initiative](#) (GRI), a w [tegorocznym raporcie](#) jeszcze bardziej zwiększyliśmy zgodność.

W naszym poprzednim planie „Legacy of Good 2020” oraz w obecnym planie [„Rzeczywisty postęp” na rok 2030](#) opisaliśmy również, jak nasza działalność przyczynia się do realizacji [ustanowionych przez ONZ celów zrównoważonego rozwoju](#).

W roku obrotowym 2021 rozszerzyliśmy zakres raportowania tak, aby uwzględnić dodatkowe wytyczne, w tym branżowe standardy obejmujące sprzęt i oprogramowanie technologiczne oraz komunikacyjne, ustanowione przez [Sustainability Accounting Standards Board](#) (SASB).

Obecnie przyjęliśmy również zalecenia grupy [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#) (TCFD) w raportach związanych ze zmianami klimatycznymi (szczegółowe informacje na temat naszego zarządzania kwestiami ESG znajdują się na stronach 13–14). W ubiegłym roku przeprowadziliśmy analizę scenariuszy zgodnie z wytycznymi TCFD, co zostało szczegółowo opisane w naszym [kwestionariuszu dotyczącym zmian klimatycznych](#), w CDP w sekcji C3.1b. Dodatkowo, nasz wskaźnik GRI zapewnia mapowanie publikacji danych GRI na zalecenia TCFD.

Firma Dell, wraz z 25 innymi firmami, była jednym z pierwszych sygnatariuszy niedawnej inicjatywy [Światowego Forum Ekonomicznego](#) (WEF, World Economic Forum), której celem jest ujednolicenie i skupienie się na ujawnianiu firmowych danych związanych z ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym. W ramach tych działań

firma Dell zobowiązała się do raportowania podstawowych wskaźników kapitalizacji interesariuszy WEF, które obejmują zestaw 21 uniwersalnych, porównywalnych danych dotyczących osób, planety, dobrobytu i zasad ładu korporacyjnego. Ten wspólny standard pomiaru, określony przez Międzynarodową Radę Biznesu WEF, pomoże zyskać spójność i uprości sposób, w jaki wszyscy nasi interesariusze mogą nas oceniać.

Kolejnym nowym elementem naszego raportu w tym roku jest dodanie informacji jakościowych na temat kapitału ludzkiego, które są zawarte w naszym [Raporcie 10-K](#) obejmującym rok obrotowy 2021 — od strony 12.

Dla Dell Technologies zobowiązanie do raportowania wskaźników, które mają największe znaczenie dla naszych interesariuszy, stanowi kontynuację idei, którą rozumiemy od dawna: zrównoważona, odnosząca sukcesy firma musi zapewniać korzyści na wielu frontach oraz w przejrzysty sposób informować o swoich wynikach interesariuszy. Planujemy korzystać z tych wskaźników przy opracowywaniu treści naszych przyszłych raportów ESG.

Zobacz aktualne i archiwalne kopie [wszystkich naszych raportów](#).

Nasze indeksy GRI, SASB i WEF są [dostępne tutaj](#).





Wspieranie polityki publicznej ukierunkowanej na wpływ społeczny

W miarę jak kraje, społeczności i firmy walczą o powrót do optymalnej kondycji po pandemii COVID-19 i reagują na rosnące obawy związane z coraz większymi różnicami społecznymi i ekonomicznymi, zdajemy sobie sprawę, że zarówno rządy, jak i firmy, mają tu do odegrania ważną rolę, oraz że wzajemna współpraca nigdy nie była tak istotna. Dlatego też dążymy do współpracy z sektorem publicznym w zakresie reagowania na pandemię i odbudowy gospodarczej, a także do zmiany sposobu, w jaki społeczeństwo kształci się, pracuje i zapewnia opiekę zdrowotną.

Formułując nasze stanowiska w kwestiach związanych z polityką i podejmując decyzje dotyczące tego, gdzie i kiedy należy włączać się w sprawy interesu publicznego, angażujemy wszystkie grupy naszych interesariuszy — pracowników, klientów, partnerów, społeczności, inwestorów i decydentów.

Oto kilka najważniejszych wydarzeń z naszych ubiegłorocznych prac na rzecz polityki publicznej:

Orędownictwo na rzecz pomocy w związku z pandemią COVID-19

W 2020 roku technologia bez wątpienia odegrała istotną rolę, ponieważ świat zareagował na pandemię wirusa COVID-19 i szukał nowych sposobów pracy, świadczenia opieki zdrowotnej, kształcenia i zapewniania podstawowych usług publicznych. Przez cały rok aktywnie angażowaliśmy się na całym świecie, pomagając promować politykę i działania mające na celu utrzymanie kondycji zdrowotnej ludzi, wspieranie gospodarki i świadczenie potrzebnych usług. W roku obrotowym 2021:

- Opowiadaliśmy się za utrzymaniem otwartych granic dla swobodnego przepływu pracowników i produktów IT w czasie pandemii COVID-19, tak aby zapewnić ciągłość krytycznych operacji.
- Wspieraliśmy postanowienia ustaw odbudowy po COVID-19, które zapewniłyby urządzeniom i szerokopasmowy dostęp internetowy uczniom, którzy przeszli na nauczanie zdalne.
- Skutecznie wspieraliśmy nie tylko ustawy dotyczące odbudowy, ale także zapewnienie niezbędnych funduszy na urządzenia i dostęp szerokopasmowy.
- Zademonstrowaliśmy wartość technologii w zarządzaniu kryzysem COVID-19, instalując w centrum kontroli, utworzonym w odległej wiosce w pobliżu Chennai w Indiach, systemy firmy Dell do śledzenia przypadków zakażeń i kontaktów.
- Uczestniczyliśmy w [przesłuchaniu w Senacie Stanów Zjednoczonych](#), dzieląc się naszymi doświadczeniami w zakresie pracy zdalnej i elastycznej — telepracy — które mogłyby pomóc rządowi oszczędzać pieniądze i zmaksymalizować wydajność.

Wsparcie dla amerykańskiego procesu demokratycznego

Naszym odwiecznym priorytetem jest zapewnienie naszym amerykańskim pracownikom możliwości głosowania oraz dostarczanie im informacji i zasobów niezbędnych do rejestracji w wykazie wyborców, uczestnictwa w wolontariacie oraz w samym głosowaniu w dniu wyborów. Zademonstrowaliśmy również poparcie społeczne dla znaczenia wolnych i uczciwych wyborów. W tym roku:

- Promowaliśmy dostęp do głosowania i edukacji wyborczej poprzez przyłączenie się do inicjatywy „Make Time To Vote U.S.”, uczestniczyliśmy w „Day for Democracy Pledge” oraz wspieraliśmy wydarzenia edukacyjne i akcje rejestracji wyborców prowadzone przez pracowników.
- Głośno podkreślaliśmy, że popieramy wolne i uczciwe wybory w Stanach Zjednoczonych oraz potrzebę przeprowadzenia pokojowego przekazania władzy w Waszyngtonie, a także zdecydowanie potępiłszy atak na Kapitol z 6 stycznia.
- Opowiadaliśmy się przeciwko ustawodawstwu ograniczającemu głosowanie i zachęcaliśmy rząd do wykorzystania sukcesu wyborów powszechnych w 2020 roku z czasu globalnej pandemii COVID-19 poprzez szukanie innowacyjnych i bezpiecznych sposobów rozszerzenia dostępu do głosowania.
- Zarząd komitetu ds. działalności politycznej firmy Dell Technologies podjął decyzję o wstrzymaniu wpłat na rzecz członków Kongresu, których wypowiedzi i działania w okresie powyborczym nie były lub nie są zgodne z zasadami firmy Dell.

Przeciwdziałanie rasizmowi i dyskryminacji

Wszyscy jesteśmy świadkami przejawów nierówności i rasizmu w społeczeństwie. W 2020 roku mogliśmy dostrzec je szczególnie wyraźnie i boleśnie. Jednocześnie czujemy się głęboko zobowiązani do podejmowania działań oraz do wykorzystywania naszej platformy do promowania pozytywnych zmian. W roku obrotowym 2021:

- Publicznie wypowiadaliśmy się w Stanach Zjednoczonych na temat niesprawiedliwości rasowej i dyskryminacji Amerykanów pochodzenia azjatyckiego. Ustanowiliśmy także wewnętrzną grupę roboczą, której celem jest zapewnienie przestrzeni do trudnych rozmów, wspieranie członków zespołu o czarnym kolorze skóry oraz pochodzenia azjatyckiego, zwiększenie odpowiedzialności liderów oraz podejmowanie działań, które prowadzą do pozytywnych zmian społeczno-ekonomicznych w społecznościach pochodzenia afroamerykańskiego i latynoskiego.
- Dołączyliśmy do koalicji „Take On Race”, podpisaliśmy list otwarty prezesów i dyrektorów generalnych w sprawie dostępu do głosowania oraz podpisaliśmy się pod Intel Coalition Index.
- Działaliśmy w Stanach Zjednoczonych na rzecz ustawy o równości (Equality Act) i sprzeciwialiśmy się dyskryminacji osób LGBTQIA+ na poziomie stanowym.
- Wspieraliśmy klub kongresowy Congressional Tri-Caucus, składający się z klubów Congressional Hispanic Caucus, Congressional Asian Pacific American Caucus i Congressional Black Caucus.

Włączenie cyfrowe

Nadal wspieramy ogólnoswiatowe działania mające na celu pogłębienie integracji cyfrowej. Wzywamy decydentów do rozszerzenia dostępu do łączy szerokopasmowych wśród społeczności o niedostatecznym zasięgu sieci oraz do wspierania sieci 5G — zarówno w zakresie polityki finansowania, jak i polityki infrastrukturalnej. W roku obrotowym 2021:

- Dołączyliśmy do koalicji Land O’ Lakes American Connection Broadband Coalition, aby pomóc zlikwidować wykluczenie cyfrowe w Stanach Zjednoczonych.
- Skutecznie zabiegaliśmy o fundusze COVID na urządzenia i dostęp szerokopasmowy dla grup o niedostatecznym dostępie do sieci, między innymi dla społeczności wiejskich. Ponadto konsultowaliśmy się z rządem Indii i rządami stanowymi w zakresie zaleceń dotyczących wdrożenia technologii cyfrowych w szkołach i poza nimi.
- Zorganizowaliśmy wydarzenie PolicyHack z organizacją European Schoolnet, aby zwiększyć świadomość na temat problemów, z jakimi borykają się nauczyciele przy wdrażaniu modeli zdalnego nauczania, oraz poinformować, jak wspierać w klasach rozwój społeczno-emocjonalny z wykorzystaniem dostępnych technologii.
- Uczestniczyliśmy z Bill & Melinda Gates Foundation, Health Systems Transformation Platform, LGT Venture Philanthropy, Swasti i USAID w dyskusjach politycznych na temat rozwoju kompleksowej podstawowej opieki zdrowotnej w Indiach.

Zrównoważony rozwój

Przeciwdziałanie zmianom klimatycznym to jeden z naszych najważniejszych priorytetów. W 2020 roku kontynuowaliśmy nasze wysiłki na rzecz wspierania inicjatyw politycznych i działań promujących działania firm w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych. W roku obrotowym 2021:

- Dołączyliśmy do Sojuszu Liderów Klimatycznych Światowego Forum Ekonomicznego, który działa na rzecz promowania zerowej emisji netto i wspierania przejścia na gospodarkę niskoemisyjną.
- Podpisaliśmy zobowiązanie „We Are Still In”, potwierdzając nasze poparcie dla Porozumienia Paryskiego i zobowiązując się do współpracy z administracją Bidena w zakresie polityki działań dotyczących zmian klimatycznych.
- Pomagaliśmy w opracowaniu nowej polityki zmian klimatycznych Business Roundtable, która wzywa do dalszych działań na rzecz redukcji emisji gazów cieplarnianych.
- Wspieraliśmy wysiłki organizacji The Climate Group, dołączając do innych firm i inwestorów w celu podpisania listu potwierdzającego nasze poparcie dla konsensusu naukowego głoszącego, że należy podjąć szybkie działania w celu uniknięcia najgorszych skutków zmian klimatycznych.
- McDonald’s i inne firmy zrzeszone w sojuszu nabywców energii ze źródeł odnawialnych Renewable

Energy Buyers Alliance podpisały list wzywający Kongres do wprowadzenia bezpośrednich ulg dla branży energii ze źródeł odnawialnych oraz do wykorzystywania czystej energii w procesie odbudowy gospodarczej związanej z pandemią COVID-19.

- W Europie dołączyliśmy do RE-Source, sojuszu stron reprezentujących nabywców i dostawców czystej energii w kwestiach pozyskiwania energii ze źródeł odnawialnych dla korporacji w Europie.
- Wezwaliśmy decydentów i klientów publicznych w Europie, aby w bardziej zrównoważony i odpowiedzialny sposób wydatkowali swój całkowity roczny budżet na zamówienia IT w wysokości 45 miliardów euro.
- Opracowaliśmy przewodnik po zamówieniach publicznych w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), którego zadaniem jest pokazanie nabywcom produktów i usług, jak stosować zrównoważony rozwój w roli kryterium podczas przyznawania zamówień w przetargach — z uwzględnieniem całego cyklu życia produktu.

Przeczytaj więcej o [polityce społecznej firmy Dell Technologies ukierunkowanej na wpływ społeczny](#).

Zaangażowanie w ochronę praw człowieka

W Dell Technologies szanujemy i wspieramy powszechnie uznawane na świecie prawa każdego człowieka. Nasze polityki i praktyki bazują na międzynarodowych standardach, między innymi na Powszechnej deklaracji praw człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy i innych.

W niniejszej części omówimy nasze zaangażowanie w kwestie praw człowieka.

Polityka korporacyjna w zakresie praw człowieka

Przestrzeganie i promowanie poszanowania praw człowieka ma fundamentalne znaczenie dla strategii biznesowej, celów i zobowiązań firmy Dell w zakresie tworzenia pozytywnego i trwałego wpływu społecznego. Zobowiązania te są nieodłączną częścią [Oświadczenia firmy Dell w sprawie polityki pracy i praw człowieka](#). Mają zastosowanie do wszystkich pracowników firmy Dell, naszych dostawców, wykonawców i podwykonawców na każdym poziomie, partnerów, odsprzedańców i innych osób z naszego łańcucha generowania wartości.

Przestrzeganie praw człowieka

Zgodnie z oczekiwaniami określonymi w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka wdrożyliśmy procedury starannej weryfikacji w celu oceny i eliminacji ryzyka oraz zapewnienia zgodności z polityką firmy Dell dotyczącą praw człowieka. W wypełnianie naszych zobowiązań jest zaangażowanych wiele wewnętrznych organizacji w firmie Dell, między innymi działy etyki i zgodności z przepisami, zasobów ludzkich, inżynierii produktu, produkcji i łańcucha dostaw, a także bezpieczeństwa i higieny pracy. Kwestie dotyczące praw człowieka, które mają istotne znaczenie dla działalności firmy, są przekazywane do zarządu i przez niego nadzorowane.



Ocena wpływu na prawa człowieka (HRIA)

Niedawno zaangażowaliśmy zewnętrzną firmę do przeprowadzenia oceny HRIA (Human Rights Impact Assessment) na poziomie korporacyjnym. Naszym celem było zapewnienie i pogłębienie naszej świadomości ryzyka oraz wpływu w zakresie praw człowieka, a także zdobycie wiedzy, która pozwoli nam opracować obecną lub przyszłą politykę, wspierać praktyki ograniczania ryzyka i zarządzania ryzykiem oraz określić nasze strategiczne priorytety.

Ocena HRIA potwierdziła naszą świadomość istotnych obszarów ryzyka i wpływu w zakresie praw człowieka (patrz tabela) oraz fakt dysponowania strukturami, które są niezbędne do monitorowania najbardziej istotnych obszarów ryzyka i reagowania na nie. Spostrzeżenia i sugestie wynikające z oceny HRIA — w tym opinie interesariuszy zewnętrznych zebrane w jej ramach — wciąż wpływają na rozwój naszej strategii w zakresie praw człowieka oraz możliwości przyspieszenia jej pozytywnych skutków i przeciwdziałania ryzyku.

Tabela zawiera przegląd najważniejszych obszarów wpływu na prawa człowieka w naszym łańcuchu generowania wartości, odpowiednie polityki i oczekiwania, a także dodatkowe zasoby i raporty, które szerzej dotyczą tych kwestii.

Istotne ryzyka	Obszary wpływu na łańcuch wartości	Zasady	Dodatkowe zasoby i raporty
Dyskryminacja	Operacje własne, łańcuch dostaw, produkty (dostępność)	Kodeks postępowania firmy Dell Polityka firmy Dell dotycząca zatrudnienia z uwzględnieniem różnorodności i równych szans Kodeks postępowania Responsible Business Alliance (RBA)	Różnorodność i integracja w Dell Technologies Wytyczne firmy Dell dotyczące dostępności
Praca dzieci, praca przymusowa	Łańcuch dostaw	Oświadczenie firmy Dell w sprawie praw człowieka i polityki pracy Kodeks postępowania RBA Polityka firmy Dell dotycząca pracowników narażonych na ryzyko Polityka firmy Dell dotycząca odpowiedzialnego pozyskiwania materiałów	Raport z postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju łańcucha dostaw Oświadczenie firmy Dell dotyczące sprzeciwu wobec niewolnictwa i handlu ludźmi
Zdrowie i bezpieczeństwo	Operacje własne, łańcuch dostaw, produkty	Globalna polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy Kodeks postępowania RBA Polityka w zakresie przestrzegania zgodności produktów firmy Dell z przepisami	Wskaźniki dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa zawarte na stronie 78 niniejszego raportu w części „Fakty w liczbach” Raport z postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju łańcucha dostaw Informacje dotyczące bezpieczeństwa produktów firmy Dell
Prywatność	Operacje własne, łańcuch dostaw, produkty	Kodeks postępowania firmy Dell Kodeks postępowania RBA Oświadczenie firmy Dell U.S. o ochronie prywatności	Realizacja celów na rok 2030 w zakresie etyki i prywatności przedstawionych na stronach 68–73 niniejszego raportu „Rzeczywisty postęp”
Godziny robocze / wynagrodzenie	Łańcuch dostaw	Kodeks postępowania RBA	Raport z postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju łańcucha dostaw



Kodeks postępowania i szkolenia

Nasze zobowiązania do przestrzegania praw człowieka (w tym wspierania działań na rzecz różnorodności, sprawiedliwości i integracji) oraz etycznych praktyk biznesowych są zawarte w [Kodeksie postępowania firmy Dell Technologies](#). Wszyscy pracownicy Dell Technologies są zobowiązani do ukończenia corocznego szkolenia z zakresu Kodeksu postępowania. Aby zwiększyć świadomość znaczenia zaufania klientów i podstawowego prawa do ochrony prywatności, w roku obrotowym 2021 wdrożyliśmy nowe globalne szkolenie z zakresu ochrony prywatności w ramach wymaganego corocznego szkolenia z etyki.

W roku obrotowym 2021 wdrożyliśmy również nowy kurs szkoleniowy Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (Silni razem: przeciwdziałanie nierównościom rasowym) w ramach corocznego szkolenia etycznego w firmie Dell oraz w ramach wspierania celów „Kultywowanie integracji społecznej” na rok 2030. Ten materiał szkoleniowy koncentruje się na rasie i pochodzeniu etnicznym, omawia uprzedzenia rasowe i nieświadome uprzedzenia oraz dostarcza metody, które pozwalają członkom zespołu czuć się docenianymi, szanowanymi i bezpiecznymi. W roku obrotowym 2021 szkolenie to zostało ukończone przez 120 956 osób.

Firma Dell Technologies udostępnia swój [kodeks kulturowy](#) i promuje go. Kodeks ten jest zbiorem wartości i oczekiwań dotyczących sposobu pracy pracowników i kierowania ich pracą w firmie Dell.

Zareagowaliśmy na zwiększony powszechny nacisk na sprawiedliwość rasową w roku 2020. Dodaliśmy na przykład konkretne treści do podstawowego szkolenia „Many Advocating Real Change”, aby poruszyć tematy związane z nierównością rasową. Więcej informacji zawiera nasz [Raport o różnorodności i włączeniu społecznym na rok 2021](#).

Ponadto firma Dell jest członkiem-założycielem organizacji Responsible Business Alliance (RBA), która wprowadza do [Kodeksu postępowania RBA](#) wymagania mające na celu zapewnienie poszanowania praw człowieka. Firma Dell przestrzega tych standardów i oczekuje tego samego od swoich dostawców, jak określono w naszych [Wytycznych dla dostawców firmy Dell](#). Aby mieć pewność, że osoby pracujące w naszym łańcuchu dostaw rozumieją swoje prawa, między innymi zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, zakaz pracy przymusowej i inne kwestie, w 2020 roku przeprowadziliśmy 61 124 godzin szkoleń w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

Nasze globalne zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka obejmuje również odpowiedzialne pozyskiwanie materiałów wykorzystywanych w naszych produktach. Zostało to podkreślone w [Polityce odpowiedzialnego pozyskiwania materiałów firmy Dell Technologies](#). Jesteśmy również zaangażowani w budowanie ogólnobranżowego podejścia do odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów poprzez uczestnictwo w takich grupach, jak [Responsible Minerals Initiative](#).

Więcej informacji na temat naszych programów, praktyk i wyników w zakresie zapewniania odpowiedzialnej produkcji można znaleźć w naszym corocznym [Raporcie o postępach w zrównoważonym rozwoju łańcucha dostaw](#).

Od naszych pozostałych partnerów handlowych również oczekujemy postępowania, które szanuje różnorodność, sprawiedliwość i integrację oraz różnice kulturowe, a jednocześnie pozostaje na najwyższym poziomie uczciwości i odpowiedzialności. Oczekiwania te są jasno określone w [Kodeksie postępowania partnerów firmy Dell Technologies](#).

Wspieranie polityki publicznej

Widzimy szansę, która poprzez zaangażowanie w kształtowanie polityki publicznej pomoże nam wprowadzić trwałe zmiany w zakresie przestrzegania praw człowieka. Nasz zespół współpracuje z różnymi organami rządowymi i angażuje się w dyskusje z decydentami i przedstawicielami wybranymi przez społeczeństwo. Omawia z nimi kwestie, które nieproporcjonalnie i szkodliwie wpływają na niedostatecznie reprezentowane grupy, na przykład wykluczenie cyfrowe. Stara się również ustalić, jak technologia może pomóc w rozwiązaniu problemów dotyczących niesprawiedliwości ekonomicznej, uprzedzeń rasowych, nierówności zdrowotnych i gotowości do pracy. Więcej informacji zawiera [nasza sekcja Wspieranie polityki publicznej ukierunkowanej na wpływ społeczny](#).

Co dalej?

Zagrożenia i możliwości związane z prawami człowieka mogą szybko ewoluować. Nasze bieżące procedura starannej analizy i weryfikacji oraz praktyki przestrzegania zgodności zapewniają utrzymanie tempa i skupienie się na bieżących zagrożeniach i skutkach. Monitorujemy jednak również pojawiające się lub zmieniające się warunki. W roku obrotowym 2022 będziemy dalej integrować nasze priorytety dotyczące wpływu na prawa człowieka z wewnętrznymi, wielofunkcyjnymi forami zarządzania ESG, aby wypracować bardziej holistyczne podejście do ograniczania ryzyka i promowania pozytywnego wpływu w całym naszym łańcuchu wartości.

Osiągnięcie zerowego poziomu emisji netto

Firma Dell Technologies zobowiązuje się do osiągnięcia zerowej emisji netto gazów cieplarnianych (GHG) w zakresach 1, 2 i 3 do 2050 roku.

Ważnymi celami pośrednimi w realizacji naszego nowego zobowiązania do zerowej emisji netto są nasze cele w zakresie emisji dwutlenku węgla na rok 2030, określone w programie „Chrońmy planetę”.

Globalna dyskusja na temat zmian klimatu przeszła w ostatnich latach ważną przemianę. Przedsiębiorstwa przestały po prostu zobowiązywać się do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych wywołujących globalne ocieplenie i zaczęły zobowiązywać się do osiągnięcia zerowej emisji netto. W najlepszym scenariuszu cele zerowej emisji netto nie polegają po prostu na zrównoważeniu dotychczasowej i ciągłej emisji dwutlenku węgla dodatkowymi działaniami, ale raczej na nadaniu priorytetu radykalnym redukcjom emisji w całym łańcuchu wartości i dopiero późniejszym zastosowaniu skutecznych i możliwych do zweryfikowania strategii eliminacji dwutlenku węgla.

Nasz nowy cel „zerowej emisji netto” to rozszerzenie naszych dotychczasowych celów związanych z klimatem. Odzwierciedla nasze silne zaangażowanie w bycie odpowiedzialnym obywatelem korporacyjnym. Jednak skuteczne sprostanie wyzwaniom związanym z osiągnięciem zerowej emisji netto wymaga globalnej i wielopłaszczyznowej współpracy oraz trwałego zaangażowania całego łańcucha wartości.

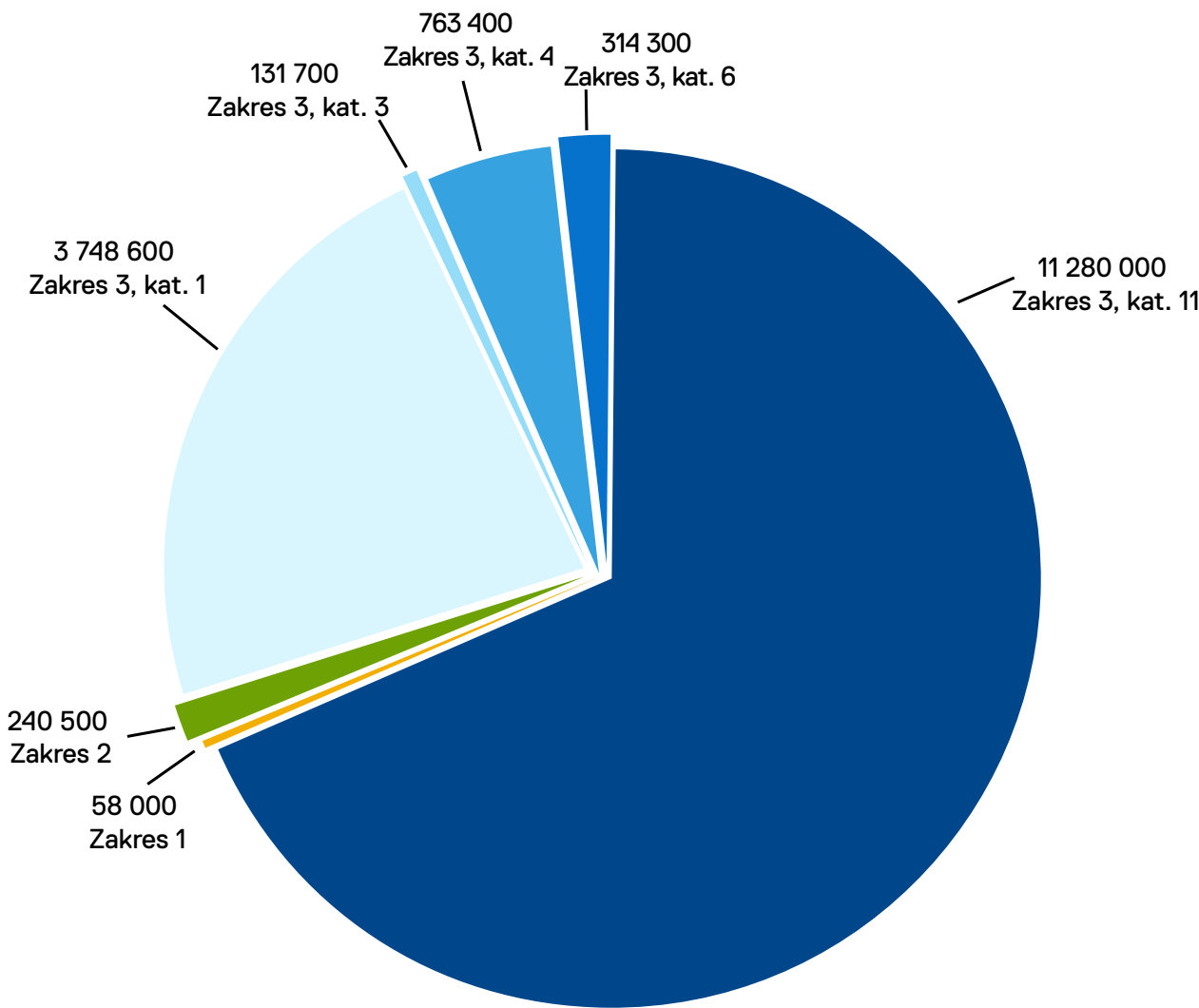
Obecnie firma Dell Technologies ustaliła, że inne kategorie zakresu 3 nie są istotne.

Liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek.

Zakres 1: 58 000 Bezpośrednie emisje z zasobów będących własnością firmy Dell Technologies i przez nią kontrolowanych.
Zakres 2: 240 500 Emisje pośrednie związane ze zużyciem zakupionej energii elektrycznej, pary, ogrzewania i chłodzenia.
Zakres 3, kategoria 1: 3 748 600 Emisje z produkcji towarów i usług, które zakupiliśmy.
Zakres 3, kategoria 3: 131 700 Emisje związane z produkcją paliw oraz energii zakupionej i zużytej przez Dell Technologies, które nie są uwzględnione w zakresie 1 ani zakresie 2.
Zakres 3, kategoria 4: 763 400 Emisje związane z przemieszczaniem materiałów i produktów (drogą lądową, morską lub powietrzną) lub ich magazynowaniem. Obejmuje to logistykę przychodzącą, logistykę wychodzącą oraz transport/dystrybucję.
Zakres 3, kategoria 6: 314 300 Emisje związane z transportem pracowników w celach służbowych pojazdami będącymi własnością stron trzecich lub przez nie obsługiwanymi (np. samoloty, samochody, pociągi).
Zakres 3, kategoria 11: 11 280 000 Emisje związane z użytkowaniem naszych produktów.

Udział w emisji gazów cieplarnianych według zakresu/kategorii

Poziom bazowy emisji w roku obrotowym 2020, mierzony w MTCO₂e



Powszechnie uznana wydajność klimatyczna

Osiągnięcie zerowej emisji netto zaczyna się od dokładnego zrozumienia wzajemnych powiązań między klimatem Ziemi a działalnością człowieka. Firma Dell od dawna zajmuje się kwestią zmian klimatycznych i poczyniła znaczne postępy w realizacji swojego zestawu ambitnych celów. Po raz pierwszy udostępniliśmy dane dotyczące emisji w naszym [Raporcie środowiskowym za rok 2002](#). W 2015 roku byliśmy jedną z pierwszych 12 firm, które wyznaczyły cele redukcji emisji gazów cieplarnianych, opracowane pod kątem realizacji założeń Porozumienia Paryskiego i zatwierdzone przez organizację Science Based Target initiative (SBTi). Ostatnio osiągnęliśmy nasz cel na 2020 rok, dotyczący emisji dwutlenku węgla w działalności operacyjnej, który zakładał zmniejszenie emisji o 40% od 2010 do 2020 roku. Z kolei w związku z odpowiedzią na kwestionariusz CDP dotyczący zmian klimatycznych w 2020 roku otrzymaliśmy ocenę „A” za jakość i kompleksowość dostarczonych informacji. Wynik dotyczący ujawniania informacji jest wskaźnikiem dobrego zarządzania wewnętrznego, zrozumienia kwestii zmian klimatycznych i przejrzystości działań firmy w zakresie tych zmian. Teraz jesteśmy gotowi do wykonania kolejnego kroku.

Zarządzanie naszymi emisjami

Podejście firmy Dell do osiągnięcia zerowego bilansu netto koncentruje się na ograniczeniu emisji w trzech głównych obszarach: emisji pochodzących z naszej własnej działalności (zakresy 1 i 2), z łańcucha dostaw (zakres 3) oraz z użytkowania naszych produktów (zakres 3). W każdym przypadku będziemy monitorować nasze postępy za pomocą kombinacji celów pośrednich, bazujących na dowodach naukowych i rozłożonych w czasie. Będziemy także podejmować skoordynowane wysiłki, aby zaangażować nasz łańcuch dostaw i zespoły badawczo-rozwojowe w zajęcie się wpływami pozostającymi poza naszą bezpośrednią kontrolą.

Emisje operacyjne

Cele firmy Dell dotyczące redukcji emisji w zakresach 1 i 2, polegające na zmniejszeniu odnośnych emisji z roku 2020 o 50% do roku 2030, zostały zatwierdzone przez SBTi jako zgodne z redukcjami wymaganymi do utrzymania ocieplenia naszej planety na poziomie 1,5 stopnia Celsjusza — to najbardziej ambitny cel Porozumienia paryskiego. Zaczęliśmy już zmniejszać nasze zapotrzebowanie na energię poprzez modernizację infrastruktury i poprawę efektywności energetycznej naszych działań. Nasze zobowiązanie do korzystania w 75% z energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych do 2030 roku i w 100% do 2040 roku spowoduje, że pozostałe emisje w zakresie 2 będą niemal zerowe, a to pozwoli nam zrealizować część naszego celu zerowej emisji netto.

W przypadku emisji w zakresie 1 skupimy się na wyeliminowaniu stosowania paliw emitujących gazy cieplarniane w naszych budynkach i pojazdach oraz przejściu na niskoemisyjne lub bezemisyjne układy chłodzenia w naszych budynkach i urządzeniach. Mimo że pewne przydatne technologie są obecnie dostępne, zdajemy sobie sprawę, że aby osiągnąć nasz cel, w nadchodzących latach będziemy musieli zastosować nowe technologie i być gotowi do eksperymentowania z różnymi opcjami.

Emisje produkcyjne: współpraca z naszym łańcuchem dostaw

Aby osiągnąć zerową emisję netto — oraz aby móc osiągnąć nasze cele bazujące na dowodach naukowych — musimy jako producent [zaangażować naszych partnerów z łańcucha dostaw](#) oraz monitorować ich ślad węglowy i zarządzać nim. Oczekujemy, że przyszłe kontakty z naszymi partnerami będą dotyczyć ich podejścia do pozyskiwania energii, zwiększania efektywności energetycznej, usprawniania procesów logistycznych oraz dopracowania metod pomiaru i raportowania związanych z klimatem.

Pomagamy również naszym dostawcom opracowywać ich własne praktyki postępowania. Jeśli mamy dokonać istotnego postępu w zakresie naszych emisji produkcyjnych, nasi dostawcy i ich dostawcy muszą postępować według naszych programów lub mieć wdrożone własne programy o podobnych celach.

Emisje w segmencie downstream: zarządzanie śladem ekologicznym produktów

Pod koniec 2013 roku rozpoczęliśmy realizację zatwierdzonego przez SBTi celu (pierwszego tego rodzaju w naszej branży), który polegał na zmniejszeniu intensywności zużycia energii elektrycznej całego portfolio naszych produktów o 80% (w okresie od roku obrotowego 2012 do 2021). W ostatnim roku raportowania tego celu odnotowaliśmy redukcję o około 76,7% w porównaniu z bazowym rokiem obrotowym 2012. W przyszłości zastąpimy go nowym celem lub celami dotyczącymi zużycia energii przez produkty, które ogłosimy pod koniec 2021 roku. Te nowe cele będą mieć kluczowe znaczenie pod względem promowania innowacji wśród naszych zespołów inżynierskich i naszych dostawców.

Zużycie energii to istotny element śladu węglowego każdego z naszych produktów, ale zdajemy sobie również sprawę z tego, jak ważne jest szukanie możliwości wdrożenia gospodarki obieguowej za pośrednictwem naszych projektów i usług. Zrównoważony rozwój jest przez nas rozważany na każdym etapie cyklu życia produktu. Aby zmniejszyć emisje, skupiamy się na stosowaniu zrównoważonych materiałów o mniejszym wpływie na środowisko oraz projektujemy nasze produkty tak, aby były trwalsze i łatwiejsze do naprawy, odnowienia lub recyklingu.

Spojrzenie w przyszłość

Wszystkie przedstawione tutaj działania odegrają rolę w zmniejszeniu naszego śladu węglowego i przybliżą nas do zerowej emisji netto. Nasze produkty i usługi prawdopodobnie zawsze będą mieć pewien ślad. Gdy zrobimy wszystko, co w naszej mocy, aby ograniczyć własny wpływ na środowisko, zmniejszyć zużycie energii przez nasze produkty, współpracować z naszymi dostawcami w celu dekarbonizacji naszego łańcucha dostaw oraz aby promować powszechne wykorzystywanie energii elektrycznej z odnawialnych źródeł, prawdopodobnie nadal będziemy musieli inwestować w projekty, które usuwają węgiel z atmosfery. Już teraz inwestujemy w pewne (niemierzalne) programy sadzenia drzew i odtwarzania naturalnych siedlisk, ale potrzebujemy strategii typu „wszystko z powyższych”. Będziemy nadal badać i zatwierdzać dodatkowe strategie usuwania dwutlenku węgla i inwestować w te, które są skuteczne, wymierne i możliwe do sprawdzenia.

Dowiedz się więcej o naszych celach klimatycznych:

- [Zobowiązujemy się do osiągnięcia zerowej emisji netto gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3 do 2050 roku.](#)
- [Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 50%.](#)
- [Będziemy współpracować z naszymi bezpośrednimi dostawcami materiałów w celu osiągnięcia opartego na dowodach naukowych celu redukcji emisji gazów cieplarnianych o 60% na jednostkę przychodu do 2030 roku.](#)

Więcej informacji: [DellTechnologies.com/ClimateChange](https://www.delltechnologies.com/ClimateChange).

Nasze cele w zakresie wpływu społecznego na rok 2030 i lata następne



Promowanie zrównoważonego rozwoju

Ambitny cel

Do 2030 roku, w ramach każdego produktu zakupionego przez klienta, ponownie wykorzystamy lub poddamy recyklingowi równoważny produkt. 100% naszych opakowań będzie wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych. Ponad połowa podzespołów naszych produktów będzie wykonana z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.

Inne cele

- Zobowiązujemy się do osiągnięcia zerowej emisji netto gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3 do 2050 roku.
- Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 50%.
- Do 2030 roku będziemy pozyskiwać 75% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych we wszystkich zakładach Dell Technologies, a do 2040 roku — 100%.
- Zmniejszymy intensywność zużycia energii elektrycznej całego portfolio naszych produktów o 80% (lata obrotowe 2012–2021).
- Będziemy współpracować z naszymi bezpośrednimi dostawcami materiałów w celu osiągnięcia opartego na dowodach naukowych celu redukcji emisji gazów cieplarnianych o 60% na jednostkę przychodu do 2030 roku.
- Będziemy dążyć do poprawy jakości zrównoważonego rozwoju w naszych globalnych miejscach pracy do 2030 roku.
- Każdego roku do 2030 roku będziemy okazywać ciągłe zaangażowanie w kształtowanie zdrowego środowiska pracy, w którym wszyscy mogą się rozwijać.
- Każdego roku do 2030 roku będziemy w naszym łańcuchu dostaw rozwijać umiejętności pracowników zgodne z przyszłymi standardami.
- Każdego roku do 2030 roku będziemy kontynuować współpracę z osobami, które wytwarzają nasze produkty.



Kultywowanie integracji społecznej

Ambitny cel

Do 2030 roku 50% pracowników na całym świecie i 40% liderów na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety.

Inne cele

- Do 2030 roku 25% wszystkich pracowników i 15% liderów w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie
- Każdego roku do 2030 roku 90% naszych pracowników będzie oceniać swoją pracę jako wartościową.
- Do 2030 roku 50% naszych pracowników będzie uczestniczyć w grupach zasobów pracowniczych (ERG) w celu zwiększania wpływu społecznego
- Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie oceniać swojego lidera jako inspirującego.
- Do 2030 roku 95% naszych pracowników będzie uczestniczyć w corocznym podstawowym szkoleniu na temat takich kluczowych zagadnień, jak nieświadome uprzedzenia, molestowanie, mikroagresja i przywileje
- Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych



Zmiana stylu życia

Ambitny cel

Wykorzystując naszą technologię i zasięg, będziemy wspierać inicjatywy z zakresu zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych, tak aby do 2030 roku zapewnić trwałe korzyści miliardowi ludzi.

Inne cele

- Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych
- Do 2030 roku wykorzystamy naszą wiedzę i technologię, aby pomóc 1000 współpracujących organizacji non-profit w cyfrowej transformacji, tak aby lepiej służyły swoim społecznościom.
- Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie uczestniczyć w działalności charytatywnej lub wolontariackiej w swoich społecznościach.



Etyka i ochrona prywatności

Ambitny cel

Do 2030 roku w pełni zautomatyzujemy nasze procesy kontroli danych, aby ułatwić klientom zachowanie kontroli nad ich danymi osobowymi

Inne cele

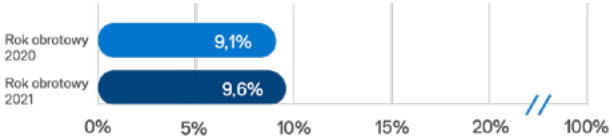
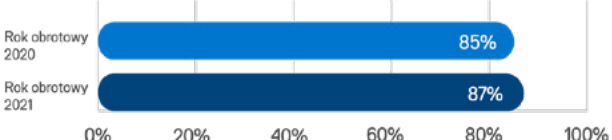
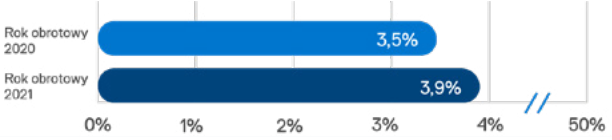
- Każdego roku do 2030 roku 100% naszych pracowników będzie demonstrować swoje zaangażowanie w nasze wartości.
- Do 2030 roku 100% partnerów, z którymi prowadzimy interesy, zademonstruje swoje zaangażowanie w nasze wartości.

Wykaz celów

Nasz wykaz celów informuje o corocznych postępach w realizacji celów, porównując je z danymi bazowymi dotyczącymi roku 2030. Metodologie dotyczące celów znajdują się na końcu tego rozdziału.

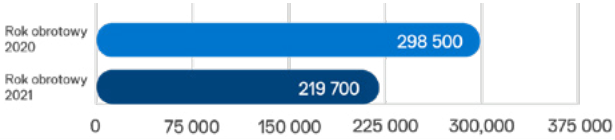
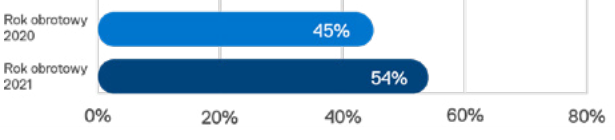
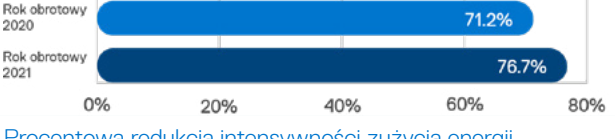
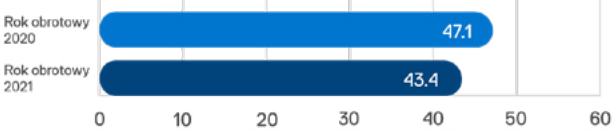
Jeśli nie określono inaczej, poziomy bazowe dotyczące wszystkich naszych celów odzwierciedlają już osiągnięte postępy lub ustanawiają punkt, z którego można mierzyć postępy od lutego 2020 roku.

Wskaźniki i informacje przedstawione w dokumencie „Rzeczywisty postęp” dotyczą wyników, które staramy się osiągnąć dla Dell Technologies („Dell”, „my” lub „nasz”), z wyłączeniem firmy VMware, która publikuje własny roczny raport „Global Impact Progress Report”. Jeśli nie zaznaczono inaczej, ewentualne uwzględnione dane dotyczące jednostek RSA, Secureworks, Boomi, Virtustream i Dell Financial Services, pochodzą z dnia sporządzenia niniejszego raportu. Dane dotyczące jednostki RSA mają zastosowanie wyłącznie okresu poprzedzającego dzień zbycia, czyli do 1 września 2020 roku.

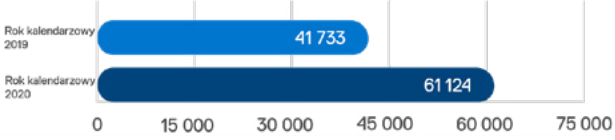
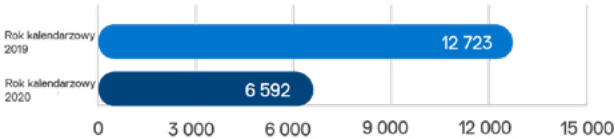
Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
AMBITNY CEL Do 2030 roku, w ramach każdego produktu zakupionego przez klienta, ponownie wykorzystamy lub poddamy recyklingowi równoważny produkt. 100% naszych opakowań będzie wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych. Ponad połowa podzespołów naszych produktów będzie wykonana z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.			
Do 2030 roku, w ramach każdego produktu zakupionego przez klienta, ponownie wykorzystamy lub poddamy recyklingowi równoważny produkt.	 Procent zebranych produktów (łączna ilość jednostek zebranych do recyklingu i ponownego użycia względem liczby sprzedanych produktów)	W roku obrotowym 2021 firma Dell Technologies odzyskała 9,6% produktów sprzedanych klientom (ten odsetek to proporcje łącznej liczby jednostek zebranych w celu recyklingu i ponownego użycia względem ogólnej liczby sprzedanych produktów). Stanowi to wzrost o 0,5 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Wzrost ten przypisujemy rekordowej sprzedaży jednostkowej w roku 2021 oraz wzrostowi liczby odzyskanych jednostek o 6% w ujęciu rok do roku. Mimo że pandemia COVID-19 stanowiła wyzwanie dla naszych klientów i dla firmy Dell, liczba odbieranych jednostek rosła w tym roku szybciej niż liczba jednostek sprzedanych. ¹	12 Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja 13 Działania w dziedzinie klimatu
Do 2030 roku 100% naszych opakowań będzie wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.	 Procentowa zawartość materiałów pochodzących z recyklingu/odnawialnych w opakowaniach	W roku finansowym 2021 87% naszych opakowań było wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych. To wzrost o 2 punkty procentowe w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost lepszym możliwościom zaopatrzenia, ponieważ nasi dostawcy zaczęli przechodzić na papier tekturowy z certyfikatem Forest Stewardship Council (FSC). W roku obrotowym 2021 firma Dell zaczęła wymagać od swoich dostawców materiałów opakowaniowych dostarczania tektury falistej z certyfikatem FSC. ²	12 Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja
Do 2030 roku ponad połowa podzespołów naszych produktów będzie wykonana z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.	 Procent zawartości materiałów pochodzących z recyklingu / źródeł odnawialnych energii w produktach	W roku obrotowym 2021 3,9% materiałów wykorzystanych w naszych produktach pochodziło z recyklingu lub materiałów odnawialnych. Stanowi to wzrost o 0,4 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost zwiększonemu wykorzystaniu tworzyw sztucznych z recyklingu w naszych wyświetlaczach i notebookach, a także zwiększonej zawartości odzyskanego włókna węglowego. Dodatkowo, ewolucja w kierunku mniejszych i lżejszych technologii pozwoliła zmniejszyć całkowitą objętość wykorzystywanych materiałów.	

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Zobowiązujemy się do osiągnięcia zerowej emisji netto gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3 do 2050 roku.			13 Działania w dziedzinie klimatu
Wskaźniki wydajności — mierzone w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂ (MTCO ₂ e)			
Zakres 1: Emisje bezpośrednie		W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy emisję w zakresie 1 o 13 100 ton metrycznych. Stanowi to spadek o 23% względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Spadek ten przypisujemy przede wszystkim zmniejszeniu zużycia energii przez nasze budynki, pojazdy i samoloty firmowe w związku z pandemią COVID-19.	
Zakres 2: Emisje pośrednie, metoda market-based		W roku obrotowym 2021 według metody market-based zmniejszyliśmy emisje energetyczne w zakresie 2 o 65 600 ton metrycznych. Stanowi to spadek o 27% względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Spadek ten przypisujemy dodatkowym zakupom energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych oraz zmniejszonemu zużyciu energii w naszych budynkach w związku z pandemią COVID-19.	
Zakres 3, kategoria 1: Zakupione towary i usługi		W roku obrotowym 2021 nasi bezpośredni dostawcy materiałów zmniejszyli emisję gazów cieplarnianych o 251 100 ton metrycznych. ³ Stanowi to spadek emisji o 6,7% w wartościach bezwzględnych (spadek o 7,7% przy uwzględnieniu przychodów jednostkowych) w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten spadek naszym działaniom mającym na celu pomaganie dostawcom w zmniejszeniu zużycia energii, poprawie efektywności energetycznej i pozyskiwaniu czystszej energii. Niektóre z naszych inicjatyw na rok 2020 obejmowały przeprowadzenie corocznej ankiety w celu przeanalizowania metod zarządzania energią w naszym łańcuchu dostaw, a także zorganizowanie dla dostawców sesji szkoleniowej, z której mogliby dowiedzieć się więcej na temat efektywności energetycznej. ⁴	
Zakres 3, kategoria 3: Działalność związana z paliwami i energią w procesie produkcji		W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy emisję wynikającą z działań związanych z paliwami i energią w ramach zakresu 3 o 26 200 ton metrycznych. Stanowi to spadek o 20% względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Ponieważ ta kategoria jest związana z zakupem paliw i energii elektrycznej, poziom emisja podąża za trendami w zakresie całkowitego zużycia energii. Spadek ten przypisujemy niższemu zużyciu energii, którego znaczna część wynika z mniej intensywnego korzystania z budynków biurowych, pojazdów i samolotów firmowych w związku z pandemią COVID-19.	
Zakres 3, kategoria 4: Transport/dystrybucja w procesie produkcji		W roku obrotowym 2021 nasza emisja wynikająca z transportu/dystrybucji podczas produkcji w zakresie 3 wzrosła o 334 800 ton metrycznych. Stanowi to wzrost o 44% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy to zwiększonej liczbie przesyłek lotniczych oraz rozszerzeniu zakresu tego wskaźnika o dodatkowe regionalne trasy przesyłkowe. ⁵	
Zakres 3, kategoria 6: Podróże służbowe		W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy emisję w zakresie 3 dotyczącą podróży służbowych o 252 900 ton metrycznych. Oznacza to spadek o 80% względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020, nawet przy dodaniu dwóch dodatkowych kategorii emisji, tj. pobytów w hotelach i wynajmu samochodów. Przypisujemy ten spadek znacznemu ograniczeniu liczby podróży służbowych w związku z pandemią COVID-19.	
Zakres 3, kategoria 11: Użytkowanie sprzedanych produktów		W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy emisję w zakresie 3, wynikającą z użytkowania sprzedanych produktów, o 1,08 biliona ton metrycznych. Stanowi to spadek o 9,6% względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten spadek zmniejszeniu śladu energetycznego naszego portfolio produktów oraz poprawie wskaźnika emisji sieci dotyczącego zakupionej energii elektrycznej.	

Liczby na wykresach słupkowych zostały zaokrąglone do najbliższych setek.

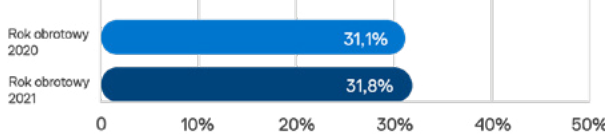
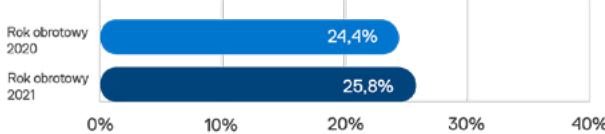
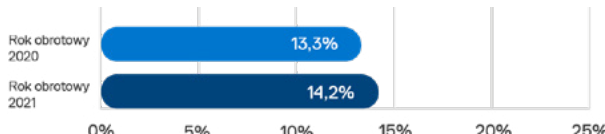
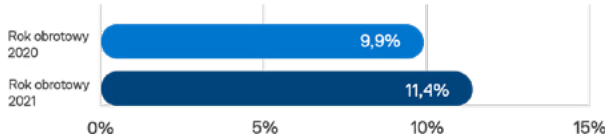
Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych (CHG) w zakresach 1 i 2 o 50%	 Emisje gazów cieplarnianych w MTCO₂e, zakresy 1 i 2 (metoda market-based)	W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy emisje energetyczne gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 o 78 800 ton metrycznych. Stanowi to spadek o 26% względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Spadek ten przypisujemy poprawie sprawności energetycznej, dodatkowym zakupom energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych oraz zmniejszonemu zużyciu energii w naszej działalności w związku z pandemią COVID-19. ⁶	7 Czysta i dostępna energia 13 Działania w dziedzinie klimatu
Do 2030 roku będziemy pozyskiwać 75% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych we wszystkich zakładach Dell Technologies, a do 2040 roku — 100%.	 Całkowita zużyta energia elektryczna pochodząca ze źródeł odnawialnych	W roku obrotowym 2021 zwiększyliśmy udział energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych do 54%. Stanowi to wzrost o 9 punktów procentowych względem naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Wzrost ten przypisujemy dodatkowemu zakupowi energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w Stanach Zjednoczonych, Europie i Indiach oraz zmniejszonemu zużyciu energii elektrycznej w naszych zakładach w związku z pandemią COVID-19.	
Zmniejszymy intensywność zużycia energii elektrycznej całego portfolio naszych produktów o 80% (lata obrotowe 2012–2021)	 Procentowa redukcja intensywności zużycia energii elektrycznej naszego portfolio produktów (nie jest to poziom odniesienia z roku obrotowego 2020; więcej informacji można znaleźć w informacjach o metodologii)	W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy intensywność zużycia energii elektrycznej naszego portfolio produktów o 76,7% względem poziomu bazowego z roku obrotowego 2012. Cel ten został ustanowiony w roku obrotowym 2014 jako część naszego planu „Legacy of Good 2020”. Stanowi to spadek intensywności zużycia energii elektrycznej o 5,5 punktu procentowego względem roku obrotowego 2020. Postęp ten zawdzięczamy naszemu asortymentowi produktów na rok obrotowy 2021, a także poprawie wydajności w zakresie podstawowych technologii, osiągniętej dzięki wprowadzeniu nowych produktów. To ostatni rok, w którym będziemy informować o realizacji naszego celu w zakresie intensywności zużycia energii elektrycznej na rok 2020. Pozostajemy zaangażowani w zrównoważony rozwój produktów i opracowujemy obecnie nowy cel dotyczący wpływu produktów na emisję dwutlenku węgla. ⁷	
Będziemy współpracować z naszymi bezpośrednimi dostawcami materiałów w celu osiągnięcia opartego na dowodach naukowych celu redukcji emisji gazów cieplarnianych (GHG) o 60% na jednostkę przychodu do 2030 roku	 Emisje gazów cieplarnianych w MTCO₂e, zakres 3, kategoria 1, na 1 bln USD	W roku obrotowym 2021 nasi bezpośredni dostawcy materiałów zmniejszyli emisję gazów cieplarnianych o 3,7 MTCO ₂ e na 1 bilion USD w porównaniu z poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Stanowi to spadek emisji o 7,7% na przychód jednostkowy (spadek o 6,7% w wartościach bezwzględnych) w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten spadek naszym działaniom mającym na celu pomaganie dostawcom w zmniejszeniu zużycia energii, poprawie efektywności energetycznej i pozyskiwaniu czystszej energii. Niektóre z naszych inicjatyw na rok 2020 obejmowały przeprowadzenie corocznej ankiety w celu przeanalizowania metod zarządzania energią w naszym łańcuchu dostaw, a także zorganizowanie dla dostawców sesji szkoleniowej, z której mogliby dowiedzieć się więcej na temat efektywności energetycznej. ⁸	

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Będziemy dążyć do poprawy jakości zrównoważonego rozwoju w naszych globalnych miejscach pracy do 2030 roku			
W zakładach Dell Technologies o wysokim deficycie wody zmniejszymy zużycie słodkiej wody o 25%	Rok obrotowy 2020: 68 Rok obrotowy 2021: 45 Megalitry słodkiej wody zużywane w miejscach o wysokim deficycie wody	W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy zużycie wody słodkiej w miejscach o wysokim deficycie wody o 23 megalitry. W przypadku takich miejsc stanowi to spadek o 34%. Spadek ten przypisujemy przede wszystkim zmniejszeniu zużycia wody w budynkach z powodu pandemii COVID-19.	6 Czysta woda i warunki sanitarne 12 Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja
W zakładach Dell Technologies w pozostałych miejscach zmniejszymy zużycie słodkiej wody o 10%	Rok obrotowy 2020: 1,358 Rok obrotowy 2021: 1,161 Megalitry słodkiej wody zużywane w innych miejscach	W roku obrotowym 2021 zmniejszyliśmy zużycie słodkiej wody w pozostałych miejscach o 197 megalitrów. W przypadku tych miejsc stanowi to spadek o 15% w porównaniu do naszego poziomu bazowego z roku obrotowego 2020. Spadek ten przypisujemy przede wszystkim zmniejszeniu zużycia wody w budynkach z powodu pandemii COVID-19.	
Zmniejszymy ilość odpadów plastikowych w miejscu pracy o 90%	Rok obrotowy 2020: 1 011 Rok obrotowy 2021: 1 084 Tony metryczne odpadów z tworzyw sztucznych wytworzonych w naszych zakładach produkcyjnych	W roku obrotowym 2021 nasza całkowita ilość odpadów z tworzyw sztucznych wytworzonych w toku działalności produkcyjnej wzrosła o 73 tony metryczne. Stanowi to wzrost o 7% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost poprawie rzetelności prowadzenia dokumentacji oraz zmianom w działalności produkcyjnej. Intencją celu na rok 2030 było zmniejszenie ilości odpadów plastikowych w naszych miejscach pracy, także w budynkach biurowych, jednak ze względu na pandemię COVID-19 wiele budynków nie było używanych przez znaczną część roku.	

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Każdego roku do 2030 roku będziemy okazywać ciągłe zaangażowanie w kształtowanie zdrowego środowiska pracy, w którym wszyscy mogą się rozwijać.	 Łączna liczba godzin szkoleń z zakresu odpowiedzialności społecznej i środowiskowej zrealizowanych przez pracowników globalnego łańcucha dostaw firmy Dell	Pomiar tego celu bazuje na danych z roku kalendarzowego. W roku kalendarzowym 2020 firma Dell zapewniła pracownikom globalnego łańcucha dostaw firmy Dell 61 124 godziny szkoleń z zakresu odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Stanowi to wzrost o 46% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku kalendarzowego 2019. Przypisujemy ten wzrost planowanym możliwościom kształcenia online, jak również wprowadzeniu modułów szkoleniowych dotyczących zapobiegania pandemii COVID-19. ⁹	 Wzrost gospodarczy i godna praca
Każdego roku do 2030 roku będziemy w naszym łańcuchu dostaw rozwijać umiejętności pracowników zgodne z przyszłymi standardami.	 Łączna liczba godzin szkoleń z zakresu umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami, realizowanych w naszych zakładach produkcyjnych Poziom bazowy z roku kalendarzowego 2020: 99 271¹¹ Łączna liczba godzin szkoleń z zakresu umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami, realizowanych w łańcuchu dostaw	Pomiar tego celu bazuje na danych z roku kalendarzowego. W roku kalendarzowym 2020 członkowie zespołu firmy Dell zrealizowali w naszych fabrykach 6592 godziny szkoleń w zakresie umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami. Stanowi to spadek o 48% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku kalendarzowego 2019. Przypisujemy ten spadek procedurom COVID-19 wprowadzonym w celu ochrony zdrowia i zwiększenia bezpieczeństwa oraz ograniczonym możliwościom realizacji szkoleń stacjonarnych w naszych fabrykach. Oczekujemy powrotu do poprzednich poziomów w miarę łagodzenia skutków pandemii.¹⁰ Pomiar tego celu bazuje na danych z roku kalendarzowego. W roku kalendarzowym 2020 zgłoszono zrealizowanie 99 271 godzin szkoleń z zakresu umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami, przeprowadzonych przez dwóch naszych największych dostawców. Stanowi to nasz punkt odniesienia dla tego celu. W roku kalendarzowym 2020 przeprowadziliśmy wśród dostawców ankietę na temat możliwości szkolenia w zakresie umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami. W przyszłym roku wykorzystamy te informacje, aby opracować programy pilotażowe dla wybranych dostawców.	

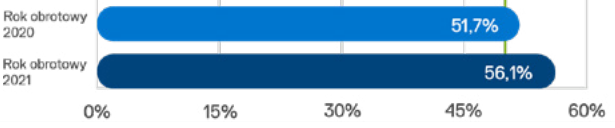
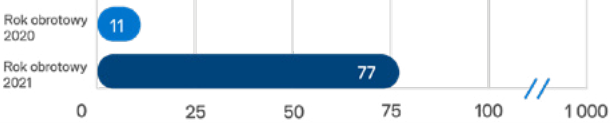
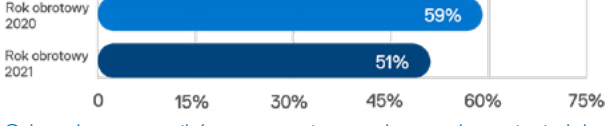
Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Każdego roku do 2030 roku będziemy kontynuować współpracę z osobami, które wytwarzają nasze produkty.	Rok kalendarzowy 2019 Rok kalendarzowy 2020 03 0006 0009 00012 00015 000 12 487 11 699 Liczba wywiadów przeprowadzonych z pracownikami łańcucha dostaw	Pomiar tego celu bazuje na danych z roku kalendarzowego. W roku kalendarzowym 2020 przeprowadzono 11 699 wywiadów z pracownikami dostawców podczas audytów fabryk prowadzonych przez niezależną firmę dysponującą certyfikatem Responsible Business Alliance (RBA). Stanowi to spadek o 6% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku kalendarzowego 2019. Przypisujemy ten spadek ograniczeniom COVID-19, które zmniejszyły liczbę możliwych do przeprowadzenia kontroli u dostawców. ¹²	8 Wzrost gospodarczy i godna praca
	Rok kalendarzowy 2019 Rok kalendarzowy 2020 0%20%40%60%80%100% 99% 100% Odsetek zakładów produkcyjnych, w których istnieją kanały informacji zwrotnej	Pomiar tego celu bazuje na danych z roku kalendarzowego. W roku kalendarzowym 2020 dysponowaliśmy kanałami informacji zwrotnych w 100% naszych zakładów produkcyjnych. Stanowi to wzrost o 1% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku kalendarzowego 2019. Przypisujemy ten wzrost ciągłemu wsparciu, jakie udzielamy naszym zakładom produkcyjnym. ¹³	
	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 0100200300400 303 271 Liczba stacjonarnych sesji kreatywnych	W roku obrotowym 2021 członkowie zespołów wewnętrznych fabryk firmy Dell wzięli udział w 271 stacjonarnych sesjach kreatywnych. Stanowi to spadek liczby sesji kreatywnych o 11% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten spadek wprowadzeniu protokołów COVID-19 dotyczących ochrony zdrowia i poprawy bezpieczeństwa, które ograniczyły możliwości organizowania sesji stacjonarnych. Oczekujemy powrotu do poprzednich poziomów w miarę łagodzenia skutków pandemii. ¹⁴	
	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 02004006008001,000 620 826 Wewnętrzne pomysły kreatywne zrealizowane jako projekty	W roku obrotowym 2021 wdrożyliśmy w formie projektów 826 innowacyjnych pomysłów członków zespołu fabryk Dell. Stanowi to wzrost o 33% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost dojrzałości naszego procesu kreatywnego i lepszej koordynacji śledzenia we wszystkich fabrykach Dell. ¹⁵	
	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 020%40%60%80%100% 97% 86% Poziom uczestnictwa w stacjonarnych sesjach kreatywnych	W roku obrotowym 2021 86% członków zespołu fabryk firmy Dell uczestniczyło w stacjonarnych sesjach kreatywnych. Stanowi to spadek o 11% w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten spadek wprowadzeniu protokołów COVID-19 dotyczących ochrony zdrowia i poprawy bezpieczeństwa, które ograniczyły możliwości organizowania sesji stacjonarnych. Oczekujemy powrotu do poprzednich poziomów w miarę łagodzenia skutków pandemii. ¹⁶	
	Brak danych Sesje kreatywne w łańcuchu dostaw	Dane nie są dostępne dla roku obrotowego 2021, ponieważ pandemia COVID-19 ograniczyła możliwości przeprowadzania stacjonarnych sesji kreatywnych u dostawców. Aby wspierać innowacje w zakresie efektywności operacyjnej i dobrego samopoczucia pracowników, dostawcy promowali jednak zaangażowanie wśród pracowników za pomocą takich innych kanałów, jak skrzynki na sugestie i platformy internetowe. ¹⁷	

Więcej informacji na temat naszego łańcucha dostaw, w tym wyniki audytów, można znaleźć w naszym [Raporcie o zrównoważonym rozwoju łańcucha dostaw na rok 2020](#).

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
AMBITNY CEL			
Do 2030 roku 50% pracowników na całym świecie i 40% liderów na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety			
Do 2030 roku 50% wszystkich pracowników na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety.	 Odsetek pracowników na całym świecie, którzy identyfikują się jako kobiety	W roku obrotowym 2021 31,8% naszych pracowników na całym świecie stanowiły osoby, które samodzielnie określają się jako kobiety. Stanowi to wzrost o 0,7 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost większemu strategicznemu skupieniu się kierownictwa i członków zespołu Dell Technologies na naszych celach dotyczących kultywowania integracji społecznej na rok 2030, a także ściślejszej współpracy z działem rekrutacji, której celem jest optymalizacja identyfikacji i zatrzymywania najbardziej utalentowanych kobiet. W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy ten cel, aby odzwierciedlał bardziej inkluzywne sformułowania. ¹⁸	5 Równość płci 8 Wzrost gospodarczy i godna praca 10 Mniej nierówności 16 Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
Do 2030 roku 40% wszystkich liderów na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety.	 Odsetek liderów zespołów na całym świecie, którzy identyfikują się jako kobiety	W roku obrotowym 2021 25,8% naszych liderów zespołów na całym świecie stanowiły osoby, które samodzielnie określają się jako kobiety. Stanowi to wzrost o 1,4 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost większemu strategicznemu skupieniu się kierownictwa i członków zespołu Dell Technologies na naszych celach dotyczących kultywowania integracji społecznej na rok 2030, a także ściślejszej współpracy z działem rekrutacji, której celem jest optymalizacja identyfikacji i zatrzymywania najbardziej utalentowanych kobiet. W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy ten cel, aby odzwierciedlał bardziej inkluzywne sformułowania. ¹⁹	
Do 2030 roku 25% wszystkich pracowników i 15% liderów w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.			
Do 2030 roku 25% wszystkich pracowników w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.	 Odsetek pracowników w Stanach Zjednoczonych, którzy identyfikują się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie i latynoskie	W roku obrotowym 2021 14,2% naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych stanowiły osoby, które samodzielnie określają się jako osoby czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie. Stanowi to wzrost o 0,9 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost większemu strategicznemu skupieniu się kierownictwa i członków zespołu Dell Technologies na naszych celach dotyczących kultywowania integracji społecznej na rok 2030, a także współpracy z uniwersytetami, szkołami Better Together oraz programowi Project Immersion, który ma kluczowe znaczenie pod względem pozyskiwania najlepszych i różnorodnych talentów. W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy ten cel, aby odzwierciedlał bardziej inkluzywne sformułowania. ²⁰	8 Wzrost gospodarczy i godna praca 10 Mniej nierówności 16 Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
Do 2030 roku 15% naszych liderów zespołów w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.	 Odsetek liderów zespołów w Stanach Zjednoczonych, którzy identyfikują się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie i latynoskie	W roku obrotowym 2021 11,4% naszych liderów zespołów w Stanach Zjednoczonych stanowiły osoby, które samodzielnie określają się jako osoby czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie. Stanowi to wzrost o 1,5 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost większemu strategicznemu skupieniu się kierownictwa i członków zespołu Dell Technologies na naszych celach dotyczących kultywowania integracji społecznej na rok 2030, a także programom i partnerstwom mającym na celu wspieranie utalentowanych osób na stanowiskach kierowniczych. W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy ten cel, aby odzwierciedlał bardziej inkluzywne sformułowania. ²¹	

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Każdego roku do 2030 roku 90% naszych pracowników będzie oceniać swoją pracę jako wartościową.	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 020%40%60%80%100% 93%91% Odsetek pracowników, którzy oceniają swoją pracę jako wartościową	W roku obrotowym 2021 91% naszych pracowników oceniło swoją pracę jako wartościową (pomiar w roku obrotowym 2022). Stanowi to spadek o 2 punkty procentowe w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020, jednak nadal jesteśmy powyżej ustalonego celu. Ponadto, w tym trudnym roku z pracy w Dell Technologies było dumnych 94% pracowników. ²²	8 Wzrost gospodarczy i godna praca
Do 2030 roku 50% naszych pracowników będzie uczestniczyć w grupach zasobów pracowniczych (ERG, Employee Resource Groups) w celu zwiększania wpływu społecznego.	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 010%20%30%40%50% 33%44% Odsetek pracowników uczestniczących w grupach ERG	W roku obrotowym 2021 44% naszych pracowników uczestniczyło w grupach ERG. Stanowi to wzrost o 11 punktów procentowych w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost większemu strategicznemu skupieniu się kierownictwa i członków zespołu Dell Technologies na naszych celach dotyczących kultywowania integracji społecznej na rok 2030, a także kluczowym inicjatywom ERG, takim jak Black Networking Alliance Moment of Reflection, najlepszym praktykom dotyczącym pracy zdalnej, udostępnianym przez grupę ERG Conexus, oraz wzajemnej współpracy zespołów ERG z całego świata.	8 Wzrost gospodarczy i godna praca 10 Mniej nierówności 16 Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie oceniać swojego lidera jako inspirującego.	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 020%40%60%80%100% 83%83% Odsetek pracowników uważających, że ich lider jest inspirujący	W roku obrotowym 2021 83% naszych pracowników uważało, że ich lider jest inspirujący (pomiar w roku obrotowym 2022). Pozostaje to w zgodzie z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Nawet w tym bezprecedensowym roku liderzy znaleźli czas, aby inspirować członków swoich zespołów. 92% pracowników uważa, że ich liderzy konsekwentnie stawiają przed nimi wyzwania pozwalające generować większą wartość, a 89% pracowników uważa, że ich lider zapewnia wszystkim członkom zespołu możliwość rozwijania się i osiągnięcia sukcesów. ²³	8 Wzrost gospodarczy i godna praca
Do 2030 roku 95% naszych pracowników będzie uczestniczyć w corocznym podstawowym szkoleniu na temat takich kluczowych zagadnień, jak nieświadome uprzedzenia, molestowanie, mikroagresja i przywileje.	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 020%40%60%80%100% 15%33% Odsetek pracowników uczestniczących w corocznym szkoleniu podstawowym	W roku obrotowym 2021 33% naszych pracowników uczestniczyło w corocznym szkoleniu podstawowym. Stanowi to wzrost o 18 punktów procentowych w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost większemu strategicznemu skupieniu się kierownictwa i członków zespołu Dell Technologies na naszych celach dotyczących kultywowania integracji społecznej na rok 2030, a także w pełni wirtualnemu doświadczeniu edukacyjnemu „Many Advocating Real Change”, które pozwoliło nam objąć całą firmę mimo pandemii COVID-19. ²⁴	5 Równość płci 8 Wzrost gospodarczy i godna praca 10 Mniej nierówności 16 Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych.	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 0%15%30%45%60% 51,7%56,1% Odsetek osób, które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety lub osoby z grup niedoreprezentowanych	W roku obrotowym 2021 56,1% osób, które uzyskały wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych. Stanowi to wzrost o 4,4 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost naszym strategicznym programom dobroczynnym, które w roku obrotowym 2021 dotarły do większej liczby osób. Te konkretne inicjatywy zapewniają bardziej kompleksowe dane demograficzne niż inne nasze programy. W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy ten cel, aby odzwierciedlał bardziej inkluzywne sformułowania. ²⁵	3 Dobre zdrowie i jakość życia 4 Dobra jakość edukacji 8 Wzrost gospodarczy i godna praca 17 Partnerstwa na rzecz celów

Więcej informacji na temat naszych działań w zakresie kultywowania integracji społecznej można znaleźć w naszym [Raport o różnorodności i integracji na rok 2021](#).

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
AMBITNY CEL Wykorzystując naszą technologię i zasięg, będziemy wspierać inicjatywy z zakresu zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych, tak aby do 2030 roku zapewnić trwałe korzyści miliardowi ludzi.	 Łączna liczba osób, do których dotarto (ogółem)	W roku obrotowym 2021 dodatkowe 47 milionów osób zostało objętych inicjatywami w zakresie zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych (np. za pomocą platformy Digital LifeCare). Dzięki temu dotarliśmy łącznie do ponad 93 milionów osób. Mimo że pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na nasze możliwości dotarcia do większej liczby osób, współpraca z organizacjami non-profit na całym świecie oraz realizacja programów wirtualnych pomogły ten wpływ złagodzić.	3 Dobre zdrowie i jakość życia 4 Dobra jakość edukacji 8 Wzrost gospodarczy i godna praca 17 Partnerstwa na rzecz celów
Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych.	 Odsetek osób, które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety lub osoby z grup niedoreprezentowanych	W roku obrotowym 2021 56,1% osób, które uzyskały wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych. Stanowi to wzrost o 4,4 punktu procentowego w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten wzrost naszym strategicznym programom dobroczynnym, które w roku obrotowym 2021 dotarły do większej liczby osób. Te konkretne inicjatywy zapewniają bardziej kompleksowe dane demograficzne niż inne nasze programy. W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy ten cel, aby odzwierciedlał bardziej inkluzywne sformułowania. ²⁶	
Do 2030 roku wykorzystamy naszą wiedzę i technologię, aby pomóc 1000 współpracujących organizacji non-profit w cyfrowej transformacji, tak aby lepiej służyły swoim społecznościom.	 Łączna liczba partnerów non-profit wspieranych w zakresie transformacji cyfrowej (ogółem)	W roku obrotowym 2021 firma Dell wsparła 66 partnerów non-profit za pośrednictwem naszych programów pro bono. Oznacza to sześciokrotny wzrost w porównaniu z 11 organizacjami non-profit w roku obrotowym 2020. Przypisujemy ten wzrost uruchomieniu dwóch nowych programów wolontariackich Tech Pro Bono w roku obrotowym 2021. Z powodu pandemii COVID-19 format wszystkich naszych programów pro bono został zmieniony na wirtualny. Pozwoliło nam to nadal dostarczać krytyczne wsparcie naszym partnerom non-profit oraz przekroczyć nasze cele ustanowione na rok obrotowy 2021. ²⁷	
Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie uczestniczyć w działalności charytatywnej lub wolontariackiej w swoich społecznościach.	 Odsetek pracowników uczestniczących w wolontariacie lub akcjach charytatywnych	W roku obrotowym 2021 51% członków zespołu Dell Technologies z całego świata brało udział w działaniach charytatywnych lub wolontariackich. Stanowi to spadek o 8 punktów procentowych w porównaniu z naszym poziomem bazowym z roku obrotowego 2020. Przypisujemy ten spadek negatywnemu wpływowi pandemii COVID-19 na wolontariat osobisty.	

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
AMBITNY CEL Do 2030 roku w pełni zautomatyzujemy nasze procesy kontroli danych, aby ułatwić klientom zachowanie kontroli nad ich danymi osobowymi.			
Utworzenie cyfrowego centrum ochrony prywatności w ramach funkcji Moje konto.	Postęp w roku obrotowym 2021: Uruchomiliśmy nowe centrum ochrony prywatności dla użytkowników z zarejestrowanym Moim kontem klienta firmy Dell, dzięki któremu mogą łatwo zarządzać swoimi danymi. Poziom bazowy z roku obrotowego 2020: Skoncentrowano się na projektowaniu i weryfikacji koncepcji. Do końca roku obrotowego 2020 w 27 krajach wprowadzono funkcje dezaktywacji i ponownej aktywacji konta online „Moje konto”.	W roku obrotowym 2021 uruchomiliśmy nowe centrum ochrony prywatności dla użytkowników z zarejestrowanym Moim kontem klienta firmy Dell, dzięki któremu mogą łatwo zarządzać swoimi danymi. To samoobsługowe centrum zapewnia dostęp do swoich danych, a także możliwość usuwania danych oraz dezaktywacji/reaktywacji Mojego konta, gdy użytkownicy nie chcą już mieć dostępu do swoich danych. Aby zapewnić terminowe przetwarzanie wniosków naszych klientów, wdrożyliśmy wewnętrzne, częściowo zautomatyzowane kontrole i procesy zarządzania prywatnością (np. RSA Archer), między innymi dla sześciu nowych krajów objętych globalnym programem ochrony prywatności Dell Technologies w roku obrotowym 2021 (Brazylia, Chiny, Indie, Panama, Tajlandia i Korea Południowa). Aby zwiększyć świadomość znaczenia zaufania klientów i podstawowego prawa do ochrony prywatności, wdrożyliśmy nowe globalne szkolenie z zakresu ochrony prywatności w ramach wymaganego corocznego szkolenia z etyki. ²⁸	
Rozszerzenie naszego cyfrowego rozwiązania operacyjnego w zakresie zgodności z zasadami ochrony prywatności (tj. RSA Archer) w celu zintegrowania go z nowo utworzonym cyfrowym centrum ochrony prywatności w ramach „Mojego konta”.	Postęp w roku obrotowym 2021: Wzmocniliśmy nasze procedury wewnętrzne poprzez wprowadzenie procesów i środków kontroli zgodności z zasadami ochrony prywatności. Poziom bazowy z roku obrotowego 2020: Do końca roku obrotowego 2020 w 27 krajach wprowadzono funkcje dezaktywacji i ponownej aktywacji konta online „Moje konto”. W roku obrotowym 2020 skupiono się na projektowaniu i weryfikacji koncepcji funkcji dostępu do danych osobowych i ich usuwania.	W roku obrotowym 2021 wzmocniliśmy nasze procedury wewnętrzne poprzez wprowadzenie procesów i środków kontroli zgodności z zasadami ochrony prywatności (tj. RSA Archer). W skali globalnej udoskonaililiśmy na przykład naszą wewnętrzną procedurę monitorowania wszelkich incydentów lub problemów związanych z ochroną prywatności oraz opracowaliśmy nowe, zautomatyzowane rozwiązanie monitorujące 100% naszych działań naprawczych w zamkniętej pętli, tak aby zwiększyć odpowiedzialność za zarządzanie danymi pozyskanymi przez Dell od klientów.	
Zaktualizowanie naszego internetowego oświadczenia o ochronie prywatności w witrynie dell.com w celu zapewnienia większej przejrzystości w zakresie gromadzenia danych i praktyk ochrony prywatności firmy Dell.	Postęp w roku obrotowym 2021: W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy oświadczenie firmy Dell o ochronie prywatności w Stanach Zjednoczonych, aby zapewnić większą przejrzystość naszych praktyk w zakresie gromadzenia danych i ochrony prywatności. Poziom bazowy z roku obrotowego 2020: Zaktualizowanie naszego internetowego oświadczenia o ochronie prywatności w witrynie dell.com w celu zapewnienia większej przejrzystości w zakresie gromadzenia danych i praktyk ochrony prywatności firmy Dell.	W roku obrotowym 2021 rozszerzyliśmy nasze zobowiązanie do zapewnienia większej przejrzystości poprzez zaktualizowanie oświadczeń o ochronie prywatności w sześciu nowych krajach objętych globalnym programem ochrony prywatności Dell Technologies w roku obrotowym 2021 (Brazylia, Chiny, Indie, Panama, Tajlandia i Korea Południowa). Obejmuje to możliwość kontrolowania swoich danych w tych sześciu nowych krajach za pośrednictwem naszego nowego centrum ochrony prywatności.	

Cel	Dotychczasowe wyniki	Informacje o naszych wynikach w roku obrotowym 2021	Powiązane cele ONZ dot. zrównoważonego rozwoju
Każdego roku do 2030 roku 100% naszych pracowników będzie demonstrować swoje zaangażowanie w nasze wartości.	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 0%20%40%60%80%100% Odsetek pracowników Dell Technologies, którzy ukończyli przydzielone im szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami	W roku obrotowym 2021 100% pracowników Dell Technologies ukończyło przydzielone im szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami. W roku obrotowym 2020 również odnotowaliśmy 100% wskaźnik ukończenia. Przypisujemy ten stały sukces usprawnieniom, dzięki którym szkolenie stało się bardziej dostępne dla coraz większej liczby pracowników zdalnych, na przykład dzięki naszej nowej aplikacji My Ethics. ²⁹	
	Rok obrotowy 2020 Rok obrotowy 2021 0%20%40%60%80%100% Odsetek pracowników Dell Technologies, którzy zaakceptowali Kodeks postępowania Dell Technologies	W roku obrotowym 2021 100% pracowników firmy Dell Technologies zaakceptowało Kodeks postępowania firmy Dell Technologies. W roku obrotowym 2020 również odnotowaliśmy 100% wskaźnik akceptacji. Przypisujemy ten stały sukces usprawnieniom, dzięki którym Kodeks postępowania jest dostępny i zrozumiały, między innymi funkcjom wyszukiwania treści i modułowej budowie nowej aplikacji My Ethics. ³⁰	
Do 2030 roku 100% partnerów, z którymi prowadzimy interesy, zademonstruje swoje zaangażowanie w nasze wartości.	Poziom bazowy z roku obrotowego 2021: 96% Odsetek partnerów, którzy zaakceptowali Kodeks postępowania dla partnerów	W roku obrotowym 2021 96% partnerów zaakceptowało nasze wartości i oczekiwania określone w Kodeksie postępowania dla partnerów. Stanowi to nasz punkt odniesienia dla tego celu. W roku obrotowym 2021 skupiliśmy się na monitorowaniu wskaźnika akceptacji Umowy programu partnerskiego Dell Technologies (DTPP) przez dostawców rozwiązań kategorii Gold, Platinum i Titanium oraz autoryzowanych dystrybutorów uczestniczących w programie DTPP. ³¹	
	Poziom bazowy z roku obrotowego 2021: 100% Odsetek partnerów, którzy ukończyli przydzielone im szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami	W roku obrotowym 2021 100% partnerów, którzy zaliczyli audyt roczny DTPP, ukończyło szkolenie dla partnerów firmy Dell w zakresie zgodności z przepisami (jeśli było ono wymagane). Stanowi to nasz punkt odniesienia dla tego celu. W roku obrotowym 2021 skupiliśmy się na monitorowaniu wskaźnika ukończenia przez dostawców rozwiązań kategorii Gold, Platinum i Titanium oraz autoryzowanych dystrybutorów uczestniczących w programie DTPP. ³²	

Metodologia dotycząca celów

W naszym planie „Rzeczywisty postęp” na rok 2030 określono ambitne cele na najbliższą dekadę. Wierzimy, że sposób, w jaki mierzymy nasz postęp, ma kluczowe znaczenie pod względem określenia tego, co czyni go „rzeczywistym”. W przypadku każdego z naszych celów zainwestowaliśmy duże środki w identyfikację kluczowych wskaźników wydajności i metod pomiaru. W niniejszej sekcji opisaliśmy, jak mierzymy nasze cele na najbliższą dekadę, a w niektórych przypadkach — także na kolejne lata.

Promowanie zrównoważonego rozwoju

Do 2030 roku, w ramach każdego produktu zakupionego przez klienta, ponownie wykorzystamy lub poddamy recyklingowi równoważny produkt. 100% naszych opakowań będzie wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych. Ponad połowa podzespołów naszych produktów będzie wykonana z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.

Wskaźnik: Do 2030 roku, w ramach każdego produktu zakupionego przez klienta, ponownie wykorzystamy lub poddamy recyklingowi równoważny produkt.

Metodologia: W przeszłości informowaliśmy o masie zebranych zużytych materiałów. W roku obrotowym 2020 podaliśmy liczbę jednostek przeliczoną z uwzględnieniem ich masy. Od roku obrotowego 2021 zamierzamy stosować bardziej zaawansowaną metodologię, która wiąże faktyczną liczbę odebranych jednostek z jednostkami przeliczonymi na podstawie masy odebranego materiału. Będziemy kontynuować prace nad udoskonaleniem metodologii w celu uzyskania dokładniejszej miary jednostkowej. Intensywnie współpracujemy z partnerami zajmującymi się recyklingiem, aby dostarczać bardziej szczegółowe raporty obejmujące dane na temat kategorii zebranych produktów.

Wskaźnik: Do 2030 roku 100% naszych opakowań będzie wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.

Metodologia: Obejmuje to opakowanie wszystkich materiałów marki Dell Technologies wysyłanych do klientów. Zmierzone wartości bazują na odpowiedziach udzielonych w ankietach przez dostawców opakowań z różnych branży. Odpowiedzi pozwalają określić przybliżony procentowy udział surowców wtórnych i pierwotnych w naszych opakowaniach w ujęciu ilościowym. Naszym długoterminowym planem jest opracowanie systemu informacyjnego, który w momencie zakupu będzie zbierać i zestawiać procentową zawartość materiałów pochodzących z recyklingu.

Wskaźnik: Do 2030 roku ponad połowa podzespołów naszych produktów będzie wykonana z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.

Metodologia: Podajemy szacunkową ilość materiałów pochodzących z recyklingu i materiałów odnawialnych jako odsetek całkowitej masy materiałów użytych w nowych produktach marki Dell Technologies. Stale analizujemy nasze bieżące wykorzystanie materiałów, aby ulepszyć stosowany wskaźnik procentowy. Ponadto opracowujemy znormalizowane procesy raportowania dla naszej bazy dostawców materiałów. Współpracujemy z dostawcami, ekspertami w dziedzinie materiałów i recyklingu oraz innymi podmiotami w celu opracowania zestawu danych i stworzenia ogólnobranżowej definicji materiałów odnawialnych i materiałów pochodzących z recyklingu.

Zobowiązujemy się do osiągnięcia zerowej emisji netto gazów cieplarnianych (GHG) w zakresach 1, 2 i 3 do 2050 roku

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 1: Emisje bezpośrednie

Metodologia: Emisje gazów cieplarnianych są obliczane zgodnie z normami i wytycznymi GHG Protocol dotyczącymi emisji gazów cieplarnianych.

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 2: Emisje pośrednie, metoda market-based

Metodologia: Emisje gazów cieplarnianych są obliczane zgodnie z normami i wytycznymi GHG Protocol dotyczącymi emisji gazów cieplarnianych.

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 3, kategorii 1: Zakupione towary i usługi

Metodologia: Cel firmy Dell Technologies w zakresie emisji z łańcucha generowania wartości (zakres 3) spełnia kryteria wytycznych Science Based Targets initiative, które dotyczące ambitnych celów obejmujących łańcuch wartości. Oznacza to, że nasze cele są zgodne z obecnymi najlepszymi praktykami.

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 3, kategorii 3: Działalność związana z paliwami i energią w procesie produkcji

Metodologia: Emisje gazów cieplarnianych są obliczane zgodnie z normami i wytycznymi GHG Protocol dotyczącymi emisji gazów cieplarnianych. Ta kategoria obejmuje emisje związane z produkcją paliw oraz energii zakupionej i zużytej przez Dell Technologies, które nie są uwzględnione w zakresie 1 ani zakresie 2.

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 3, kategorii 4: Transport/dystrybucja w procesie produkcji

Metodologia: Ze względu na ograniczone zasoby w procesie gromadzenia danych w przypadku emisji w zakresie 3, kategorii 4 firma Dell stosuje wytyczne GLEC oraz wskaźniki emisji w cyklu „well-to-wheel” zamiast wskaźników z wytycznych Greenhouse Gas (GHG) Protocol. W przyszłości firma Dell zamierza zweryfikować wytyczne GLEC i GHG przed wyborem długoterminowego podejścia do raportowania w zakresie emisji z logistyki.

Zastosowanie wytycznych GLEC pozwala uzyskać wyższą liczbę zmierzonych emisji w porównaniu do metodologii GHG Protocol. Wynika to z faktu, że wytyczne GLEC mierzą całkowite emisje z operacji logistycznych w procesie produkcji i w fazie bezpośredniego użytkowania, wynikające z przemieszczania komponentów i produktów (well-to-wheel), podczas gdy wytyczne GHG mierzą wyłącznie emisje związane z transportem w fazie bezpośredniego użytkowania (tank-to-wheel).

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 3, kategorii 6: Podróże służbowe

Metodologia: Emisje gazów cieplarnianych są obliczane zgodnie z normami i wytycznymi GHG Protocol dotyczącymi emisji gazów cieplarnianych, z uwzględnieniem służbowych podróży lotniczych, kolejowych i samochodowych oraz pobytu w hotelach. Ta kategoria nie obejmuje emisji z pojazdów należących do firmy Dell ani korzystania z naszych firmowych odrzutowców, ponieważ są one uwzględnione w naszych obliczeniach zakresu 1. Poziom bazowy emisji w roku obrotowym 2020 obejmował podróże lotnicze i kolejowe. W roku obrotowym 2021 dodano emisje związane z pobytem w hotelu i wynajmem samochodów. Emisje ze służbowych podróży lotniczych są korygowane w celu uwzględnienia wzrostu wymuszenia radiacyjnego.

Pomiar: MTCO₂e w zakresie 3, kategorii 11: Użytkowanie sprzedanych produktów

Metodologia: Emisje gazów cieplarnianych są obliczane zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, ze skupieniem na przewidywanym śladzie energetycznym w całym okresie użytkowania. Dotyczy to wszystkich produktów objętych zakresem, sprzedanych w roku podlegającemu raportowaniu. Liczba ta jest następnie mnożona przez opublikowany współczynnik emisji z sieci dotyczący energii elektrycznej zakupionej w danym roku. Te dane obejmują wszystkie systemy serwerowe, systemy pamięci masowej, systemy sieciowe, monitory, notebooki i komputery stacjonarne, także Precision i Alienware.

Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 50%.

Metodologia: Ten cel jest kontynuacją działań ograniczających emisję w ramach naszego planu „Legacy of Good 2020”. Emisje gazów cieplarnianych są obliczane zgodnie z normami i wytycznymi GHG Protocol dotyczącymi emisji gazów cieplarnianych. Emisje gazów GHG w ramach tego celu są sumą naszych emisji w zakresie 1 oraz emisji market-based w zakresie 2.

Do 2030 roku będziemy pozyskiwać 75% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych we wszystkich zakładach Dell Technologies, a do 2040 roku — 100%.

Metodologia: Ilość odnawialnej energii elektrycznej obejmuje zakupioną energię elektryczną wytworzoną z wiatru, słońca, wody i innych źródeł odnawialnych, a także odnawialną energię elektryczną wytworzoną na miejscu, np. za pomocą paneli słonecznych. Obliczenia są zgodnie z normami i wytycznymi GHG Protocol dotyczącymi emisji gazów cieplarnianych.

Zmniejszymy intensywność zużycia energii elektrycznej całego portfolio naszych produktów o 80% (lata obrotowe 2012–2021).

Metodologia: Cel ten został ustanowiony w roku obrotowym 2014 jako część naszego planu „Legacy of Good 2020”. W przypadku tego celu metodologia obejmuje dane dotyczące sprzedaży jednostkowej, a także modele przewidywanego zużycia energii i możliwości dostarczanych w całym okresie użytkowania, z uwzględnieniem wszystkich podstawowych produktów sprzętowych. Zakres obejmuje wszystkie produkty sprzętowe przeznaczone dla klientów i przedsiębiorstw, które są istotne dla naszego dalszego śladu energetycznego. Cel ten nie obejmuje monitorów firmy Dell ani produktów Alienware.

Będziemy współpracować z naszymi bezpośrednimi dostawcami materiałów w celu osiągnięcia opartego na dowodach naukowych celu redukcji emisji gazów cieplarnianych o 60% na jednostkę przychodu do 2030 roku.

Metodologia: Cel firmy Dell Technologies w zakresie emisji z łańcucha generowania wartości (zakres 3) spełnia kryteria wytycznych Science Based Targets initiative, które dotyczące ambitnych celów obejmujących łańcuch wartości. Oznacza to, że nasze cele są zgodne z obecnymi najlepszymi praktykami.

Będziemy dążyć do poprawy jakości zrównoważonego rozwoju w naszych globalnych miejscach pracy do 2030 roku.

Wskaźnik: W zakładach Dell Technologies o wysokim deficycie wody zmniejszymy zużycie słodkiej wody o 25%.

Metodologia: Woda jest używana w zakładach Dell Technologies głównie do celów użytkowych, takich jak picie, gotowanie, sprzątanie i spłukiwanie toalet, chłodzenie obiektu i nawadnianie otoczenia. Woda nie jest używana w naszych procesach montażowych. Zużycie słodkiej wody w każdym zakładzie obejmuje wysokiej jakości wodę miejską i prywatną, a także wodę pobieraną ze źródeł powierzchniowych, gruntowych i deszczowych. Poziom deficytu wodnego dla każdego obiektu jest określany przy użyciu podstawowego ogólnego wskaźnika ryzyka wodnego Aqueduct Water Risk Atlas. Ten cel dotyczy budynków będących własnością i użytkowanych przez Dell Technologies, które znajdują się w społecznościach o ogólnym ryzyku wodnym ocenianym jako „wysokie” lub „bardzo wysokie”.

Wskaźnik: W zakładach Dell Technologies w pozostałych miejscach zmniejszymy zużycie słodkiej wody o 10%.

Metodologia: Patrz wyżej. Ten cel dotyczy budynków będących własnością i użytkowanych przez Dell Technologies, które znajdują się w społecznościach o ogólnym ryzyku wodnym ocenianym jako niższe niż „wysokie”.

Wskaźnik: Zmniejszymy ilość odpadów plastikowych w miejscu pracy o 90%

Metodologia: Ten cel odnosi się do rocznej masy odpadów z tworzyw sztucznych i plastikowych pianek wytwarzanych w ramach działalności operacyjnej i biurowej firmy Dell Technologies (w tym usług gastronomicznych świadczonych przez Dell), które są usuwane, kompostowane lub wysyłane poza teren zakładu w celu recyklingu. Ze względu na kryzys spowodowany pandemią COVID-19 nie mogliśmy przeprowadzić planowanego badania dotyczącego wytwarzania odpadów plastikowych w naszych obiektach biurowych. W związku z tym przedstawiony poziom bazowy może zostać skorygowany w przyszłości, gdy nasza działalność wróci do normy.

Każdego roku do 2030 roku będziemy okazywać ciągłe zaangażowanie w kształtowanie zdrowego środowiska pracy, w którym wszyscy mogą się rozwijać.

Metodologia: Zakresem objęta jest łączna liczba godzin szkoleń internetowych i stacjonarnych oferowanych pracownikom i dostawcom zakładów produkcyjnych Dell Technologies oraz dotyczących takich zagadnień, jak bezpieczeństwo i higiena pracy, efektywność energetyczna, gospodarka wodna, praca przymusowa i inne. Wyniki dla tego celu bazują na danych z roku kalendarzowego.

Każdego roku do 2030 roku będziemy kontynuować współpracę z osobami, które wytwarzają nasze produkty.

Pomiar: Liczba wywiadów przeprowadzonych z pracownikami łańcucha dostaw

Metodologia: Zakresem objęta jest łączna liczba wywiadów przeprowadzonych podczas audytów fabryk realizowanych przez podmioty zewnętrzne certyfikowane przez Responsible Business Alliance (RBA). Wywiady te muszą być prowadzone w sposób poufny przez niezależnych audytorów zewnętrznych. Wyniki dla tego celu bazują na danych z roku kalendarzowego.

Pomiar: Odsetek zakładów produkcyjnych, w których istnieją kanały informacji zwrotnej

Metodologia: Aby potwierdzić wiarygodność danych w tegorocznym raporcie, podajemy wskaźnik stanowiący odsetek skontrolowanych fabryk Dell Technologies i dostawców wysokiego ryzyka, w których wdrożono kanały informacji zwrotnej zgodne z Kodeksem postępowania RBA. Oczekujemy, że dane przekazywane w ramach śledzenia postępów w realizacji tego celu będą ewoluować w miarę dalszego rozwoju naszej działalności w tym obszarze. Wyniki dla tego celu bazują na danych z roku kalendarzowego.

Pomiar: Stacjonarne sesje kreatywne

Metodologia: Zakres obejmuje dane zebrane w ramach programu „Kultura innowacji” we wszystkich fabrykach Dell Technologies.

Pomiar: Wewnętrzne pomysły kreatywne zrealizowane jako projekty

Metodologia: Ta wartość odzwierciedla liczbę wewnętrznych pomysłów kreatywnych, które są realizowane jako projekty. Zakres obejmuje dane zebrane w ramach programu „Kultura innowacji” we wszystkich fabrykach Dell Technologies.

Pomiar: Poziom uczestnictwa w stacjonarnych sesjach kreatywnych

Metodologia: Zakres obejmuje dane zebrane w ramach programu „Kultura innowacji” we wszystkich fabrykach Dell Technologies.

Kultywowanie integracji społecznej

Do 2030 roku 50% wszystkich pracowników i 40% liderów będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety.

Wskaźnik: Do 2030 roku 50% wszystkich pracowników na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety

Metodologia: Dotyczy naszych pracowników na całym świecie. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako kobiety.

Wskaźnik: Do 2030 roku 40% wszystkich liderów na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety

Metodologia: Dotyczy naszych pracowników na całym świecie. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako kobiety.

Do 2030 roku 25% wszystkich pracowników i 15% liderów w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie

Wskaźnik: Do 2030 roku 25% wszystkich pracowników w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.

Metodologia: Dotyczy naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie lub latynoskie.

Wskaźnik: Do 2030 roku 15% naszych liderów zespołów w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.

Metodologia: Dotyczy naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych. Zakresem objęty jest odsetek liderów, którzy samodzielnie określili się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.

Każdego roku do 2030 roku 90% naszych pracowników będzie oceniać swoją pracę jako wartościową.

Metodologia: Jako poziom bazowy wykorzystano dane z badania przeprowadzonego w roku obrotowym 2022 (zamiast danych z roku obrotowego 2021), ponieważ w tym opcjonalnym badaniu poproszono pracowników o uwzględnienie poprzedniego roku zatrudnienia. Wskaźnik tego celu bazuje na odsetku pozytywnych odpowiedzi uzyskanych podczas naszego corocznego, wewnętrznego i opcjonalnego badania opinii pracowników Dell Technologies — zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin.

Do 2030 roku 50% naszych pracowników będzie uczestniczyć w grupach zasobów pracowniczych (ERG) w celu zwiększania wpływu społecznego.

Metodologia: Obecnie raportujemy uczestnictwo w grupach zasobów pracowniczych (ERG) jako liczbę pracowników firmy Dell, którzy zapisali się do co najmniej jednej grupy ERG (poprzez śledzenie tego w YourCause, naszym systemie rejestracji wolontariatu i członkostwa w grupach ERG). „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware.

Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie oceniać swojego lidera jako inspirującego.

Metodologia: Jako poziom bazowy wykorzystano dane z badania przeprowadzonego w roku obrotowym 2022 (zamiast danych z roku obrotowego 2021), ponieważ w tym opcjonalnym badaniu poproszono pracowników o uwzględnienie poprzedniego roku zatrudnienia. Wskaźnik tego celu bazuje na odsetku pozytywnych odpowiedzi uzyskanych podczas naszego corocznego, wewnętrznego i opcjonalnego badania opinii pracowników Dell Technologies — zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin.

Do 2030 roku 95% naszych pracowników będzie uczestniczyć w corocznym podstawowym szkoleniu na temat takich kluczowych zagadnień, jak nieświadome uprzedzenia, molestowanie, mikroagresja i przywileje.

Metodologia: Ten pomiar bazuje na odsetku pracowników firmy Dell na całym świecie, którzy uczestniczyli w kursach poświęconych nieświadomemu uprzedzeniu, molestowaniu, mikroagresji i przywilejom, oferowanych przez organizację zajmującą się różnorodnością i integracją.

Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych.

Metodologia: Ten cel jest zgodny z naszymi obszarami zainteresowania w zakresie kultywowania integracji społecznej i zmiany stylu życia. Docieramy do tych zróżnicowanych grup — czyli tych, które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety i osoby z grup niedoreprezentowanych lub mniejszości — poprzez nasze inicjatywy społeczne i edukacyjne. Zakres obejmuje liczbę osób, do których udało się dotrzeć i które są dziewczętami, kobietami lub członkami grup niedostatecznie reprezentowanych, zestawioną z łączną liczbą osób, do których udało się dotrzeć.

Zmiana stylu życia

Wykorzystując naszą technologię i zasięg, będziemy wspierać inicjatywy z zakresu zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych, tak aby do 2030 roku zapewnić trwałe korzyści miliardowi ludzi

Metodologia: Zakres obejmuje łączną liczbę osób, do których dotarło bezpośrednio lub pośrednio dzięki programom Dell Technologies, takim jak programy strategicznego wsparcia finansowego i innowacji społecznych (np. Digital LifeCare). Korzystamy z najlepszych dostępnych praktyk branżowych, aby bardziej kompleksowo uchwycić pełny wpływ wszystkich programów społecznych, w tym liczbę osób, które skorzystały dzięki wolontariatowi pracowniczemu i programom dobroczynnym realizowanym poza organizacją dobroczynną (tj. przez oddziały).

Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych.

Metodologia: Ten cel jest zgodny z naszymi obszarami zainteresowania w zakresie kultywowania integracji społecznej i zmiany stylu życia. Docieramy do tych zróżnicowanych grup — czyli tych, które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety i osoby z grup niedoreprezentowanych lub mniejszości — poprzez nasze inicjatywy społeczne i edukacyjne. Zakres obejmuje liczbę osób, do których udało się dotrzeć i które są dziewczętami, kobietami lub członkami grup niedostatecznie reprezentowanych, zestawioną z łączną liczbą osób, do których udało się dotrzeć.

Do 2030 roku wykorzystamy naszą wiedzę i technologię, aby pomóc 1000 współpracujących organizacji non-profit w cyfrowej transformacji, tak aby lepiej służyły swoim społecznościom.

Metodologia: Obecnie pomiar obejmuje liczbę organizacji non-profit, które wzięły udział w programie Tech Pro Bono. Opracowujemy metody pomiaru, które pozwolą uwzględnić organizacje non-profit wspierane przez inne działania firmy Dell, między innymi bezpośrednią pomoc oddziałów, oraz organizacje, które korzystają z organicznego wolontariatu pracowniczego bazującego na umiejętnościach.

Firma Dell Technologies zainwestowała w rozwój cyfrowego narzędzia do oceny (Digital Assessment Tool), które będzie wykorzystywane do pomiaru wskaźnika uczestnictwa w programie przed i po jego zakończeniu i które pozwoli nam w przyszłości ilościowo ocenić poziom zaawansowania transformacji cyfrowej partnerów non-profit. Narzędzie Digital Assessment Tool jest opracowywane przez zewnętrznego dostawcę, firmę TechSoup.

Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie uczestniczyć w działalności charytatywnej lub wolontariackiej w swoich społecznościach.

Metodologia: Zakres obejmuje udział pełnoetatowych pracowników firmy Dell, którzy zgłosili się za pośrednictwem platformy wolontariatu i darowizn innej firmy. Zakres tej metryki uwzględni zbycie jednostki RSA, które nastąpiło 1 września 2020 r.

Etyka i ochrona prywatności

Do 2030 roku w pełni zautomatyzujemy nasze procesy kontroli danych, aby ułatwić klientom zachowanie kontroli nad ich danymi osobowymi.

Wskaźnik: Utworzenie cyfrowego centrum ochrony prywatności w ramach funkcji Moje konto
Metodologia: Będziemy przedstawiać coroczne aktualizacje dotyczące naszych postępów w dążeniu do pełnej automatyzacji.

Wskaźnik: Rozszerzenie naszego cyfrowego rozwiązania operacyjnego w zakresie zgodności z zasadami ochrony prywatności (tj. RSA Archer) w celu zintegrowania go z nowo utworzonym cyfrowym centrum ochrony prywatności w ramach „Mojego konta”
Metodologia: Będziemy przedstawiać coroczne aktualizacje dotyczące naszych postępów w realizacji tego celu.

Wskaźnik: Zaktualizowanie naszego internetowego oświadczenia o ochronie prywatności w witrynie dell.com w celu zapewnienia większej przejrzystości w zakresie gromadzenia danych i praktyk ochrony prywatności firmy Dell
Metodologia: Będziemy przedstawiać coroczne aktualizacje dotyczące naszych postępów.

Każdego roku do 2030 roku 100% naszych pracowników będzie demonstrować swoje zaangażowanie w nasze wartości.

Pomiar: Odsetek pracowników Dell Technologies, którzy ukończyli przydzielone im szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami
Metodologia: Zmierzona wartość to liczba pracowników Dell Technologies na całym świecie, którzy ukończyli przypisane im kursy szkoleniowe w systemie zarządzania kształceniem, zestawiona z łączną liczbą aktywnych pracowników w bazie danych na określony dzień każdego roku. Ponadto nowo zatrudnieni pracownicy firmy Dell są zobowiązani do ukończenia szkolenia w ciągu 90 dni od zatrudnienia.

Pomiar: Odsetek pracowników Dell Technologies, którzy zaakceptowali Kodeks postępowania Dell Technologies
Metodologia: Zmierzona wartość to liczba pracowników firmy Dell Technologies, którzy zaakceptowali postanowienia Kodeksu postępowania firmy Dell Technologies po ukończeniu corocznego internetowego szkolenia z zakresu Kodeksu postępowania, zestawiona z łączną liczbą aktywnych pracowników w bazie danych na określony dzień każdego roku.

Do 2030 roku 100% bezpośrednich partnerów, z którymi prowadzimy interesy, zademonstruje swoje zaangażowanie w nasze wartości.

Metodologia: Zmierzona wartość to łączna liczba partnerów, którzy zaakceptowali postanowienia Kodeksu postępowania dla partnerów w ramach umowy programu partnerskiego Dell Technologies Partner Program (DTPP), zestawiona z łączną liczbą partnerów uczestniczących w programie DTPP.

Zmierzona wartość to łączna liczba partnerów, którzy ukończyli szkolenie w zakresie zgodności z przepisami dla partnerów firmy Dell, zestawiona z łączną liczbą partnerów wymaganych do uczestnictwa w szkoleniu i uzyskania lub utrzymania statusu „metal-tier” programu DTPP lub statusu autoryzowanego dystrybutora.

PRZYPISY KOŃCOWE DO WYKAZU CELÓW

- 1 Może być konieczne dopasowanie przedstawionych wskaźników do przyszłych produktów, które dopiero pojawią się na rynku, oraz produktów, które zniknęły już z rynku. W niektórych przypadkach możemy być zmuszeni do dalszego stosowania podejścia bazującego na masie. Przeliczanie masy na jednostki jest stosowane, gdy dane dotyczące liczby jednostek są niedostępne.
- 2 Ten wskaźnik dotyczy wyłącznie znanych programów obejmujących opakowania klientów firmy Dell. W ramach tego celu nie jest mierzona zdolność do recyklingu/kompostowania materiałów opakowaniowych. Poziom bazowy dla roku obrotowego 2020 został ekstrapolowany na podstawie danych z roku kalendarzowego.
- 3 W wersji niniejszego raportu z czerwca 2021 roku wartość ta została podana jako 251 000.
- 4 W cyklu raportowania CDP na rok 2020 wykorzystywane są dane z roku kalendarzowego 2019. Dane dotyczące emisji dostawców zostały ekstrapolowane tak, aby obejmowały 100% wartości. Podane liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Dane dotyczące bezwzględnych emisji gazów GHG dla zakresu 3, kategorii 1: zakupione towary i usługi — 3 748 553 MTCO₂e w roku obrotowym 2020 oraz 3 497 494 MTCO₂e w roku obrotowym 2021.
- 5 Podane liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Bezwzględna emisja gazów GHG dla zakresu 3, kategorii 4: dane dotyczące emisji z transportu/dystrybucji w procesie produkcji — 763 397 MTCO₂e dla roku obrotowego 2020 oraz 1 270 239 MTCO₂e dla roku obrotowego 2021.
- 6 Podane liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek.
- 7 W wyniku usprawnienia naszych procesów obliczeniowych zmieniamy nasze wyniki z roku obrotowego 2020: redukcja o 69,9% zmienia się w redukcję o 71,2%. Zmiana ta jest związana wyłącznie z procesem i nie odzwierciedla żadnych zmian w bazowych zbiorach danych ani w metodologii obliczeń.
- 8 Nasz poziom bazowy wynosi 47,1 MTCO₂e na 1 bln USD, ale nie został uwzględniony w wykazie celów roku obrotowego 2020. Dane dotyczące emisji dostawców zostały ekstrapolowane tak, aby obejmowały 100% wartości.
- 9 „Osoby w naszym łańcuchu dostaw” to osoby pracujące w fabrykach Dell Technologies, u dostawców usług montażu końcowego, dostawców bezpośrednich i dostawców niższego szczebla.
- 10 „Nasze” odnosi się do pracowników pierwszej linii, kierowników i brygadzystów Dell Technologies należących do ogólnego zespołu produkcyjnego Dell (Client and Infrastructure).
- 11 W wersji niniejszego raportu z czerwca 2021 roku wartość ta została podana jako 99 721.
- 12 „Członkowie zespołu łańcucha dostaw” to członkowie zespołu pracujący w fabrykach Dell Technologies, u dostawców usług montażu końcowego, dostawców bezpośrednich i dostawców niższego szczebla.
- 13 Obejmuje to fabryki zarządzane przez Dell Technologies, dostawców usług montażu końcowego, dostawców bezpośrednich i dostawców niższego szczebla.
- 14 „Nasze” odnosi się do działań w fabrykach Dell Technologies, wykonywanych przez członków zespołu Dell Technologies należących do zespołu produkcyjnego. „Sesje kreatywne” to sesje, które inspirować do tworzenia pomysłów.
- 15 „Nasze” odnosi się do działań w fabrykach Dell Technologies, wykonywanych przez członków zespołu Dell Technologies należących do zespołu produkcyjnego. „Sesje kreatywne” to sesje, które inspirować do tworzenia pomysłów.
- 16 „Nasze” odnosi się do uczestnictwa w ramach fabryk Dell Technologies, do członków zespołu Dell Technologies należących do zespołu produkcyjnego. Obejmuje to fabryki zarządzane przez Dell Technologies, dostawców usług montażu końcowego, dostawców bezpośrednich i dostawców niższego szczebla.
- 17 „Łańcuch dostaw” odnosi się do zewnętrznych dostawców usług montażu końcowego, dostawców bezpośrednich oraz dostawców niższego szczebla.
- 18 „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group, w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.

- 19 „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group, w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 20 „Pracownicy w Stanach Zjednoczonych” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, których krajem zamieszkania są Stany Zjednoczone (w tym Portoryko), z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group, w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 21 „Pracownicy w Stanach Zjednoczonych” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, których krajem zamieszkania są Stany Zjednoczone (w tym Portoryko), z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group, w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 22 Odsetek pozytywnych odpowiedzi jest obliczany na podstawie odsetka respondentów, którzy wybrali ocenę „4” lub „5” na 5-punktowej skali. Do udziału w ankiecie zaproszeni są pracownicy zatrudnieni co najmniej cztery tygodnie przed rozpoczęciem ankiety (z wyłączeniem stażystów i pracowników tymczasowych).
- 23 Odsetek pozytywnych odpowiedzi jest obliczany na podstawie odsetka respondentów, którzy wybrali ocenę „4” lub „5” na 5-punktowej skali. Do udziału w ankiecie zaproszeni są pracownicy zatrudnieni co najmniej cztery tygodnie przed rozpoczęciem ankiety (z wyłączeniem stażystów i pracowników tymczasowych).
- 24 Szkolenie podstawowe obejmuje umiejętności, które pomagają nam zrozumieć kluczowe zagadnienia związane z nieświadomymi uprzedzeniami, molestowaniem, mikroagresją i przywilejami w miejscu pracy. „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony.
- 25 „Grupy niedostatecznie reprezentowane” to grupy o niższym statusie społeczno-ekonomicznym oraz niedoreprezentowane mniejszości.
- 26 „Grupy niedostatecznie reprezentowane” to grupy o niższym statusie społeczno-ekonomicznym oraz niedoreprezentowane mniejszości.
- 27 Liczba organizacji non-profit, do których udało się dotrzeć w roku obrotowym 2020, była wcześniej zaniżona i wynosiła 5, natomiast rzeczywista liczba organizacji non-profit, którym udzielono wsparcia w zakresie transformacji cyfrowej za pośrednictwem naszych programów Tech Pro Bono, została skorygowana do 11. Po uwzględnieniu powtarzających się uczestników liczba partnerów non-profit wspieranych w ramach naszych programów Tech Pro Bono w roku obrotowym 2021 wynosi 66, co daje łączną sumę 77 organizacji non-profit wspieranych w zakresie transformacji cyfrowej.
- 28 „Moje konto” to chroniona hasłem funkcja dostępna w witrynie dell.com, za pomocą której przechowywane są informacje o kliencie oraz szczegóły składanych zamówień.
- 29 „Pracownicy na całym świecie” to wszyscy pracownicy Dell Technologies, w tym osoby zatrudnione w pełnym i niepełnym wymiarze godzin oraz osoby ze statusem stażysty. „Aktywni pracownicy” to podzbiór tych pracowników z całego świata, którzy nie przebywają obecnie na zatwierdzonym urlopie. Kursy zależą od wymaganych do zrealizowania celów globalnych i biznesowych.
- 30 „Pracownicy na całym świecie” to wszyscy pracownicy Dell Technologies, w tym osoby zatrudnione w pełnym i niepełnym wymiarze godzin oraz osoby ze statusem stażysty. „Aktywni pracownicy” to podzbiór tych pracowników z całego świata, którzy nie przebywają obecnie na zatwierdzonym urlopie. Kursy zależą od wymaganych do zrealizowania celów globalnych i biznesowych.
- 31 „Partnerzy” to dostawcy rozwiązań uszeregowani według poziomów oraz autoryzowani dystrybutorzy uczestniczący w programie partnerskim firmy Dell Technologies.
- 32 „Partnerzy” to dostawcy rozwiązań uszeregowani według poziomów oraz autoryzowani dystrybutorzy uczestniczący w programie partnerskim firmy Dell Technologies.



Promowanie zrównoważonego rozwoju

Razem z naszymi klientami, dostawcami i społecznościami odpowiadamy za ochronę i poprawę stanu naszej planety. To kluczowa część naszej działalności. Włączamy zrównoważony rozwój i praktyki etyczne we wszystko, co robimy, biorąc odpowiedzialność za nasze działania i wprowadzając ulepszenia — gdziekolwiek i kiedykolwiek jest to możliwe.

Podstawa wszystkiego, co robimy

Nasze cele w zakresie promowania zrównoważonego rozwoju dotyczą poniższych obszarów zainteresowań



Przyspieszamy wdrożenie gospodarki obiegowej

Do 2030 roku globalna populacja [wzrośnie o prawie miliard osób](#). Wraz z tym wzrostem nasza gospodarka będzie wywierać niespotykaną dotąd presję na granice planetarne i systemy społeczne. Mamy jednak wybór.

Możemy zdecydować się na zmianę systemu. Odchodząc od gospodarki liniowej na gospodarkę w obiegu zamkniętym (cyrkularną lub obiegową), możemy projektować tak, aby zmniejszyć ilość odpadów, wydłużyć okres użytkowania produktów i materiałów oraz opracować metody regeneracji naturalnych systemów, które są niezbędne dla przetrwania naszej planety. W Dell Technologies wierzymy, że technologia odegra kluczową rolę w tej zmianie i postrzegamy gospodarkę w obiegu zamkniętym jako model biznesowy o kluczowym znaczeniu dla naszej wspólnej przyszłości.



Chronimy naszą planetę i wymagamy tego samego od naszych klientów oraz partnerów

Nasza planeta już teraz odczuwa skutki zmian środowiskowych, a wszystko wskazuje na to, że zmiany te stają się coraz częstsze i bardziej dotkliwe. Ekstremalne warunki pogodowe, uchoďcy klimatyczni i presja wywierana na systemy zasobów naturalnych to przykłaďy pojawiających się długoterminowych skutków wcześniejszej działalności człowieka.

Działania podejmowane dziś i w ciągu najbliższej dekady będą mieć ogromny wpływ na sposób, w jaki świat złagodzi szkody spowodowane zmianami klimatu oraz dostosuje się do nich. Firma Dell Technologies będzie nadal rozwijać i wzmacniać swój ekosystem działalności, doceniając zasoby naturalne i minimalizując wpływ na środowisko.



Wspieramy i chronimy wszystkich, którzy tworzą nasze produkty

W ostatecznym rozrachunku zrównoważony rozwój polega na podejmowaniu dzisiaj takich działań, które zapewnią przyszłe możliwości. Nasz łańcuch dostaw jest rozległy i skomplikowany oraz angażuje wiele osób na całym świecie. Dzięki tej globalnej sile firma Dell Technologies ma zasięg i możliwości pozwalające promować odpowiedzialną produkcję.

Warunkiem prowadzenia z nami interesów jest przestrzeganie zasad etyki, szacunku i godności wobec wszystkich osób tworzących nasze produkty. Współpracujemy z wieloma naszymi dostawcami, pomagając im poszerzać niezbędną wiedzę i zdolności. Wspieramy ich poprzez kompleksowy program — obejmujący między innymi audyty — który przyspiesza wprowadzanie ulepszeń i utrzymuje je. Mamy również zaszczyt być członkiem-założycielem organizacji [Responsible Business Alliance](#) (Sojusz na rzecz odpowiedzialnego biznesu), która wspiera prawa i dobrobyt pracowników oraz społeczności współtworzących globalny łańcuch dostaw technologii.

AMBITNY CEL: PROMOWANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Do 2030 roku, w ramach każdego produktu zakupionego przez klienta, ponownie wykorzystamy lub poddamy recyklingowi równoważny produkt. 100% naszych opakowań będzie wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych. Ponad połowa podzespołów naszych produktów będzie wykonana z materiałów pochodzących z recyklingu lub źródeł odnawialnych.

Zrównoważona produkcja odgrywa w nowoczesnej gospodarce kluczową rolę. Przy obecnym wzroście liczby ludności i presji wywieranej na ekosystem długotrwałe podejście naszego społeczeństwa polegające na wyrzucaniu materiałów i traktowaniu ich jako „odpadów” jest niezrównoważone.

Nasz ambitny cel wzywa do odbierania tego, co produkujemy, i znacznego zwiększenia poziomu wykorzystania materiałów pochodzących z recyklingu i odnawialnych. Te dwa działania, wraz z metodologią projektowania stosowaną przez firmę Dell Technologies w celu optymalizacji możliwości ponownego użycia i recyklingu produktów, wspierają przyszłość gospodarki obiegu zamkniętego. Stale szukamy kompromisów w zakresie zrównoważonego rozwoju, starając się identyfikować alternatywne źródła pozyskiwania materiałów,

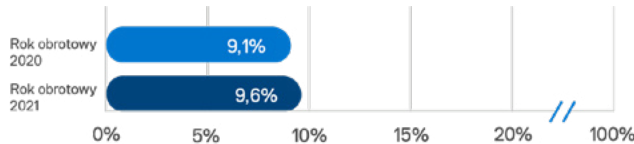
które mają najmniejszy wpływ na naszą planetę, ale jednocześnie spełniają nasze wymogi dotyczące wydajności.

Kluczem do osiągnięcia tego celu jest zrozumienie wyzwań związanych ze zrównoważonym użytkowaniem, recyklingiem i ponownym użyciem materiałów. Firma Dell angażuje klientów za pośrednictwem mediów społecznościowych i innych treści, informując ich o znaczeniu gospodarki cyrkulacyjnej w życiu każdego z nas. Prowadzimy badania mające na celu określenie, jak konsumenci są motywowani lub zachęceni do recyklingu. Stale udoskonalamy naszą [ofertę recyklingu](#), między innymi nową, opcjonalną usługę przenoszenia danych klientów ze starych systemów do nowych oraz trwałego usuwania danych ze starych systemów przed ich recyklingiem.

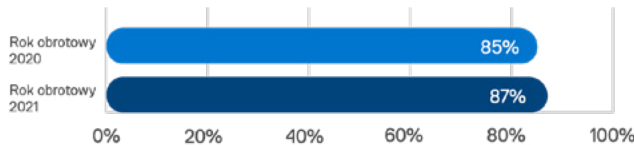
Dowiedz się więcej na temat [podejścia firmy Dell do gospodarki obiegu zamkniętego](#).

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Procent zebranych produktów (łącznie ilość jednostek zebranych do recyklingu i ponownego użycia względem liczby sprzedanych produktów)



Procentowa zawartość materiałów pochodzących z recyklingu/odnawialnych w opakowaniach

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Innowacyjne projektowanie

Nasi projektanci zaczynają z myślą o końcowym efekcie, tworząc produkty łatwe w obsłudze, naprawie i recyklingu.



Ponowne wykorzystanie i recykling

Wydłużenie okresu użytkowania i odzyskiwanie materiałów po zakończeniu eksploatacji wspiera gospodarkę obiegu zamkniętego.

Zrównoważone materiały

Stosowanie w produktach i opakowaniach materiałów pochodzących z recyklingu/odnawialnych pozwala utrzymać je w obiegu.

Pionierskie zastosowanie bioplastików

„Stosując bioplastiki, dążymy do osiągnięcia naszego celu na rok 2030 oraz zwiększamy zdolność do oferowania jednej z najbardziej zrównoważonych ofert komercyjnych komputerów PC w branży. Zaangażowanie firmy Dell Technologies w zrównoważony rozwój obejmuje fazy projektowania, użytkowania i odbioru, dzięki czemu nasi klienci mogą mieć pewność, że kupują, używają, a po zakończeniu użytkowania — oddają do recyklingu swoje systemy Dell”. — Rahul Tikoo. Starszy wiceprezes i Dyrektor generalny, Grupa ds. produktów klienckich

Firma Dell jest pionierem w stosowaniu odnawialnego bioplastiku w pokrywach nowych modeli Latitude z serii 5000 i Precision 3560/3561. Nasz bioplastik jest wytwarzany z oleju talowego, czyli produktu ubocznego procesu produkcji papieru, wykorzystywanego przez nas w celu przyspieszenia gospodarki obiegu zamkniętego. Zamieniamy ten olej w nadający się do recyklingu poliwęglan — dokładnie tego samego typu, którego używamy w wielu innych zastosowaniach.

Ostatnie ważne wydarzenia



Zaoferowaliśmy bezpłatny odbiór starszych technologicznie produktów

Zwiększyliśmy liczbę klientów korzystających z naszej opcji wysyłki zwrotnej o 144%* w porównaniu z rokiem obrotowym 2020. Ta oferowana przez Dell Technologies usługa zapewniła firmom i konsumentom możliwość odpowiedzialnego recyklingu przestarzałych technologii — niezależnie od miejsca zamieszkania lub pracy w czasie pandemii COVID-19. Klientom na całym świecie, którzy chcą zminimalizować swój wpływ na środowisko, firma Dell od dawna oferuje [wygodne rozwiązania w zakresie recyklingu](#). W miarę rozwoju technologii i handlu elektronicznego zamierzamy nadal promować i ulepszać naszą współpracę z klientami w zakresie recyklingu.

*Przedstawione dane wynikają z liczby etykiet wydrukowanych w ujęciu rok do roku w okresie od roku obrotowego 2020 do 2021.



Rozszerzona inicjatywa gospodarki obiegu dysków twardych

Rozszerzyliśmy inicjatywę firmy Dell dotyczącą zamkniętego obiegu dysków twardych. Wykorzystujemy teraz aluminium pochodzące z recyklingu w obiegu zamkniętym. Kontynuowaliśmy współpracę z firmami [Reconext](#) oraz [Seagate](#) w celu wykorzystania aluminium ze starych dysków firmy Dell w płytach bazowych nowych dysków twardych stosowanych w produktach firmy Dell. W naszym pierwszym projekcie pilotażowym w wybranych komputerach OptiPlex 7090 w obudowie typu small form factor (SFF) i mini tower wykorzystano 24 000 dysków z aluminium pochodzącego z recyklingu w obiegu zamkniętym. Aluminium znajduje się w pierwszej piątce materiałów, które są najczęściej stosowane w produktach Dell Technologies. Ta innowacja przybliża zarówno firmę Dell, jak i całą branżę, do łańcuchów dostaw metali w obiegu zamkniętym. Analizujemy możliwości zwiększenia wykorzystania aluminium z recyklingu w obiegu zamkniętym na dodatkowe napędy, a także inne zastosowania przemysłowe.



Przetworzone tworzywa sztuczne pochodzenia oceanicznego

Zwiększyliśmy ilość plastiku wydobywanego z oceanów poprzez podniesienie z 25% do 50% zawartości plastiku pochodzenia oceanicznego w tackach opakowaniowych stosowanych w wybranych nowych notebookach Dell XPS. Tacki opakowaniowe wybranych nowych urządzeń Dell Latitude typu 2 w 1 nadal zawierają 25% materiałów pochodzących z recyklingu tworzyw sztucznych pochodzenia oceanicznego. Wszystkie dodatkowe materiały użyte w tych tackach opakowaniowych, niezależnie od ich zawartości procentowej, pochodzą z recyklingu. (Te dane są dostarczane przez dostawców i charakteryzują się $\pm 10\%$ tolerancją). Starając się zwiększyć poziom wykorzystania tworzyw sztucznych pochodzenia oceanicznego, stale szukamy efektywnych kosztowo możliwości w obrębie opakowań. Analizowaliśmy również rozszerzenie zastosowania takich tworzyw poza opakowania, prowadząc różne badania mające na celu ewentualne przyszłe wprowadzenie na rynek.



Promowaliśmy innowacyjne zastosowanie odzyskanego włókna węglowego

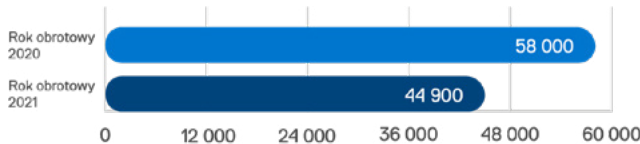
Nadal promowaliśmy innowacyjne stosowanie odzyskanego włókna węglowego, zwiększając do 3,8 mln funtów zużycie odzyskanego włókna węglowego w całym okresie eksploatacji produktów firmy Dell. W nowych komputerach Latitude serii 5000 i Precision 3560/3561 zastosowano mieszankę włókien węglowych pochodzących z recyklingu (20%), plastiku pochodzącego z recyklingu (30%) oraz bioplastiku (21%), dzięki czemu łączna zawartość materiałów pochodzących z recyklingu i odnawialnych w pokrywie notebooka wynosi 71% masy całkowitej. Ponadto skalowaliśmy proces w taki sposób, aby wykorzystać odzyskane z przemysłu lotniczego włókno węglowe w pokrywie notebooków Latitude serii 7000 i zwiększyć zawartość materiałów pochodzących z recyklingu z około 3% do 5% masy całego systemu, jednocześnie zmniejszając masę o około 40 gramów i grubość o 0,2 mm w porównaniu z modelami poprzedniej generacji. Dostrzegamy możliwość dalszego rozwoju programu poprzez wykorzystanie materiałów z innych gałęzi przemysłu, takich jak stare części z turbin wiatrowych czy samochodów.

Zobowiązujemy się do osiągnięcia zerowej emisji netto gazów cieplarnianych (HGH) w zakresach 1, 2 i 3 do 2050 roku.

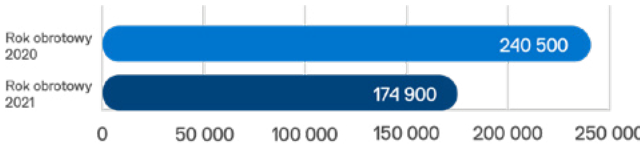
Nasz nowy cel „zerowej emisji netto” to rozszerzenie naszych dotychczasowych celów związanych z klimatem. Odzwierciedla nasze silne zaangażowanie w bycie odpowiedzialnym obywatelem korporacyjnym. Osiągnięcie tego celu będzie wymagać globalnej współpracy w wielu aspektach naszej działalności, a także szerszego łańcucha wartości, podejścia opartego na dowodach naukowych i konsekwentnego realizowania naszych rozłożonych w czasie celów pośrednich — przede wszystkim naszych celów dotyczących emisji na rok 2030.

Aby osiągnąć zerowy poziom emisji netto, musimy znacznie ograniczyć lub wyeliminować emisje w zakresach 1 i 2 oraz istotne emisje w zakresie 3, a następnie skoncentrować nasze wysiłki na zrównoważeniu pozostałych emisji gazów cieplarnianych poprzez działania polegające na eliminacji dwutlenku węgla. Wiemy, że to trudne wyzwanie, ale jesteśmy na nie przygotowani, stawiając kolejne kroki na naszej drodze do bycia odpowiedzialnymi opiekunami naszej planety.

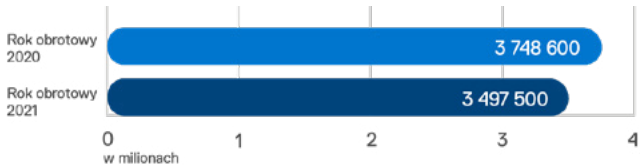
Dotychczasowe wyniki* Mierzone w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂ (MTCO₂e)
Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



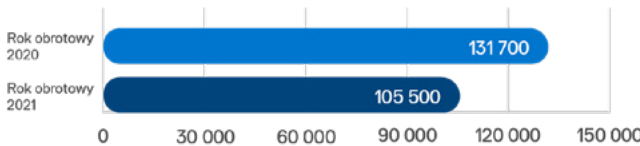
Zakres 1: Emisje bezpośrednie



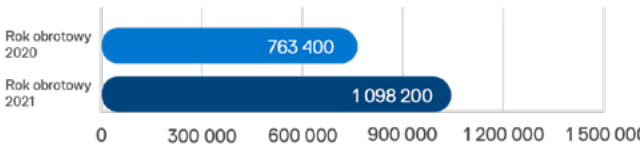
Zakres 2: Emisje pośrednie, metoda market-based



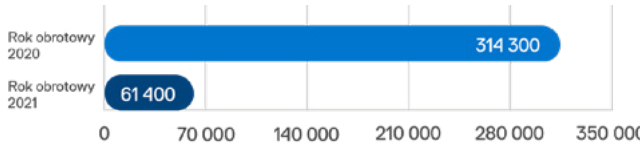
Zakres 3, kategoria 1: Zakupione towary i usługi



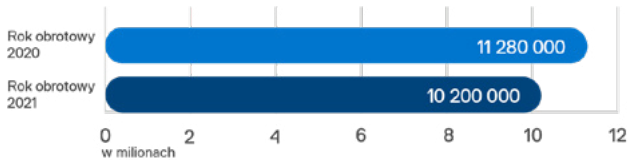
Zakres 3, kategoria 3: Działalność związana z paliwami i energią w procesie produkcji



Zakres 3, kategoria 4: Transport/dystrybucja w procesie produkcji



Zakres 3, kategoria 6: Podróże służbowe



Zakres 3, kategoria 11: Użytkowanie sprzedanych produktów

Ostatnie ważne wydarzenia

- We wrześniu 2020 roku dołączyliśmy do [Sojuszu Liderów Klimatycznych Światowego Forum Ekonomicznego](#), gdy Michael Dell dołączył do tej inicjatywy w ramach naszego stałego zaangażowania w przeciwdziałanie zmianom klimatu.
- Uruchomiliśmy nasz nowy cel „zerowej emisji netto” w [Dniu Ziemi 2021](#).
- Nadal wspieraliśmy krajowe/globalne wysiłki w celu promowania polityki i działań przeciwdziałających zmianom klimatycznym, w tym kampanie [We Mean Business Coalition](#), [We Are Still In](#) i [America Is All In](#), a także współtworzyliśmy inicjatywę [Goal 13 Impact Platform](#).
- Pomagaliśmy w opracowaniu [nowej polityki zmian klimatycznych Business Roundtable](#), która wzywa do dalszych działań na rzecz redukcji emisji gazów cieplarnianych.
- W związku z wysoką jakością i kompleksowością dostarczonych informacji firma Dell otrzymała ocenę A za odpowiedzi przekazane w 2020 r. w corocznym kwestionariuszu CDP dotyczącym zmian klimatycznych oraz została uznana liderem rankingu angażowania dostawców CDP.

Nasze działania zmierzające do osiągnięcia celów klimatycznych na rok 2030 wpływają na postępy w realizacji tego nowego celu; więcej informacji na ten temat można znaleźć na kolejnych stronach niniejszego raportu.

- [Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 50%.](#)
- [Będziemy współpracować z naszymi bezpośrednimi dostawcami materiałów w celu osiągnięcia opartego na dowodach naukowych celu redukcji emisji gazów cieplarnianych o 60% na jednostkę przychodu do 2030 roku.](#)

[Więcej informacji o śladzie węglowym firmy Dell Technologies.](#)

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych (CHG) w zakresach 1 i 2 o 50%.

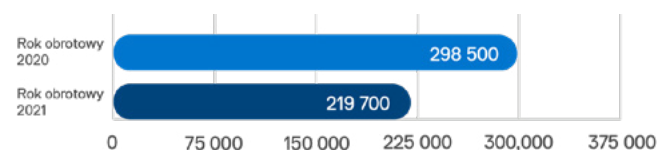
Ponieważ skutki zmian klimatycznych są coraz bardziej widoczne, a tempo globalnego ocieplenia wzrasta, wszyscy musimy zobowiązać się do działania. Największym źródłem emisji gazów cieplarnianych z naszej działalności jest zużycie energii elektrycznej w naszych budynkach. Mniejsze ilości pochodzą z paliw i czynników chłodniczych używanych w firmowych budynkach i pojazdach. Firma Dell Technologies koncentruje się na efektywnym wykorzystaniu energii elektrycznej i zwiększeniu wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych. Nasze cele redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2030 roku zostały zaakceptowane przez organizację [Science Based Targets initiative](#) jako zgodne z redukcjami wymaganymi do utrzymania ocieplenia na poziomie 1,5 stopnia Celsjusza — to najbardziej ambitny cel Porozumienia paryskiego.

Do 2030 roku będziemy pozyskiwać 75% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych we wszystkich zakładach Dell Technologies, a do 2040 roku — 100%.

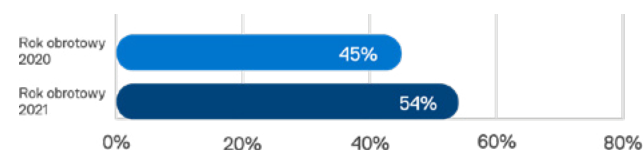
Odnawialne źródła energii mają kluczowe znaczenie pod względem dekarbonizacji naszej gospodarki i złagodzenia skutków [zmian klimatycznych](#). Ten cel przyczynia się również do osiągnięcia powyższego celu redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Emisje gazów cieplarnianych w MTCO₂e, zakresy 1 i 2 (metoda market-based)



Całkowita zużyta energia elektryczna pochodząca ze źródeł odnawialnych

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Ostatnie ważne wydarzenia

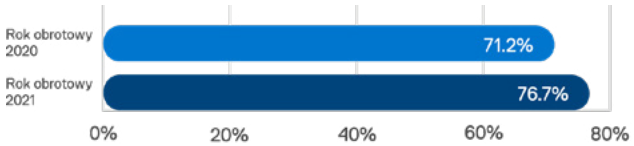
- Zmniejszyliśmy emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 o 78 500 ton metrycznych w porównaniu z rokiem obrotowym 2020. Przypisujemy ten spadek dodatkowemu zakupowi energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, a także nowym i bieżącym działaniom na rzecz poprawy sprawności energetycznej. Część tej redukcji jest również związana z wyłączeniami i ograniczeniami operacyjnymi spowodowanymi pandemią COVID-19. Doprowadziły one do tymczasowego, zmniejszonego obciążenia energetycznego w wielu naszych budynkach biurowych i zakładach produkcyjnych.
- Poszerzyliśmy nasze portfolio odnawialnych źródeł energii, budując w naszym zakładzie produkcyjnym w Penang, w Malezji, nową, składającą się z 1590 paneli dachową instalację fotowoltaiczną o mocy 700 kWp. System ten ma generować około 900 megawatogodzin czystej energii elektrycznej rocznie.
- Nadal skupialiśmy się na wprowadzaniu ulepszeń energetycznych w naszych budynkach i wynajmowanych przestrzeniach. Ważną rolę w naszych programach zrównoważonego rozwoju odgrywają takie bieżące projekty, jak wymiana źródeł światła na LED, wymiana starzejącego się sprzętu na bardziej wydajny oraz dodawanie izolacji podczas wymiany dachów.
- Otrzymaliśmy potwierdzenie od organizacji [Science Based Targets initiative](#), że cel firmy Dell dotyczący redukcji emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 do 2030 roku jest zgodny z wymogiem „1,5 stopnia Celsjusza”.

Zmniejszymy intensywność zużycia energii elektrycznej całego portfolio naszych produktów o 80% (lata obrotowe 2012–2021)

Ślad węglowy naszych produktów stanowi oczywiście część śladu naszych klientów, ale jest także częścią naszego. Na ten ślad składają się trzy podstawowe czynniki: zużycie energii przez produkty, użytkowanie produktów przez klientów oraz sposób pozyskiwania energii. Ponieważ w wielu miejscach energia elektryczna jest nadal wytwarzana poprzez spalanie paliw kopalnych, zarówno my, jak i nasi klienci, musimy zwracać uwagę na to, jaka jest sprawność energetyczna naszych produktów. Ważną kwestią jest również sposób, w jaki klienci użytkują nasze produkty, dlatego zapewniamy im wsparcie w postaci produktów, usług i rozwiązań ułatwiających użytkowanie technologii informatycznych. Cel ten został ustanowiony w roku obrotowym 2014 jako część naszego planu „Legacy of Good 2020” i ma zostać wygaszony w niniejszym raporcie za rok obrotowy 2021. To ostatni rok, w którym będziemy informować o realizacji naszego celu w zakresie intensywności zużycia energii elektrycznej na rok 2020. Pozostajemy zaangażowani w zrównoważony rozwój produktów i opracowujemy obecnie nowy cel dotyczący wpływu produktów na emisję dwutlenku węgla.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Procentowa redukcja intensywności zużycia energii elektrycznej naszego portfolio produktów (nie jest to poziom odniesienia z roku obrotowego 2020; więcej informacji można znaleźć w informacjach o metodologii)

Ostatnie ważne wydarzenia

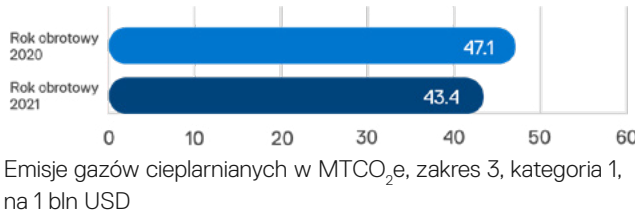
- Osiągnęliśmy 76,7% redukcję intensywności zużycia energii elektrycznej w całym portfolio naszych produktów (lata obrotowe 2012–2021). Mimo że nie udało nam się osiągnąć celu, który wyznaczyliśmy sobie w 2013 roku, czyli 80% redukcji w całym portfolio, jesteśmy bardzo zadowoleni z wyników. Poprawa z roku na rok wynikała częściowo z obniżenia intensywności zużycia energii elektrycznej portfolio klientów o prawie 10% oraz z całkowitego przejścia naszych klientów na serwery 14G.
- Rozpoczęliśmy prace nad zastąpieniem naszego zatwierdzonego przez organizację Science Based Targets initiative (SBTi) dotychczasowego celu zamiennym celem drugiej generacji. Będzie to jednocześnie cel samodzielny, jak i cel pośredni dla naszego zobowiązania do osiągnięcia zerowej emisji netto do 2050 roku. Będziemy dążyć do zatwierdzenia nowego celu przez [SBTi](#) — planujemy jego oficjalne uruchomienie jeszcze w tym roku.
- W dalszym ciągu certyfikowaliśmy znaczną część naszego portfolio produktów pod kątem zgodności z różnymi specyfikacjami [ENERGY STAR®](#). Ponadto firma Dell Technologies pozostała jedynym producentem, który certyfikował duże urządzenia sieciowe pod kątem zgodności z normą ENERGY STAR.

Będziemy współpracować z naszymi bezpośrednimi dostawcami materiałów w celu zredukowania emisji gazów cieplarnianych (GHG) o 60% na jednostkę przychodu do 2030 roku

Firma Dell Technologies zdaje sobie sprawę, że część naszego ogólnego wpływu na środowisko obejmuje emisję dwutlenku węgla generowaną, gdy nasi dostawcy produkują kluczowe komponenty i świadczą nam istotne usługi. Nasz cel redukcji emisji potwierdza nasze zaangażowanie w przeciwdziałanie zmianom klimatu i spełnia kryteria [SBTi](#) stawiane ambitnym celom łańcucha wartości, a to oznacza, że postępujemy zgodnie z obecnymi najlepszymi praktykami. Kontynuujemy również współpracę z dostawcami, pomagając im ustalać i osiągać ich cele oparte na dowodach naukowych.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Emisje gazów cieplarnianych w MTCO₂e, zakres 3, kategoria 1, na 1 bln USD

Ostatnie ważne wydarzenia

- Otrzymaliśmy potwierdzenie [SBTi](#) naszego celu opartego na dowodach naukowych.
- Wdrożyliśmy programy pilotażowe u dwóch dostawców, aby pomóc im zrozumieć ich wpływ na klimat oraz zarządzać nim. Jeden z dostawców opracował cel redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodny z wytycznymi [SBTi](#). Drugi zobowiązał się do wyznaczenia celu w 2021 roku. Wykorzystujemy wnioski z tego doświadczenia, aby w najbliższym roku zaangażować kolejnych czterech strategicznych dostawców.
- Współpracujemy z firmami i organizacjami branżowymi w zakresie naszych oczekiwań dotyczących redukcji emisji gazów cieplarnianych przez dostawców oraz pozyskiwania zasobów wspierających te wysiłki. Te inicjatywy [pomagają dostawcom](#) lepiej określać priorytety działań w zakresie sprawności energetycznej i pozwalają dostarczać im wytyczne wykorzystujące powszechnie stosowaną terminologię i najlepsze praktyki.
- Dzięki wysiłkom mającym na celu zachęcanie naszych dostawców do uczestnictwa w programie [CDP Supply Chain](#) oraz do podejmowania działań na rzecz klimatu w całym naszym łańcuchu wartości zostaliśmy uznani przez CDP za [lidera w dziedzinie angażowania dostawców](#).

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Będziemy dążyć do poprawy jakości zrównoważonego rozwoju w naszych globalnych miejscach pracy do 2030 roku

Zaangażowanie firmy Dell Technologies w ochronę planety może mieć charakter globalny, ale wymierne efekty przynoszą działania lokalne — podejmowane zależnie od miejscowych potrzeb. Zaangażowanie na poziomie lokalnym może przybierać różne formy, podobnie jak sposób, w jaki udaje nam się je osiągnąć. Na przykład nasze fabryki w Xiamen w Chinach borykają

się z zupełnie innymi problemami związanymi z wodą niż nasze biura w Montpellier we Francji czy amerykańskie centra przetwarzania danych w Durham w Karolinie Północnej. W celu zrealizowania tego celu rozpoczęliśmy od skupienia się na dwóch globalnych działaniach: zmniejszeniu zużycia wody słodkiej i zmniejszeniu ilości odpadów wytwarzanych w naszych zakładach.

W zakładach Dell Technologies o wysokim deficycie wody zmniejszymy zużycie słodkiej wody o 25%, a w pozostałych zakładach — o 10%

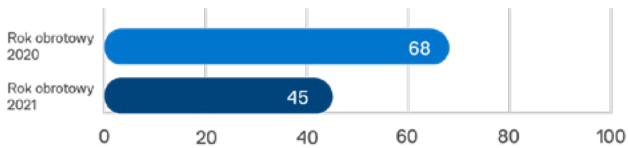
Dell Technologies wykorzystuje słodką wodę do celów użytkowych, takich jak picie, gotowanie, sprzątanie i spłukiwanie toalet, a także do chłodzenia obiektów i nawadniania otoczenia. W pewnych miejscach świata deficyt wodny — czyli sytuacja, w której dostępna woda nie zaspokaja potrzeb danego regionu — ma charakter stały. Ponieważ zasoby wodne są niezwykle cenne bez względu na miejsce, życie i działalność na tych obszarach wymagają szczególnej uwagi. Nasz cel, jakim jest zmniejszenie zużycia wody słodkiej, postrzegamy jako element bycia dobrym obywatelem tych społeczności.

Zmniejszymy ilość odpadów plastikowych w miejscu pracy o 90%

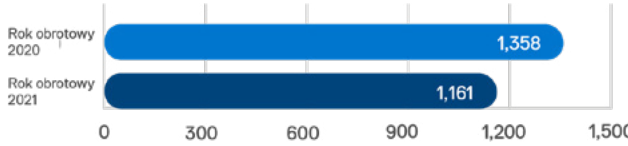
Jednorazowe tworzywa sztuczne — czyli te, które są używane jeden raz, a następnie wyrzucane — są charakterystyczne dla gospodarki liniowej. Chcemy się od nich uwolnić. Nasz cel koncentruje się na odpadach z tworzyw sztucznych i plastikowej pianki wytwarzanych w zakładach firmy Dell, takich jak odpady z opakowań produktów i komponentów oraz z usług gastronomicznych i vendingowych.

Dotychczasowe wyniki*

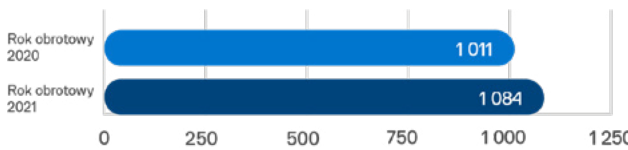
Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Megalitry słodkiej wody zużywane w miejscach o wysokim deficycie wody



Megalitry słodkiej wody zużywane w innych miejscach



Tony metryczne odpadów z tworzyw sztucznych wytworzonych w naszych zakładach produkcyjnych

Ostatnie ważne wydarzenia

- Zmniejszyliśmy ilość słodkiej wody używanej w miejscach o wysokim deficycie wodnym oraz słodkiej wody używanej w innych miejscach. Wszystko dzięki wyłączeniom i ograniczeniom spowodowanym pandemią COVID-19, które doprowadziły do znacznego zmniejszenia zużycia wody przez pracowników i systemy wykorzystywane w budynkach. Biorąc pod uwagę fakt, że rok obrotowy 2021 był wyjątkowy, spodziewamy się, że te redukcje zużycia wody mogą mieć charakter tymczasowy.
- Otrzymaliśmy platynowy certyfikat od organizacji [Indian Green Business Council \(IGBC\)](#) za projekt „Green Interiors” zrealizowany niedawno w wynajmowanej powierzchni biurowej w Bangalore, w Indiach. W nowej lokalizacji zastosowano energooszczędną i wodooszczędną armaturę oraz ekologiczne materiały i inne rozwiązania wspierające zrównoważony rozwój. Obiekt ten dołącza do pięciu innych budynków i przestrzeni firmy Dell w całym kraju, które od 2019 roku uzyskały platynowy i złoty certyfikat IGBC lub [LEED](#).
- Zostaliśmy uznani za krajowego zwycięzcę biznesowego plebiscytu [Golden Peacock Environmental Management Award](#) w 2020 roku za działalność spółki Dell International Services Private Limited w Bengaluru, w Indiach. Firma Dell otrzymała wcześniej specjalne wyróżnienie Golden Peacock Special Commendation w 2018 roku za swoje ciągłe działania na rzecz wspierania zrównoważonego rozwoju.
- Uczestniczyliśmy w wyzwaniu biznesowym rzuconym przez lokalną polską firmę zajmującą się gospodarką odpadami i doradztwem. Od końca 2018 roku do początku 2020 roku zakłady Dell w Warszawie i Łodzi zaliczyły audyt odpadów, wzięły udział w działaniach informacyjnych skierowanych do pracowników oraz wypełniły szereg zaleceń, dzięki czemu zostały wyróżnione za wysiłki zmierzające do uzyskania zerowej ilości odpadów.
- W Stanach Zjednoczonych zostaliśmy wyróżnieni przez [Departament Jakości Środowiska Karoliny Północnej](#) za 10-letnie uczestnictwo zakładów produkcyjnych firmy Dell — w Apex w Karolinie Północnej — w stanowej inicjatywie zarządzania ochroną środowiska (Environmental Stewardship Initiative), która promuje działania pozwalające spełnić lub przewyższyć obowiązujące wymogi prawne. Kampus firmy Dell, w Austin w Teksasie, odnowił swoją dwuletnią aplikację i pozostaje [Zielonym liderem biznesu na poziomie „platynowym”](#) w programie prowadzonym przez miasto Austin.
- Uruchomiliśmy wewnętrzne narzędzie internetowe Eureka for Sustainability, za pomocą którego członkowie zespołu mogą zgłaszać swoje pomysły na projekty, które pomogą firmie Dell zrealizować cele związane ze zrównoważonym rozwojem. Ocenimy te pomysły, na przykład metody poprawy naszej gospodarki odpadami, aby wdrożyć projekty pilotażowe przydatne w naszej codziennej działalności.

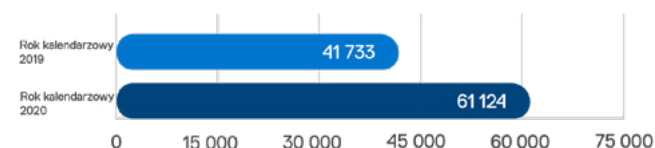
*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Każdego roku do 2030 roku będziemy okazywać ciągłe zaangażowanie w kształtowanie zdrowego środowiska pracy, w którym wszyscy mogą się rozwijać

Bez względu na okoliczności firma Dell Technologies oczekuje zapewnienia i utrzymania bezpiecznego oraz zdrowego miejsca pracy. Często wymaga to zaszczepienia wśród pracowników zaangażowania w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, szkoleń i zarządzania. Tego samego oczekujemy od naszego łańcucha dostaw i angażujemy się we wzmacnianie odpowiedzialnego działania naszych fabryk i fabryk naszych dostawców.

Dotychczasowe wyniki*

Rok kalendarzowy 2019 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.

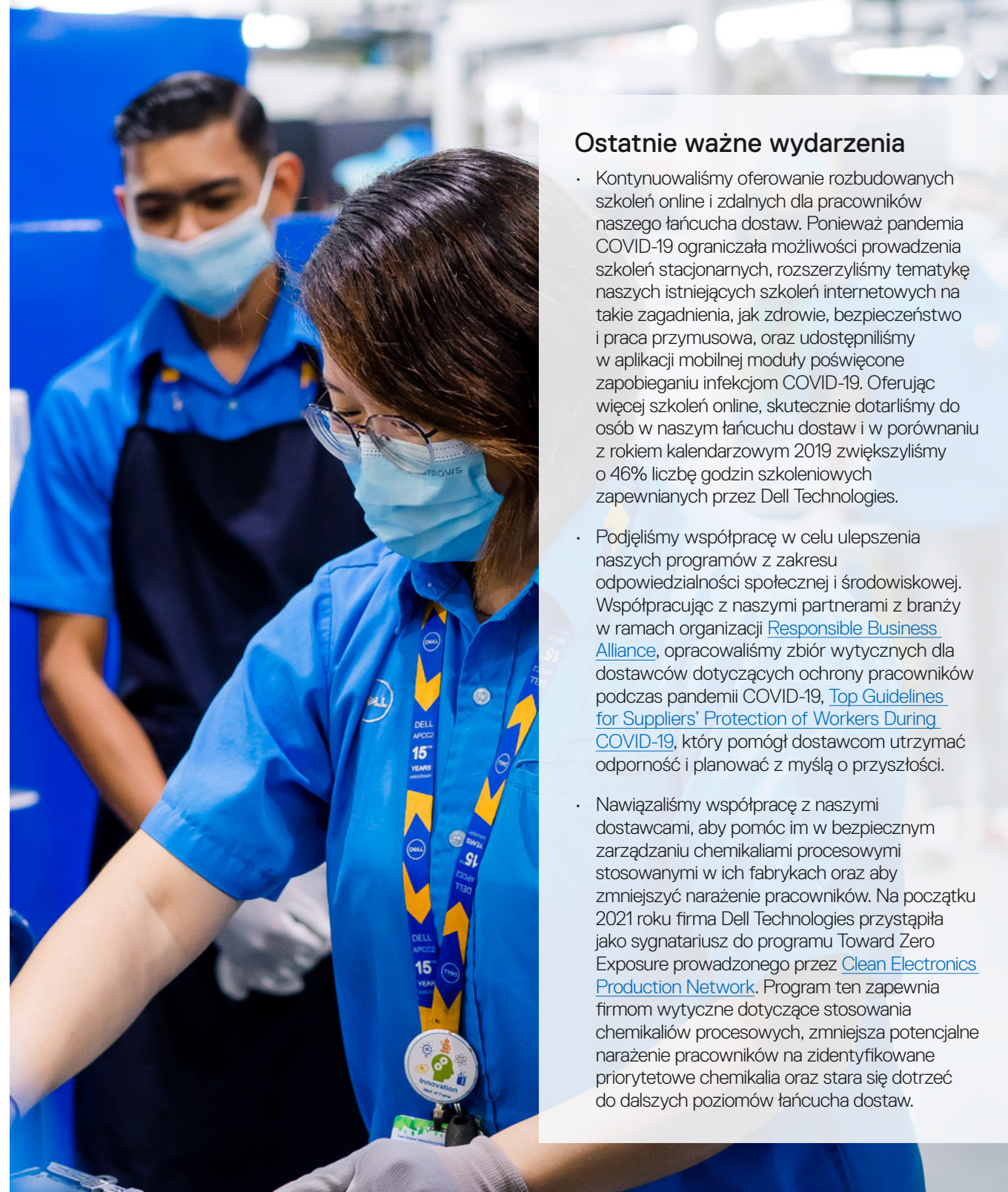


Łączna liczba godzin szkoleń z zakresu odpowiedzialności społecznej i środowiskowej zrealizowanych przez pracowników globalnego łańcucha dostaw firmy Dell

„Kluczem do poczynienia postępów i sprostania wyzwaniom występującym w międzynarodowych łańcuchach dostaw jest współpraca między członkami sojuszu na rzecz odpowiedzialnego biznesu — Responsible Business Alliance. W szczególności zostało to potwierdzone w 2020 roku, gdy branża musiała zmierzyć się z licznymi problemami spowodowanymi pandemią. Bardzo doceniamy wspólne wysiłki takich członków, jak Dell Technologies, oraz ich aktywny udział w pracach naszego zarządu, który pomógł zapewnić stałe efekty naszych działań na rzecz odpowiedzialnego biznesu”.

ROB LEDERER, DYREKTOR GENERALNY, RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).



Ostatnie ważne wydarzenia

- Kontynuowaliśmy oferowanie rozbudowanych szkoleń online i zdalnych dla pracowników naszego łańcucha dostaw. Ponieważ pandemia COVID-19 ograniczała możliwości prowadzenia szkoleń stacjonarnych, rozszerzyliśmy tematykę naszych istniejących szkoleń internetowych na takie zagadnienia, jak zdrowie, bezpieczeństwo i praca przymusowa, oraz udostępniliśmy w aplikacji mobilnej moduły poświęcone zapobieganiu infekcjom COVID-19. Oferując więcej szkoleń online, skutecznie dotarliśmy do osób w naszym łańcuchu dostaw i w porównaniu z rokiem kalendarzowym 2019 zwiększyliśmy o 46% liczbę godzin szkoleniowych zapewnianych przez Dell Technologies.
- Podjęliśmy współpracę w celu ulepszenia naszych programów z zakresu odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Współpracując z naszymi partnerami z branży w ramach organizacji [Responsible Business Alliance](#), opracowaliśmy zbiór wytycznych dla dostawców dotyczących ochrony pracowników podczas pandemii COVID-19, [Top Guidelines for Suppliers' Protection of Workers During COVID-19](#), który pomógł dostawcom utrzymać odporność i planować z myślą o przyszłości.
- Nawiązaliśmy współpracę z naszymi dostawcami, aby pomóc im w bezpiecznym zarządzaniu chemikaliami procesowymi stosowanymi w ich fabrykach oraz aby zmniejszyć narażenie pracowników. Na początku 2021 roku firma Dell Technologies przystąpiła jako sygnatariusz do programu Toward Zero Exposure prowadzonego przez [Clean Electronics Production Network](#). Program ten zapewnia firmom wytyczne dotyczące stosowania chemikaliów procesowych, zmniejsza potencjalne narażenie pracowników na zidentyfikowane priorytetowe chemikalia oraz stara się dotrzeć do dalszych poziomów łańcucha dostaw.



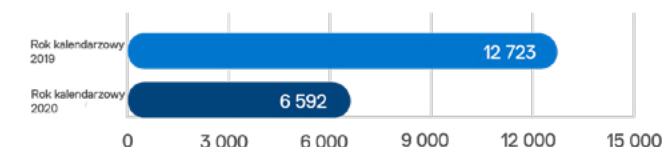
PROMOWANIE CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Każdego roku do 2030 roku będziemy w naszym łańcuchu dostaw rozwijać umiejętności pracowników zgodnie z przyszłymi standardami

W naszym globalnym łańcuchu dostaw pracują tysiące osób, które wprowadzają w życie produkty i usługi firmy Dell Technologies. Jak wszyscy, chcą oni wykonywać wartościową pracę, rozwijać nowe umiejętności i czynić postępy na ścieżce kariery. Opracowujemy metody identyfikacji umiejętności, które są kluczowe pod względem przyszłych wyzwań, zapewniamy członkom zespołu szkolenia niezbędne w celu poprawy jakości życia i rozwoju kariery zawodowej, a także wspieramy w tych samych działaniach naszych dostawców.

Dotychczasowe wyniki*

Rok kalendarzowy 2019 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Łączna liczba godzin szkoleń z zakresu umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami, realizowanych w naszych zakładach produkcyjnych

Poziom bazowy z roku kalendarzowego 2020: 99 271

Łączna liczba godzin szkoleń z zakresu umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami, realizowanych w łańcuchu dostaw

Ostatnie ważne wydarzenia

- Przeprowadziliśmy wśród pracowników naszego łańcucha dostaw ankietę, która pozwoliła nam lepiej zrozumieć, co pracownicy szeregowi i kadra kierownicza dostawców postrzegają jako umiejętności „zgodne z przyszłymi standardami”. Stanowi to część naszej porównawczej analizy potrzeb szkoleniowych w zakresie umiejętności zgodnych z przyszłymi standardami, takich jak podstawowe umiejętności biznesowe, poznawcze, osobiste/interpersonalne i przywódcze. W przyszłym roku wykorzystamy te informacje do opracowania programów pilotażowych dla wybranych dostawców. Celem programów będzie zbilansowanie tych oczekiwań oraz opracowanie wytycznych dotyczących najlepszych praktyk, którymi będziemy się dzielić w całym naszym łańcuchu dostaw.
- Kontynuowaliśmy pracę z naszym wewnętrznym zespołem produkcyjnym w zakresie szkoleń i rozwoju umiejętności cyfrowych oraz umiejętności kluczowych pod względem przyszłych wyzwań. W ramach wprowadzania innowacji wynikających z pandemii COVID-19 wykorzystaliśmy technologię i rozwiązania zdalnego nauczania firmy Dell, aby opracować przyszły wirtualny model kształcenia.

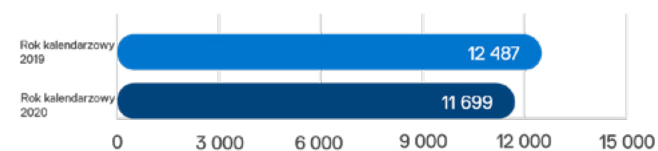
*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Każdego roku do 2030 roku będziemy kontynuować współpracę z osobami, które wytwarzają nasze produkty

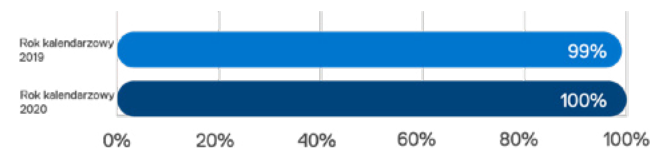
Musimy koniecznie angażować ludzi, którzy tworzą nasze produkty, słuchać ich opinii i korzystać z ich wyjątkowych spostrzeżeń, aby tworzyć lepsze miejsce pracy i rozwijać firmę. Nasze wewnętrzne doświadczenie — wynikające z programu „Kultura innowacji” realizowanego wśród zespołów produkcyjnych — dowodzi, że pozytywne i integracyjne środowisko umożliwia rozwijanie innowacji poprzez angażowanie, rozwijanie umiejętności, organizowanie dedykowanych wydarzeń i wyróżnianie pracowników. To doświadczenie stanowi podstawę zaangażowania Dell Technologies we współpracę z dostawcami, której celem jest wspieranie ich własnych, podobnych programów.

Dotychczasowe wyniki*

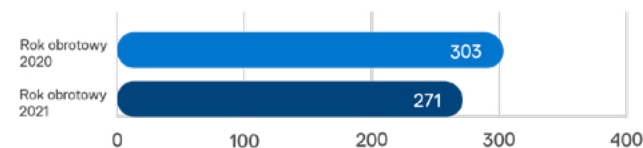
Poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku stanowi rok kalendarzowy 2019 / rok obrotowy 2020.



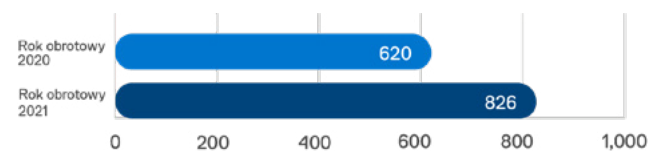
Liczba wywiadów przeprowadzonych z pracownikami łańcucha dostaw



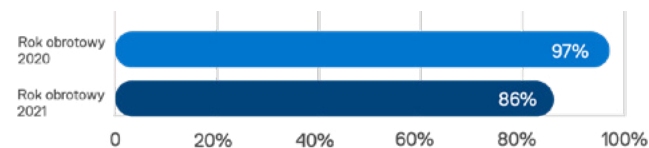
Odsetek zakładów produkcyjnych, w których istnieją kanały informacji zwrotnej



Liczba stacjonarnych sesji kreatywnych



Wewnętrzne pomysły kreatywne zrealizowane jako projekty



Poziom uczestnictwa w stacjonarnych sesjach kreatywnych

Niedostępne

Sesje kreatywne w łańcuchu dostaw

Ostatnie ważne wydarzenia

- W naszym łańcuchu dostaw wprowadziliśmy pilotażowo nową platformę służącą do wyrażania opinii przez pracowników, opracowaną przez organizację [Responsible Business Alliance](#). Platforma ta, zaprojektowana w celu zrozumienia warunków w całym łańcuchu dostaw, oferuje pracownikom dodatkowe metody przekazywania informacji zwrotnych i zdobywania umiejętności zawodowych. Dostępne funkcje to między innymi narzędzie do przeprowadzania ankiet oraz mobilna aplikacja szkoleniowa. Wstępne opinie okazały się pozytywne, dlatego w roku obrotowym 2022 wdrożymy platformę u wybranych dostawców.
- Zbadaliśmy możliwość wspierania wspólnego rozwiązywania problemów związanych z pandemią COVID-19 przez członków zespołu produkcyjnego firmy Dell. Pandemia COVID-19 ograniczyła nasze możliwości organizowania stacjonarnych sesji kreatywnych dla dostawców, ale zapewniła członkom naszego zespołu nowe możliwości wprowadzania innowacji — drogą wirtualną. W wyniku naszych udanych starań w przyszłości będziemy nadal korzystać z tych narzędzi, aby uzupełniać nasze sesje stacjonarne.
- Zapewniliśmy członkom zespołu produkcyjnego firmy Dell możliwości kreatywnego podejścia do wyzwań w ramach naszego wieloletniego zaangażowania w innowacje w łańcuchu dostaw. Gdy na początku pandemii COVID-19 brakowało nam na przykład środków ochrony osobistej, członkowie zespołu produkcyjnego wykorzystali technologię druku 3D do zaprojektowania i wyprodukowania osłon na twarz oraz zapięć na uszy do masek twarzowych, umożliwiających regulację i lepsze dopasowanie. Zapewniliśmy również wsparcie logistyczne jednemu z naszych lokalnych dostawców, który montował i testował respiratory.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).



Kultywowanie integracji społecznej

Zespoły Dell Technologies charakteryzują się dużym zróżnicowaniem, a unikatowe perspektywy wszystkich członków zespołu mają ogromne znaczenie. Różnorodność myśli i doświadczeń pomaga promować innowacje oraz wspiera nasz cel, jakim jest tworzenie technologii wspierających postęp ludzkości. Jesteśmy niezłomni w naszym zaangażowaniu na rzecz równości, zaufania i wzajemnego wspierania się.

Postrzegamy wspieranie różnorodności, równości i integracji jako działanie biznesowe, które pozwoli nam budować i wzmacniać pozycję naszych przyszłych pracowników, jednocześnie przyczyniając się do rozwiązywania problemów społecznych. Kultywowanie integracyjnego środowiska pracy ma kluczowe znaczenie dla zaspokojenia przyszłego zapotrzebowania na talenty, uwzględnienia perspektyw członków naszego zespołu i specyfiki naszej globalnej bazy klientów, a także przestrzegania zasad etyki i uczciwości oraz naszego zobowiązania do zapewnienia równych szans zatrudnienia.

Dodatkowe informacje zawiera nasz [Raport o różnorodności i włączeniu społecznym na rok 2021](#).



Zwiększanie innowacyjności poprzez docenianie różnic

Nasze cele dotyczące kultywowania integracji społecznej są zgodne z tymi obszarami zainteresowania i są wspierane przez nasz kodeks kulturowy i strategię kadrową



Budujemy i przyciągamy przyszłą kadrę

Według [badania przeprowadzonego przez Korn Ferry](#) do 2030 roku niedobór wykwalifikowanych pracowników w branży technologicznej może wzrosnąć do 4,3 miliona osób. Aby w przyszłości dobrze obsługiwać klientów, potrzebujemy dziś więcej studentów na kierunkach STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) — dotyczy to wszystkich płci i środowisk. Aby zappełnić naszą pulę talentów, musimy zlikwidować lukę w różnorodności.

Według [McKinsey](#) w miarę różnicowania struktury personelu firmy stawiające na różnorodność, sprawiedliwość i włączenie społeczne osiągają większą innowacyjność, produktywność, zaangażowanie i satysfakcję pracowników, a także wyższą rentowność. Zbiega się to z niesamowitą zmianą w sile nabywczej, która odzwierciedla zmiany w sile roboczej: [Według Catalyst](#) ekonomiczny wpływ kobiet i niedostatecznie reprezentowanych mniejszości stale rośnie.

Nasza strategia kadrowa ułatwia przyciąganie najlepszych talentów i zapewnienie innowacyjnych rozwiązań klientom, całej firmie oraz członkom zespołu.



Rozwijamy i utrzymujemy silny personel

Według [10. metaanalizy zaangażowania pracowników opracowanej przez instytut Gallupa](#) oddziały i zespoły o wyższym zaangażowaniu pracowników osiągają lepsze wyniki. Gallup mierzy zaangażowanie na podstawie wymiernych cech miejsca pracy, mających udowodniony związek z wydajnością. Mogą to być na przykład możliwości pozwalające pracownikom robić to, co robią najlepiej, rozwijać swoje umiejętności zawodowe i sprawiać, by ich opinie miały znaczenie.

Dell Technologies to zróżnicowany zespół o wyjątkowych perspektywach. Jesteśmy zjednoczeni w naszym celu, naszej strategii i naszej kulturze. Zmotywowani i [zaangażowani członkowie zespołu](#) czują ze sobą więź, tak jakby byli częścią czegoś większego niż oni sami. Taka więź jest ożywiana poprzez działania i relacje, które są wartościowe dla danej osoby. Oferujemy członkom naszego zespołu zasoby i możliwości, które pozwalają im łączyć się nie tylko na poziomie zawodowym, lecz również osobistym.



Wykorzystujemy nasz zasięg, aby osiągnąć maksymalny efekt

Brak większej różnorodności w branży technologicznej jest problemem historycznym i ogólnobranżowym, który wymaga wypracowania wspólnych rozwiązań. Jako jedna z największych firm technologicznych na świecie, mamy doskonałe warunki, by być liderem i pomagać w zmienianiu narracji dotyczącej różnorodności w branży technologicznej.

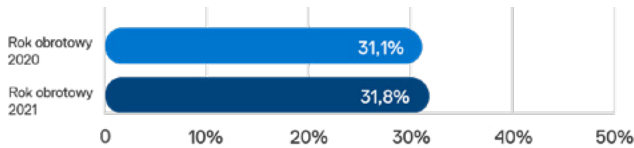
Nasi liderzy odgrywają kluczową rolę w [kształtowaniu równości](#) w miejscu pracy. Zapewniamy członkom naszego zespołu interesujące możliwości kształcenia się na różne tematy związane z różnorodnością — od identyfikacji sposobów unikania nieświadomych uprzedzeń po promowanie stylu przywództwa bardziej otwartego na współpracę i integrację, jeśli takie uprzedzenia zostaną zidentyfikowane. Tworzymy również wartościowe partnerstwa z klientami i organizacjami, które podzielają nasze wartości, starając się budować silniejsze sojusze i społeczności, w których wartości te są uznawane, szanowane i chętnie przyjmowane.

Do 2030 roku 50% pracowników na całym świecie i 40% liderów na całym świecie będzie osobami identyfikującymi się jako kobiety.

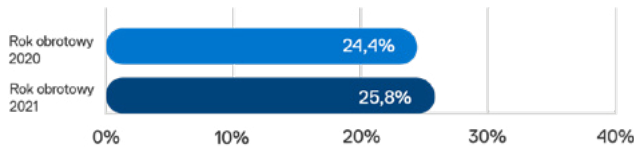
Dążąc do osiągnięcia parytetu płci w oddziałach na całym świecie, firma Dell Technologies angażuje się w przyciąganie i rozwijanie osób identyfikujących się jako kobiety. Chcemy, aby osoby identyfikujące się jako kobiety były reprezentowane na wszystkich stanowiskach, zwłaszcza na tradycyjnie niedoreprezentowanych stanowiskach technicznych i kierowniczych. Dzięki temu celowi firma Dell Technologies stanie się pracodawcą z wyboru dla wszystkich osób.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek pracowników na całym świecie, którzy identyfikują się jako kobiety



Odsetek liderów zespołów na całym świecie, którzy identyfikują się jako kobiety

Doradzanie i mentoring w karierze

W Dell Technologies oczekujemy, że wszyscy nasi liderzy będą uwzględniać różnorodne i wyjątkowe perspektywy, traktując je jako narzędzia przyspieszające innowacje. Aktywne praktykowanie mentoringu i integracji społecznej jest podstawą naszej filozofii kadrowej. Według naszego badania Tell Dell przeprowadzonego wśród pracowników w roku obrotowym 2022 25% respondentów pełni rolę mentora, a 23% twierdzi, że ma mentora.

Rola Dagher jest przykładem liderki, która wykorzystuje każde doświadczenie by stawać się jeszcze lepszą. Dzięki ponad 25-letniemu doświadczeniu w branży IT, między innymi na stanowiskach kierowniczych w segmencie korporacyjnym Dell Technologies oraz w zespole Infrastructure Solutions Group, naturalnym kolejnym krokiem dla Roli jest najnowsze stanowisko globalnej dyrektorki ds. sprzedaży kanałowej.

Rola wykorzystała nowe doświadczenia zdobyte w swojej karierze i z zaangażowaniem pomaga pozytywnie kształtować ścieżki zawodowe innych ludzi.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Jak zamierzamy to zrealizować



„Ucz się, zdobywaj i oddawaj — to moja zasada przewodnia w kwestii przywództwa. Nadal uczę się i wyciągam wnioski dzięki innym. Dla mnie w liderowaniu nie chodzi o to, ilu ludzi za mną podąża. Chodzi o to, ilu ludzi mogę zainspirować i wzmocnić, a także na ilu mogę wpłynąć.

ROLA DAGHER, STARSZA WICEPREZESKA DS. SPRZEDAŻY KANAŁOWEJ

Ostatnie ważne wydarzenia



Wspieranie naszych pracowników

- Stale rozwijaliśmy metody pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19. Zwróciliśmy się do menedżerów z prośbą o skupienie się na zapewnieniu elastyczności pracy oraz wzmocnieniu oferty wellnes, takich jak portal internetowy Dell Wellness Hub. Pomaga on pracownikom i ich rodzinom rozwijać oraz utrzymywać zdrowe nawyki dostosowane do indywidualnych zainteresowań, co obejmuje fizyczne, psychiczne i finansowe samopoczucie.
- Zebraliśmy od wszystkich grup zasobów pracowniczych informacje na temat wyzwań stojących przed pracującymi rodzicami podczas pandemii COVID-19. Na podstawie wyciągniętych wniosków zamierzamy nadal szukać rozwiązań, które umożliwią naszym pracownikom dalszy rozwój.



Przygotowywaliśmy kobiety do pełnienia funkcji menedżerek pierwszego szczebla

- Zaktualizowaliśmy program Managing Success Now (MSN), w ramach którego oddziały mogą przygotowywać członków zespołu identyfikujących się jako kobiety do pełnienia ról menedżerek pierwszego szczebla. W ramach programu można dowiedzieć się, jak poruszać się w kulturze korporacyjnej i budować sieć pomocnych kontaktów. W 2020 roku dodaliśmy model coachingowy, indywidualne oceny i platformę networkingową. W roku obrotowym 2021 firma Secureworks uruchomiła pierwszą kohortę MSN 2.0.

„MSN to idealny program dla kobiet, które są gotowe do przejścia na kolejny szczebel i potrzebują wskazówek, jak to zrobić”, mówi Linda Amorino, która prowadzi program dla 60 kobiet z organizacji Products and Operations firmy Dell.



Nadal budowaliśmy bazę zróżnicowanych liderów

- Zorganizowaliśmy drugą kohortę programu Diversity Leadership Accelerator Program (DLAP). Ten dziewięciomiesięczny program pomaga zniwelować lukę między osobami różnych płci na stanowiskach kierowniczych poprzez przygotowanie uczestników do wyzwań, jakie stoją przed zróżnicowanymi liderami. Zewnętrzni trenerzy i wewnętrzni sponsorzy wykonawczy wspierają rozwój każdego członka zespołu, jego widoczność i możliwości tworzenia sieci kontaktów.
- Przeszliśmy na w pełni wirtualne doświadczenie w roku obrotowym 2021. W ramach obecnej kohorty (która ukończy program w roku obrotowym 2022) 62% uczestników reprezentowało różnorodność etniczną, a 31% pochodziło z niedostatecznie reprezentowanych grup mniejszościowych. Na koniec roku obrotowego 2021 do przodu ruszyła kariera 56% osób, które uczestniczyły w programie DLAP.

Szybszy rozwój dzięki autentycznemu przywództwu

„Program Diversity Leadership Accelerator Program (DLAP) zapewnił mi możliwość wyobrażenia sobie, jak wygląda autentyczne przywództwo na poziomie wykonawczym. Możliwość współpracy ze sponsorami wykonawczymi, edukacja, coaching i budowanie sieci kontaktów pomogły mi jasno określić moje cele zawodowe. Dzięki programowi DLAP rozwinęłam sieć niesamowitych kohort i sojuszników. Zawierzyłam programowi DLAP moje marzenia i nie mogę się doczekać, aby się odwdzińczyć!”

YOLANDA WILLIAMS, STARSZA MENEDŻERKA DS. SPRZEDAŻY

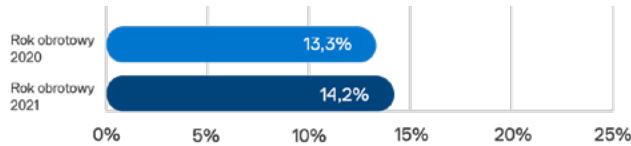
Do 2030 roku 25% wszystkich pracowników i 15% liderów w Stanach Zjednoczonych będzie osobami identyfikującymi się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie oraz latynoskie.

Firma Dell Technologies aktywnie tworzy integracyjne środowisko pracy poprzez [poszerzanie globalnej puli talentów](#) o osoby należące do niedostatecznie reprezentowanych mniejszości. Nasz zespół ds. pozyskiwania talentów rozumie, że kultywowanie integracji społecznej wymaga stworzenia dostępnego, sprawiedliwego środowiska pracy, które jest atrakcyjne dla niedostatecznie wspieranych społeczności.

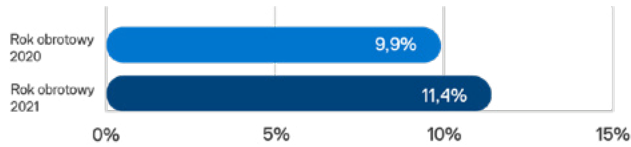
Zapewnienie dopływu różnorodnych talentów wymaga skupienia oraz wdrożenia zdecydowanej i ekspansywnej strategii. Współpracujemy z organizacjami non-profit, rządem i środowiskiem akademickim, aby opracowywać innowacyjne rozwiązania technologiczne, przekazywać darowizny na cele charytatywne i dzielić się specjalistyczną wiedzą, która pomaga rozwiązywać problemy niedostatecznie reprezentowanych i niedostatecznie wspieranych osób z całego świata.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek pracowników w Stanach Zjednoczonych, którzy identyfikują się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie i latynoskie



Odsetek liderów zespołów w Stanach Zjednoczonych, którzy identyfikują się jako mniejszości czarnoskóre/afrykańskie i latynoskie

„Uczestnicząc w programie Project Immersion, doświadczyłem bezcennego kontaktu z profesjonalistami z branży IT. Zaangażowanie firmy Dell w pomaganie studentom w ten sposób jest ogromne”.

ROYCE PAYNE, TECHNOLOG PRODUKTU

Historia kontaktu Royce'a z Dell Technologies rozpoczęła się od warsztatów prowadzonych przez firmę Dell w Morehouse College, a następnie stażu w firmie Dell w 2019 roku. W listopadzie 2020 roku został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w programie Dell Presales Academy.

Ostatnie ważne wydarzenia

- Kontynuowaliśmy działania intensyfikujące pozyskiwanie talentów poprzez programy uniwersyteckie, w tym Project Immersion. Większe zaangażowanie w działalność historycznie czarnych szkół wyższych i uniwersytetów (HBCUs) oraz instytucji wspierających mniejszości pomogło zrekrutować najbardziej zróżnicowaną grupę stażystów w historii firmy Dell — 27% stażystów to osoby pochodzenia czarnego/afrykańskiego lub latynoskiego, a 10% pochodzi z instytucji HBCUs.
- Zgromadziliśmy liderów z całej naszej firmy, aby określić, w jaki sposób można wykorzystać nasze wieloletnie zaangażowanie w różnorodność, sprawiedliwość i integrację społeczną, stać się firmą bardziej inkluzywną oraz zająć się systemowym rasizmem i nierównościami społeczno-ekonomicznymi. Zorganizowaliśmy także sesje odsłuchowe dla czarnoskórych/afroamerykańskich członków zespołu w Ameryce Północnej, Brazylii, Europie, na Bliskim Wschodzie i w Azji oraz uruchomiliśmy wewnętrzny portal umożliwiający zdobywanie wiedzy, korzystanie z zasobów i prowadzenie dyskusji. Od października 2020 roku prowadziliśmy sesje okrągłego stołu dla Latynosów i Latynosek, aby poznać ich punkt widzenia. Nasze 13 grup zasobów pracowniczych (Employee Resource Groups) również wygenerowało wiele pomysłów i sprawiło, że częścią procesu były wszystkie grupy, sojusznicy i osoby reprezentujące różne punkty widzenia.
- Wzmocniliśmy nasze zaangażowanie we wspieranie latynoskich talentów poprzez partnerstwo z organizacjami [Hispanic Association on Corporate Responsibility \(HACR\)](#), [Association of Latino Professionals For America \(ALPFA\)](#), [Congressional Hispanic Caucus Institute \(CHCI\)](#) oraz nową organizacją [Prospanica's Center for Social Justice](#). Zoptymalizowaliśmy korzyści płynące z programów HACR's Leadership Pipeline Program™, Young Hispanic Corporate Achievers™ oraz ALPFA Fellowship Program w celu umożliwienia dostępu do sieci kontaktów, rozwoju zawodowego i uzasadnień biznesowych związanych z różnorodnością.
- Zainwestowaliśmy w nasz nowy program „Changing the Face of Tech” prowadzony w dwuletnich kolegiach, szkołach zawodowych i czteroletnich instytucjach wspierających mniejszości. Pod koniec 2020 roku program ten pomógł rozszerzyć naszą strategię polegającą na przygotowaniu studentów do skutecznego rozwijania kariery w branży technologicznej. Zamierzamy nadal ulepszać tę strategię i wykorzystywać dotychczasowe doświadczenia.
- W roku obrotowym 2021 uruchomiliśmy nowy program rekrutacyjny dla uczelni typu community college. Wytypowaliśmy 23 takie uczelnie, z którymi firma Dell nawiąże strategiczne partnerstwo. Zamierzamy ściśle współpracować z instytucjami akademickimi w celu nawiązywania relacji z potencjalnymi kandydatami.
- Opracowany program nauczania, który będziemy wdrażać we współpracy z kolegami, obejmuje umiejętności osobiste, zawodowe i związane z nowymi technologiami. Program ma pomóc studentom rozwinąć i prezentować ich możliwości oraz przygotować ich do objęcia ważnych stanowisk w firmie Dell oraz w branży technologicznej.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

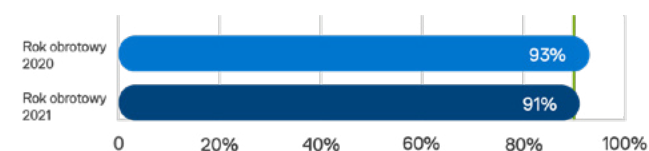
Każdego roku do 2030 roku 90% naszych pracowników będzie oceniać swoją pracę jako wartościową.

Członkowie zespołu chcą, aby ich pracodawcy byli odpowiedzialni i wykazywali się empatią wobec wszystkich interesariuszy. Według badania [2021 Global Talent Trends Study](#), przeprowadzonego przez firmę Mercer, zmotywowani pracownicy są trzy razy bardziej skłonni sądzić, że ich organizacja robi to, co właściwe, dla całego społeczeństwa. Według badania „koncentracja na przyszłości” oraz „wzmacnianie doświadczeń pracowników” to dwa z czterech kluczowych trendów kształtujących dzisiejszą siłę roboczą. Firma Dell stosuje różne metody, aby zrozumieć i ocenić, co członkowie zespołu sądzą o firmie Dell i o swojej pracy, oraz co sprawia, że doświadczenia zawodowe są dla pracowników wartościowe. Nasze coroczne ankiety pomagają nam określić, co motywuje członków zespołu oraz co wymaga poprawy.

Wskaźnik tego celu opiera się na średniej ocenie, jaką ankietowani pracownicy wystawili swoim liderom podczas naszego corocznego, wewnętrznego i dobrowolnego badania opinii pracowników Dell Technologies.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek pracowników, którzy oceniają swoją pracę jako wartościową

Ostatnie ważne wydarzenia

- Według raportu z naszego corocznego, wewnętrznego i dobrowolnego badania opinii pracowników Tell Dell: 91% członków zespołu wierzy, że ich praca jest wartościowa i że przyczyniają się do realizacji większego celu.
- W ramach naszej corocznego badania Tell Dell poprosiliśmy członków zespołu o ocenę tego, w jaki sposób przyczyniamy się do rozwoju świata: 86% ankietowanych twierdzi, że Dell Technologies wyróżnia się na tle innych firm pod względem stopnia, w jakim jej działalność przyczynia się do rozwoju całego świata i sprzyja postępowi ludzkości.
- Przeprowadziliśmy ankietę Pulse wśród losowo wybranych 50% członków zespołu w celu zebrania konkretnych danych na temat doświadczeń w miejscu pracy podczas pandemii COVID-19. 94% respondentów uważa, że kultura firmy Dell umożliwia im efektywną pracę zdalną, a 91% uważa, że kierownictwo wyższego szczebla skutecznie przeprowadza organizację przez pandemię COVID-19.

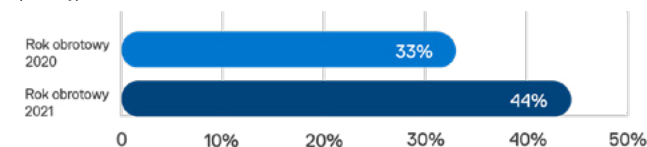
Do 2030 roku 50% naszych pracowników będzie uczestniczyć w grupach zasobów pracowniczych (ERG) w celu zwiększania wpływu społecznego.



Grupy zasobów pracowniczych (ERG, Employee Resource Groups) to funkcjonujące w firmie Dell Technologies społeczności zrzeszające członków zespołu o wspólnych zainteresowaniach lub wspólnym pochodzeniu. W ich ramach członkowie zespołu mogą rozwijać się osobiście i zawodowo, jednocześnie wprowadzając innowacje, tworząc możliwości biznesowe i rozwiązując problemy. [Trzynaście naszych grup ERG](#) celebrytuje i wspiera wiele kultur, przekonań, idei i osób z naszej firmy.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek pracowników uczestniczących w grupach ERG

Ostatnie ważne wydarzenia

- Osiągnęliśmy 44% udział w 13 grupach zasobów pracowniczych (ERG) — z 463 oddziałami w 74 krajach. W roku obrotowym 2021 ponad 54 000 indywidualnych członków zespołu należało do co najmniej jednej grupy ERG — co stanowi wzrost o 26%. Grupy ERG współpracowały przy organizacji Międzynarodowego Dnia Kobiet, akcji „Be An Ally” oraz innych wydarzeń.
- Wdrożyliśmy sesje „Moment of Reflection” w celu zaadresowania niepokojów społecznych i obywatelskich. W dwóch sesjach prowadzonych przez Black Networking Alliance i zespół kadry kierowniczej uczestniczyło niemal 28 000 członków zespołu z 78 krajów.
- Wykorzystaliśmy środki umożliwiające pracę zdalną oferowane przez Conexus, naszą grupę ERG ds. elastycznych metod pracy, aby wesprzeć 90% naszych pracowników — czyli około 140 000 osób — którzy przeszli w pełni na pracę zdalną ze względu na wynikające z pandemii COVID-19 obawy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa. Podczas pandemii COVID-19 oddziały Conexus organizowały seminaria internetowe na różnorodne tematy — od obsługi programu Zoom po zarządzanie samopoczuciem psychicznym.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).



„ W czasach, w których rodzice potrzebują niespotykanego dotąd wsparcia, doceniłem Michaela Della, który podczas pandemii COVID-19 poświęcił własny czas na wirtualne czytanie książek dzieciom członków naszego zespołu. Poświęcenie Michaela pomogło rodzicom, zademonstrowało autentyczne przywództwo i pozwoliło rodzinom Dell dostrzec to, co sprawia, że nasza kultura pracy jest naprawdę wyjątkowa”.

CARLY TATUM, DYREKTORKA
DS. KORPORACYJNYCH
I SPOŁECZNOŚCIOWYCH

CELE DOTYCZĄCE KULTYWOWANIA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

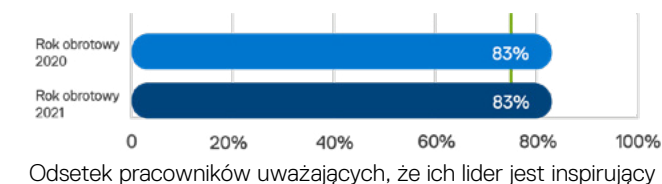
Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie oceniać swojego lidera jako inspirującego.

Nasza kultura jest definiowana przez nasze wartości. Pracujemy i przewodzimy, mając świadomość znaczenia relacji, motywacji, właściwego osądu, wyobraźni, optymizmu, pokory i bezinteresowności — to część naszego [kodeksu kulturowego](#). Firma Dell Technologies angażuje się w budowanie zróżnicowanej kadry kierowniczej, która wnosi szerokie spektrum umiejętności i motywuje innych do osiągania jak najlepszych wyników.

Wskaźnik tego celu opiera się na średniej ocenie, jaką ankietowani pracownicy wystawili swoim liderom podczas naszego corocznego, wewnętrznego i dobrowolnego badania opinii pracowników Dell Technologies.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Ostatnie ważne wydarzenia

- Zaktualizowaliśmy nasze coroczne, wewnętrzne badanie Tell Dell oraz opcjonalną ankietę pracowniczą na rok obrotowy 2022 o 12 nowych pytań dotyczących integracji społecznej. Przykłady: „W moim zespole liczy się mój głos”; „Mój lider inwestuje czas i energię w rozwój zróżnicowanego i integracyjnego zespołu”; oraz „W Dell Technologies mogę odnosić sukcesy, będąc sobą”. Zamierzamy dokładniej badać te kwestie w naszych kolejnych ankietach.
- Mierzyliśmy doświadczenia członków zespołu za pomocą badania Tell Dell, naszej corocznej wewnętrznej i dobrowolnej ankiety pracowniczej: 83% ankietowanych stwierdziło, że ich lider inspirował ich do działania; 93% stwierdziło, że ich lider troszczy się o zawodowy i osobisty dobrobyt członków zespołu; a 90% stwierdziło, że ich lider zachęca ich do rozwijania umiejętności niezbędnych do odniesienia sukcesu.
- W ramach naszego corocznego badania Tell Dell poprosiliśmy członków zespołu o ocenę swoich liderów: 94% członków zespołu twierdzi, że ich lider wyróżnia się w realizacji co najmniej jednej z naszych wytycznych dotyczących przywództwa. Nasze wytyczne dotyczące przywództwa są częścią naszego [kodeksu kulturowego](#) i opisują, jak należy kierować innymi w firmie Dell.
- W 2021 roku świętowaliśmy osiągnięcie liczby 3927 liderów Rockstar. To wybitni liderzy, którzy uzyskali co najmniej 85% pozytywnych ocen we wszystkich kategoriach corocznego badania Tell Dell, między innymi Mój lider, Moja kultura, Ogólne doświadczenie Dell oraz Włączenie społeczne, a także wskaźnik Employee Net Promoter Score przewyższający nasz zewnętrzny punkt odniesienia dla firm osiągających najlepsze wyniki.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

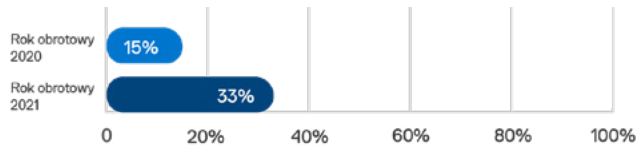
Do 2030 roku 95% naszych pracowników będzie uczestniczyć w corocznym podstawowym szkoleniu na temat takich kluczowych zagadnień, jak nieświadome uprzedzenia, molestowanie, mikroagresja i przywileje.



Jednym z naszych najważniejszych zadań jest zwiększanie wewnętrznej świadomości i wprowadzanie pozytywnych zmian. W 2014 roku firma Dell Technologies wdrożyła program „Many Advocating Real Change”, mający na celu rozwijanie sojuszników na rzecz integracji w miejscu pracy. Wciąż rozwijamy to kluczowe doświadczenie edukacyjne, by pomagać członkom zespołu w identyfikowaniu nieświadomych uprzedzeń i łagodzeniu ich skutków.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



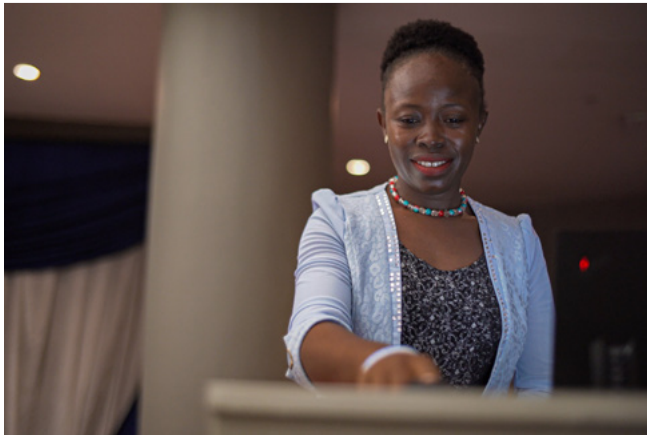
Odsetek pracowników uczestniczących w corocznym szkoleniu podstawowym

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Ostatnie ważne wydarzenia

- W reakcji na nierówności rasowe, których świadkami byliśmy na całym świecie w sierpniu 2020 roku, oraz w odpowiedzi na nasilone niepokoje społeczne dodaliśmy treści dotyczące nierówności rasowych do naszego programu nauczania „Many Advocating Real Change”. Ponadto dodaliśmy do corocznego szkolenia etycznego firmy Dell nasz nowy kurs Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (Silni razem: przeciwstawianie nierównościom rasowym). Ten materiał szkoleniowy koncentruje się na rasie i pochodzeniu etnicznym, omawia uprzedzenia rasowe i nieświadome uprzedzenia oraz dostarcza metody, które pozwalają członkom zespołu czuć się docenianymi, szanowanymi i bezpiecznymi.
- Podczas pandemii COVID-19 w roku obrotowym 2021 zadaliśmy o kontynuację wielu sesji szkoleniowych „Advocating Real Change”, wprowadzając innowacje w zakresie wirtualnej organizacji. Model wirtualny pomógł w uzyskaniu globalnego zasięgu programu i objęciu nim wszystkich członków zespołu. Na koniec roku obrotowego 2021 w sesji „Many Advocating Real Change” wzięło udział łącznie 41 000 członków zespołu, w tym 100% kadry kierowniczej Dell Technologies i 99% naszych liderów zespołów.
- Opracowaliśmy dodatkowe treści dostosowane do specyfiki konkretnych regionów, aby uwzględnić niuanse kulturowe i zadbać, by sesje szkoleniowe były wartościowe i praktyczne niezależnie od regionu.

Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych.

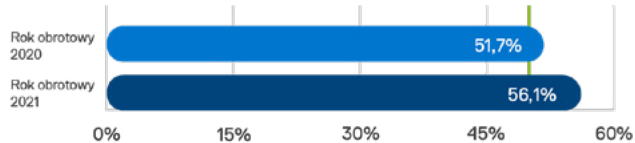


Dostęp do technologii może pomóc ludziom w osiągnięciu pełni potencjału. Oferując inicjatywy społeczne i edukacyjne, staramy się wzmocnić pozycję osób, które identyfikują się jako kobiety, osób z niedostatecznie reprezentowanych mniejszości, jak również osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej.

Ten cel jest zgodny z naszymi obszarami zainteresowania w zakresie kultywowania integracji społecznej i zmiany stylu życia. Docieramy do osób, które identyfikują się jako dziewczęta lub kobiety oraz członkowie grup niedoreprezentowanych lub mniejszości poprzez nasze inicjatywy społeczne i edukacyjne.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek osób, które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety lub osoby z grup niedoreprezentowanych

Ostatnie ważne wydarzenia

Zapewniliśmy członkom zespołu możliwość innowacyjnej współpracy z globalnymi organizacjami non-profit. W 2013 roku grupa zasobów pracowniczych (ESG) Asians in Action (AIA) złożyła wniosek i otrzymała od firmy Dell Technologies 20 000 USD na udzielenie nieoprocentowanych mikropożyczek za pośrednictwem mikrokredytodawcy non-profit [Kiva](#).

Środki ze spłat pożyczek AIA reinwestuje w nowe pożyczki. Do roku obrotowego 2021 grupa AIA wykorzystała początkowe 20 000 USD, udzielając 351 pożyczek dla małych firm w Azji Południowej. Średnia pożyczka wynosi 250 USD, a wskaźnik spłaty to 99%. Łączna suma udzielonych pożyczek wynosi ponad 106 000 USD.

„W Azji istnieją społeczności, które nie mają dostępu do kredytów ani banków. Wpływa to na zdolność do pożyczania pieniędzy, poprawy warunków życia i wyjścia z ubóstwa”, mówi Gaurav Dongaonkar, który w ramach AIA kieruje działem mikropożyczek Kiva. „Dzięki tym pożyczkom nasza grupa ERG może nieść pomoc”.

Członkowie AIA zwykle wybierają nowych beneficjentów podczas obchodów Nowego Roku Księżycowego lub Diwali. Ze względu na pandemię COVID-19 w roku obrotowym 2021 proces realizowany był wirtualnie.



Zmiana stylu życia

Gdy wykorzystujemy nasz zasięg, portfolio i partnerów do rozwiązywania złożonych wyzwań społecznych, nasze możliwości są nieograniczone. Technologia ma moc przekształcania, ale w przypadku osób, które nie mają do niej dostępu, tworzy prawdziwą przepaść. W Dell Technologies staramy się zaradzić tym dysproporcjom, wykorzystując technologię do kształtowania przyszłości, która pozwoli w pełni wykorzystać ludzki potencjał.

Technologia może przekształcić nasze społeczności

Nasze cele w zakresie zmiany stylu życia są zgodne z poniższymi obszarami zainteresowań



Tworzymy technologie, aby rozwiązywać globalne problemy dotyczące milionów ludzi

Badanie przeprowadzone przez [Global Enabling Sustainability Initiative](#) (Globalna Inicjatywa na rzecz Zrównoważonego Rozwoju) wykazało, że osiągnięcie [celów ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju](#) zależy w dużym stopniu od technologii. Nasz zasięg i wsparcie oraz innowacyjne zastosowanie naszego portfolio technologii odgrywają ważną rolę w osiągnięciu rzeczywistego postępu w tych globalnych kwestiach.

Na poziomie strategicznym — poza współpracą z organizacjami non-profit w celu zwiększenia pozytywnego wpływu na lokalne społeczności — nawiązujemy partnerstwa z organizacjami, które mogą odnieść największe korzyści z naszych innowacji i globalnego zasięgu. Chodzi o zastosowanie tych samych najnowocześniejszych innowacji i technologii, które wykorzystujemy w odniesieniu do klientów, oraz o dostarczanie ich jako elementu naszej strategicznej pomocy na rzecz opieki zdrowotnej, edukacji i wpływu na gospodarkę. Sześć naszych [głównych strategii technologicznych](#), czyli przetwarzanie brzegowe, sieci 5G, zarządzanie danymi, chmura hybrydowa, sztuczna inteligencja / uczenie maszynowe oraz bezpieczeństwo, oferuje nam i naszym klientom możliwości rozwiązywania dużych problemów społecznych.

W Dell Technologies wierzymy, że naszym obowiązkiem jest wykorzystywanie technologii do rozwiązywania złożonych problemów społecznych w taki sposób, który do 2030 roku przyniesie trwałe korzyści miliardowi osób.

Wprowadzamy coraz więcej osób do gospodarki cyfrowej

Postrzegamy dostęp do technologii nie jako luksus, ale jako konieczność. Jako globalny dostawca technologii i obywatel korporacyjny widzimy z pierwszego rzędu, jak dostęp i integracja pozwalają ludziom na całym świecie stawiać się częścią cyfrowej ery. Gospodarka roku 2030 roku będzie bazować na dzisiejszych innowacjach technicznych. Aby w pełni w niej uczestniczyć, wszyscy musimy mieć do nich dostęp. Ostatni rok głośno i wyraźnie pokazał nam, że aby zapewnić cyfrową równość musimy działać intensywniej.

Gdy w reakcji na pandemię COVID-19 świat przestawił się z modelu stacjonarnego na zdalny, osoby, gospodarstwa domowe, firmy i obszary geograficzne pozbawione dostępu do technologii cyfrowych pozostały w tyle. Stawienie czoła temu wyzwaniu wymaga czegoś więcej niż tylko urządzenia i dostępu do Internetu. Wykorzystując nasze wieloletnie i opiewające na wiele milionów dolarów globalne zaangażowanie w zapewnianie młodzieży o słabo rozwiniętej infrastrukturze [możliwości kształcenia się w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki \(STEM\)](#), a także lepszego dostępu do technologii, pragniemy również wspierać szersze potrzeby tych społeczności i pomagać w cyfrowej transformacji zasobów, oferując im wsparcie techniczne oraz szkolenia z zakresu podstawowych umiejętności cyfrowych.

Współpracujemy, aby sprostać najpilniejszym wyzwaniom społecznym

Miliony organizacji non-profit na całym świecie każdego dnia tworzą zmiany przekształcające oblicze swoich społeczności. Przyjęcie tych zmian i skuteczne wykorzystywanie technologii wiąże się jednak z ograniczeniami. Według [badania zleconego przez Dell Technologies](#) 96% organizacji non-profit stwierdziło, że napotyka na bariery w transformacji cyfrowej.

Organizacje non-profit są w stanie realizować swoje misje społeczne, gdy wykorzystują technologię do poprawy wydajności, prowadzenia analiz i dostarczania odpowiedniego portfolio usług w ramach bieżących i rozwojowych strategii. Nasz program Tech Pro Bono zapewnia tym organizacjom dostęp do naszej globalnej sieci członków zespołu, którzy wykorzystując swoje umiejętności, pomagają tym organizacjom w pełni wykorzystać potencjał rozwiązań technologicznych.

Programy te dają również członkom naszego zespołu szansę rozwoju społeczności poprzez wykorzystanie swojej specjalistycznej wiedzy. Razem oraz poprzez zastosowanie naszej technologii, naszych umiejętności i naszego zasięgu możemy jeszcze bardziej wzmocnić wysiłki organizacji non-profit.

Wykorzystując naszą technologię i zasięg, będziemy wspierać inicjatywy z zakresu zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych, tak aby do 2030 roku zapewnić trwałe korzyści miliardowi ludzi.

W dzisiejszej gospodarce cyfrowej dostęp do technologii jest niezbędny bardziej niż kiedykolwiek, gdyż pozwala sprostać najpilniejszym światowym wyzwaniom społecznym. Jako globalny lider technologiczny firma Dell Technologies zamierza odgrywać kluczową rolę w rozwiązywaniu światowych wyzwań dzięki naszym zasobom, zasięgowi oraz kulturze, która zachęca do wolontariatu na rzecz zarówno globalnych, jak i lokalnych inicjatyw.

Wierzymy, że technologia poprawia i nadal będzie dramatycznie poprawiać jakość życia. To do nas należy jednak zapewnienie, że odzwierciedla ona nasze człowieczeństwo i wartości. W kolejnej dekadzie zaobserwujemy wykładniczy postęp, dlatego wszyscy musimy być włączeni w tę cyfrową erę. Jeśli nie będziemy działać niezwłocznie, stracimy okazję do zastosowania technologii w najbardziej znaczący sposób — zapewniając opartą na danych opiekę zdrowotną na poziomie krajowym, umożliwiając dostęp do edukacji oraz pomagając społeczeństwu w rozwijaniu umiejętności, kariery zawodowej i możliwości ekonomicznych.

Dotychczasowe wyniki*



Łączna liczba osób, do których dotarło (ogółem)

» Profilaktyczne badania przesiewowe mają zasadnicze znaczenie pod względem skutecznego zapobiegania chorobom zakaźnym. Zarządzanie dużymi ilościami danych pacjentów wymaga dysponowania solidną platformą informatyczną w całym cyklu opieki. Firma Dell proaktywnie zaangażowała się w analizę indyjskiego programu zapobiegania chorobom zakaźnym, co doprowadziło do powstania nowych modułów i ulepszenia istniejących”.

VISHAL CHAUHAN, ZASTĘPCA
SEKRETARZA, MINISTERSTWO
ZDROWIA I OPIEKI RODZINNEJ, INDIE



Wspieranie systemów opieki zdrowotnej poprzez technologię

Choroby niezakaźne (NCD, noncommunicable diseases), takie jak cukrzyca, nadciśnienie tętnicze krwi czy nowotwory, to główne przyczyny umieralności na całym świecie. Ich występowanie wzrasta nieproporcjonalnie w krajach o niskich i średnich dochodach. Ukryte i przewlekłe choroby niezakaźne mogą być trudne do wykrycia aż do późniejszych stadiów, co utrudnia ich leczenie.

Choroby niezakaźne stanowią poważny problem zdrowia publicznego w Indiach. Firma Dell Technologies współpracuje od 2017 roku z Ministerstwem Zdrowia i Opieki Rodzinnej Rządu Indii, Tata Trusts oraz innymi partnerami nad systemem [Digital LifeCare](#). To kompleksowe rozwiązanie technologiczne wspierające rządowy program badań przesiewowych i zarządzania chorobami zakaźnymi.

Digital LifeCare ma pełnić rolę cyfrowego systemu, który w przyszłości będzie wspierać wszystkie programy podstawowej opieki zdrowotnej. Aplikacje do rejestracji, badań przesiewowych, diagnozowania, leczenia, kierowania i kontynuacji zostały opracowane z wykorzystaniem skalowalnej i bezpiecznej platformy NCD. Platforma ta ułatwia zachowanie ciągłości opieki w ramach całego systemu opieki zdrowotnej.

Ponad 38 mln
zarejestrowanych obywateli
(stan na rok obrotowy 2021)

Ponad 26
aktywnych stanów
(stan na rok obrotowy 2021)

Ponad 48 tys.
aktywnych użytkowników, w tym
pracowników opieki zdrowotnej,
lekarzy, urzędników
(stan na rok obrotowy 2021)

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Ostatnie ważne wydarzenia



Skuteczniejsza opieka zdrowotna dzięki wykorzystaniu danych

Współpracując z organizacjami partnerskimi, wspieraliśmy rozszerzanie dostępu do badań naukowych oraz możliwości przetwarzania danych. W 2020 roku superkomputer Frontera z centrum przetwarzania danych [Texas Advanced Computing Center](#) pomógł przyspieszyć badania nad koronawirusem COVID-19 oraz szybko zaspokoić pilne potrzeby obliczeniowe, takie jak te występujące podczas klęsk żywiołowych. Niedawno firma Dell Technologies doposażyła komputer Frontera w blisko 400 węzłów serwerowych Dell EMC PowerEdge R640, umieszczonych w 11 szafach.

W roku obrotowym 2021 nasze wsparcie finansowe i darowizny technologiczne na rzecz fundacji [i2b2 tranSMART Foundation](#) pozwoliły jej wdrożyć platformę [Covidauthors.org](#). Portal ten zawiera ponad 80 000 artykułów badawczych, które zapewniają 300 000 naukowcom z całego świata (ta liczba stale rośnie) możliwość tworzenia zespołów, monitorowania pochodzenia i odkrywania kolejnych osób za pomocą zbiorów danych dotyczących pandemii COVID-19.

„Chodzi o ulepszenie platformy i2b2 tranSMART na potrzeby badań nad wirusem COVID-19, tak aby połączyć naukowców i pracowników opieki zdrowotnej oraz umożliwić im wspólną naukę i pracę. Wsparcie firmy Dell pozwala nam myśleć perspektywnie i umożliwia szybką ekspansję oraz przyjęcie platformy przez większą liczbę szpitali”.

DIANE KEOGH, DYREKTOR WYKONAWCZY, I2B2 TRANSMART FOUNDATION



Współpraca na rzecz opracowania planu włączenia cyfrowego

Zintensyfikowaliśmy współpracę w celu rozwiązania problemu coraz większego wykluczenia cyfrowego, jakie pojawiło się, gdy pandemia COVID-19 doprowadziła do powstania nowego, wirtualnego stylu życia. Aby wspierać integrację cyfrową i eliminować wykluczenie, współpracujemy z władzami krajowymi i lokalnymi oraz firmami z sektora publicznego i prywatnego w celu eliminowania dysproporcji w dostępie do technologii cyfrowych — szczególnie w zakresie umożliwienia nauki w domu.

Jeden z takich programów to [One Million Connected Devices Now](#), czyli krajowa inicjatywa koalicji Take on Race, której przewodzi firma Procter & Gamble (P&G). Wraz z innymi czołowymi firmami, Dell dołącza do P&G w pierwszej fazie programu. W jego ramach zebrano 25 milionów USD na inwestycje mające na celu dostarczenie urządzeń do domów uczniów w całym kraju.

42 miliony

Amerykanów bez dostępu do szerokopasmowego Internetu (Źródło: [Badanie Broadband Now](#))



„Program „One Million Connected Devices Now” pomoże naszej organizacji non-profit Harlem Children’s Zone realizować misję wspierania naszej społeczności i likwidacji międzypokoleniowego ubóstwa w Centralnym Harlemie oraz w całym kraju. Wiemy, że wsparcie jest potrzebne, a ten wykonany w odpowiednim czasie ruch pomoże w naszych dalszych krajowych wysiłkach oraz stopniowemu podejściu do wykorzenienia ubóstwa”.

KWAME OWUSU-KESSE, PREZES ZARZĄDU, HARLEM CHILDREN’S ZONE

Ostatnie ważne wydarzenia



Rozwiązywanie problemów technicznych w szkołach i wspieranie rozwoju umiejętności informatycznych

Wykluczenie cyfrowe istnieje także w krajach o dużym wskaźniku dostępu do technologii cyfrowych. Jednym z naszych sposobów rozwiązania tego problemu w Stanach Zjednoczonych było uruchomienie w roku szkolnym 2019/20 programu [Dell Student TechCrew](#). Kierowany przez uczniów dział pomocy technicznej pomaga rozwiązywać problemy informatyczne w szkołach, wykorzystując do tego celu komputery stacjonarne i notebooki firmy Dell oraz procesy ukierunkowane na potrzeby klientów.

W ramach programu uczniowie odbywają szkolenie, po którym zostają certyfikowanymi technikami Dell TechDirect. Nie chodzi tu jednak jedynie o naprawę komputerów. Studenci zdobywają również cenne umiejętności zawodowe. Program działa w 33 szkołach w ośmiu stanach. Ponad dwie trzecie uczestniczących uczniów to osoby o niedostatecznym wykształceniu lub z grup niedostatecznie reprezentowanych.

„Naprawdę uwielbiam uczyć się o technologii i czuję, że program Student TechCrew pomoże mi poszerzyć horyzonty i z pewnością przygotuje na przyszłe wyzwania”.

XAVIER, UCZESTNIK PROGRAMU STUDENT TECHCREW



Poprawa dostępu do finansowania i włączenie społeczne dzięki technologii

W skali globalnej około 1,7 miliarda dorosłych osób nie ma konta w banku ani u dostawcy usług portfela elektronicznego. Według [2017 Global Findex Database](#) ponad połowa (56%) z tych osób to kobiety, które mogą mieć wieloletnią, doskonałą historię kredytową poza tradycyjnymi instytucjami finansowymi. Firma Dell Technologies współpracuje z organizacją non-profit [Kiva](#) w celu przerwania tego cyklu poprzez zdecentralizowaną platformę cyfrowej tożsamości, która umożliwia pożyczkobiorcom weryfikację nieformalnej i formalnej historii finansowej.

„W końcu mogę snuć wielkie marzenia, bo dzięki cyfrowym odciskom palców będę mieć dostęp do pożyczek”, mówi Nancy Gbamo, pierwsza osoba w Sierra Leone w Afryce, która otworzyła konto bankowe dzięki dostępowi do cyfrowego identyfikatora. Marzyła o otwarciu firmy, która utrzyma jej ponad 20-osobową rodzinę, jednak bez odpowiedniego identyfikatora nie miała dostępu do niezbędnych usług finansowych.

CELE ZWIĄZANE ZE ZMIANĄ STYLU ŻYCIA

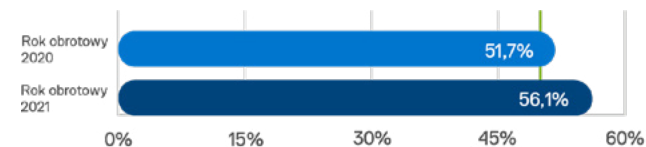
Każdego roku do 2030 roku 50% osób, które uzyskają wsparcie dzięki naszym inicjatywom społecznym i edukacyjnym, będą stanowiły osoby identyfikujące się jako dziewczęta, kobiety lub osoby należące do grup niedostatecznie reprezentowanych.

Jako globalny dostawca technologii i obywatel korporacyjny, widzimy z perspektywy pierwszego rzędu, jak brak dostępu do edukacji i technologii może uniemożliwić ludziom osiągnięcie pełni potencjału. Zgodnie z naszymi celami dotyczącymi zwiększenia liczby kobiet i osób z grup niedostatecznie reprezentowanych wśród pracowników Dell Technologies chcemy, aby co najmniej połowa uczestników naszych inicjatyw społecznych i edukacyjnych pochodziła właśnie z tych grup, a także aby wśród nich były osoby należące do niedostatecznie reprezentowanych społeczności.

Ten cel jest zgodny z naszymi obszarami zainteresowania w zakresie kultywowania integracji społecznej i zmiany stylu życia. Docieramy do osób, które identyfikują się jako dziewczęta lub kobiety oraz członkowie grup niedoreprezentowanych lub mniejszości poprzez nasze inicjatywy społeczne i edukacyjne.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek osób, które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety lub osoby z grup niedoreprezentowanych

„Doceniam możliwości, jakie daje mi ten program. Teraz mam dostęp do technologii i mogę wykorzystać moją obecną wiedzę z zakresu sztucznej inteligencji. Po tych kursach mam też kilka pomysłów związanych z projektowaniem produktów”.

LIU HAOYUE, STUDENTKA
UNIwersytetu TSINGHUA
W PEKINIE, CHINY



Ostatnie ważne wydarzenia

Firma Dell Technologies [współpracuje od 2016 roku z fundacją China Women's Development Foundation \(CWDF\)](#) w ramach naszego programu wsparcia kobiet „Women in Technology Strategic Giving Program”. Programy Dell-CWDF wspierają studentów chińskich uniwersytetów, którzy identyfikują się jako kobiety i którzy studiują na kierunkach związanych z technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi (ICT, information and communication technology). Według [raportu U.N. Educational, Scientific and Cultural Organization \(UNESCO\)](#), czyli organizacji ONZ ds. kultury, sztuki i nauki, zaledwie 3% studentów szkół wyższych identyfikujących się jako kobiety wybiera studia na kierunkach ICT.

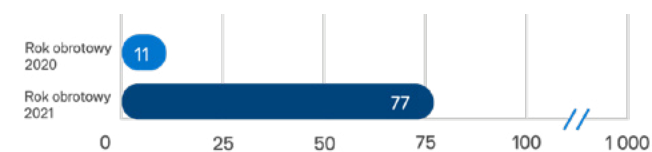
Współpracujemy z CWDF, aby oferować zajęcia, warsztaty i seminaria — zarówno online, jak i stacjonarne — które pozwalają studentom uniwersytetów w całym Chinach zdobywać umiejętności niezbędne do osiągnięcia sukcesu w branży technologicznej. W roku obrotowym 2021 jeden z tych kursów badał, jak sztuczna inteligencja (AI) wpływa na proces uczenia się przez doświadczenie. W opracowanym przez ekspertów z Dell Technology Group kursie wykorzystano minisamochód kierowany przez system sztucznej inteligencji Advanced Driver Assistance System (ADAS), aby zapoznać studentów z koncepcjami, kodowaniem i procesami sztucznej inteligencji. Łącząc edukację w zakresie AI z systemem ADAS, angażujemy i wspieramy studentów, którzy identyfikują się jako kobiety. Oferujemy im umiejętności niezbędne do kontynuowania kariery w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). W roku obrotowym 2021 z tego kursu AI skorzystało 8750 studentów — w tym 3675 identyfikujących się jako kobiety.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Do 2030 roku wykorzystamy naszą wiedzę i technologię, aby pomóc 1000 współpracujących organizacji non-profit w cyfrowej transformacji, tak aby lepiej służyły swoim społecznościom.

Grupy non-profit należą do najpotężniejszych sił wywołujących pozytywne zmiany społeczne na świecie, a firma Dell Technologies pragnie pomóc im w maksymalnym wykorzystaniu ich potencjału. Niestety [nasze badania z 2019 roku](#) wykazały, że 96% organizacji non-profit napotyka na bariery w transformacji cyfrowej, a 42% liderów non-profit obawia się, że zostaną w tyle. Organizacje te borykają się z poważnymi ograniczeniami w zakresie zasobów i technologii informatycznych, co utrudnia reagowanie na nagłe wyzwania — zwłaszcza w obliczu szybko zmieniających się potrzeb społecznych i problemów z dostępem, takich jak te wywołane pandemią COVID-19.

Dotychczasowe wyniki*



Łączna liczba partnerów non-profit wspieranych w zakresie transformacji cyfrowej (ogółem)

Ostatnie ważne wydarzenia

Aby pomóc organizacjom non-profit w pokonywaniu barier na drodze ku transformacji cyfrowej, przygotowaliśmy portfolio programów pro bono, które łączą członków zespołu firmy Dell, talenty i technologie z organizacjami non-profit na całym świecie. W roku obrotowym 2021 jedną z organizacji non-profit, z którą zrealizowaliśmy projekt Tech Pro Bono, jest [A21](#). To organizacja zajmująca się edukacją w zakresie handlu ludźmi na całym świecie — informuje, jak rozumieć ten proceder, rozpoznawać go i zmniejszać ryzyko jego występowania. W oparciu o możliwości techniczne i potrzeby użytkowników A21 wspieraliśmy zespół z programu [Tanzu Act](#) (dawniej Pivotal Act) w zakresie przeniesienia do postaci cyfrowej szkolnego programu zapobiegania handlowi ludźmi A21 — wszystko z zachowaniem zasad prywatności i bezpieczeństwa. W Stanach Zjednoczonych organizacja A21 pilotuje program nauczania online dla 200 nauczycieli w hrabstwie Duval na Florydzie.

Z powodu pandemii COVID-19 format wszystkich naszych programów Tech Pro Bono został zmieniony na wirtualny. Przekroczyliśmy nasz cel na rok obrotowy 2021 i zamierzamy nadal wykorzystywać sprawdzony format wirtualny. Do tej pory nawiązaliśmy współpracę z 77 organizacjami non-profit w zakresie ich transformacji cyfrowej i jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia naszego celu na rok 2030.



„ Liczy się każdy dolar — niezależnie od tego, czy chodzi o opiekę nad osobami, które doświadczyły na własnej skórze handlu ludźmi, czy o inwestycje w technologie IT. Tanzu Act rozumie znaczenie odpowiedzialności i współpracuje z nami, mając to na uwadze”.

KRISTEN MORSE, DYREKTORKA DS. ZASIĘGU GLOBALNEGO, A21

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

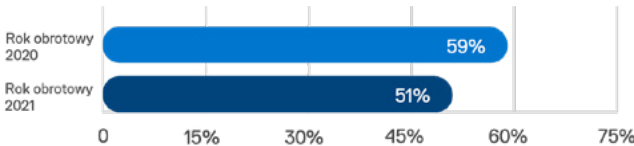
Każdego roku do 2030 roku 75% naszych pracowników będzie uczestniczyć w działalności charytatywnej lub wolontariackiej w swoich społecznościach.

Z pasją pomagamy naszym społecznościom. Każdego roku firma Dell Technologies wspiera ponad 17 000 organizacji non-profit na całym świecie poprzez swoje fundusze, technologię i wiedzę. Pracownicy ofiarowują datki, swój talent i czas na ulubione inicjatywy. Pracownicy firmy Dell, którzy angażują się w wolontariat, uzyskują we wszystkich wskaźnikach zadowolenia z pracy w corocznym badaniu Tell Dell wyższe wyniki niż ci, którzy tego nie robią. Mając to na uwadze, ułatwiamy pracownikom angażowanie się we wszelkie formy wolontariatu.

Firma Dell wspiera także akcje pomocowe i przekazuje darowizny pieniężne członków zespołu na rzecz organizacji zajmujących się usuwaniem skutków katastrof i inne wspierane inicjatywy — do 10 000 USD na pracownika rocznie.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek pracowników uczestniczących w wolontariacie lub akcjach charytatywnych

Ostatnie ważne wydarzenia

Jednym ze sposobów, w jaki przyczyniamy się do rozwoju lokalnych społeczności, jest wspieranie członków naszego zespołu, którzy chcą pomagać wybranym przez siebie organizacjom. Nawet w obliczu bezprecedensowych wyzwań z roku 2020 doświadczyliśmy dużej aktywności członków zespołu Dell oraz ich wolontariatu. W roku obrotowym 2021 darowizny wzrosły o 7%, a liczba godzin pracy wolontariuszy wyniosła 516 444. Wolontariat wirtualny wzrósł o 276% — 206 000 naszych godzin wolontariatu miało formę wirtualną.

Niemal 22 000 członków zespołu wzięło udział w ponad 3500 wydarzeniach związanych z pandemią COVID-19, co przełożyło się na 94 509 godzin pracy wolontariuszy. Ogólna reakcja na pandemię COVID-19 w postaci darowizn i wolontariatu opiewa na 2,8 miliona USD (darowizny pracownicze, w ramach Dell Match oraz inicjowane przez firmę).

W odpowiedzi na pandemię COVID-19 Su Sian Tan i inni członkowie zespołu, w tym Thien Chi Ming i Angeline Lee, rozpoczęli w Dell zbiórkę pieniędzy, której celem było wsparcie rodzin o niskich dochodach, doświadczających braku bezpieczeństwa żywnościowego w Singapurze. W ciągu zaledwie trzech tygodni zebrali prawie 72 000 USD na organizację non-profit [Food from the Heart](#), która rozprawdza paczki żywnościowe wśród potrzebujących osób.



„Wolontariat zaczyna się od jednostki i organizacji charytatywnej, ale obejmuje zasięgiem większą społeczność. To doświadczenie to kolejna rzecz, przez którą cieszę się, że jestem częścią Dell Technologies. W pojedynkę możemy zrobić tak niewiele, ale razem możemy zrobić naprawdę dużo”.

SU SIAN TAN, STARSZY DORADCA DS. STRATEGII I PLANOWANIA SPRZEDAŻY

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).



Etyka i ochrona prywatności

Etyka i prywatność odgrywają zasadniczą rolę w tworzeniu silnych podstaw dla pozytywnego wpływu społecznego. W Dell Technologies uważamy, że przedsiębiorstwa muszą koniecznie demonstrować odpowiedzialność społeczną i ład korporacyjny, dążąc do przestrzegania coraz wyższych standardów etycznych i ochrony prywatności. Aby pomagać im w zarządzaniu związaną z tym rosnącą listą obowiązków z zakresu etyki i ochrony prywatności, firma Dell rozszerzyła swój program ochrony prywatności, koncentrując się na zaufaniu i lojalności klientów. W czasach szybkich innowacji, dużych ilości danych i zmieniającego się otoczenia regulacyjnego większa przejrzystość prowadzenia działalności ma kluczowe znaczenie pod względem zdobycia i utrzymania zaufania naszych klientów oraz pracowników pod względem bezpieczeństwa ich danych.

Przestrzeganie najwyższych standardów uczciwości

Nasze cele w zakresie etyki i ochrony prywatności są zgodne z poniższymi obszarami zainteresowań



Pozostajemy niezmienni w naszym zobowiązaniu do przejrzystości

Stale realizujemy nasze trwałe zobowiązanie do przejrzystości, tak aby nasi klienci mieli zapewniony łatwy dostęp do swoich danych osobowych oraz możliwości ich usunięcia i wyboru sposobu przetwarzania. Kompleksowy program ochrony prywatności, wdrożony we wszystkich naszych firmach i działach oraz przyjęty przez naszych pracowników, promuje silną ochronę prywatności i budowanie większego zaufania klientów.

Nasz globalny program ochrony prywatności, a także nasze zaangażowanie w ochronę danych naszych klientów oraz zapewnienie im swobody wyboru sposobu wykorzystania i przechowywania ich danych są dla nas powodem do dumy i inspiracją. W Dell Technologies realizujemy nasze trwałe zobowiązanie do zachowania prywatności zgodnie z wymaganiami naszych klientów i pracowników, którzy oczekują, że ich dane będą prywatne. W razie potrzeby chronimy dane przed nieograniczonym dostępem ze strony rządów. Dzięki wysokiej kulturze etycznej i solidnym programom firma Dell Technologies została w 2021 roku uznana za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie, zdobywając cenne wyróżnienie [World's Most Ethical Companies®](#) przyznawane przez organizację Ethisphere® Institute — otrzymujemy je od dziewięciu lat.



Rozbudzamy i inspirujemy pasję do uczciwości u wszystkich naszych pracowników

Promujemy wśród naszych pracowników dążenie do właściwego postępowania, a wśród naszych liderów biznesowych — oddanie [kulturze uczciwości](#), zapewniając im wsparcie, narzędzia i szkolenia, które pozwalają przekładać wartości na codzienne działania. Aby dowiedzieć się, jak pracownicy postrzegają zaangażowanie lidera w kulturę uczciwości, przeprowadzamy raz w roku badanie opinii pracowników Tell Dell oraz co dwa lata — badanie kultury etycznej.

Aby pomóc naszym pracownikom w przestrzeganiu zasad uczciwości i zgodności z przepisami w codziennych transakcjach biznesowych, działaniach i decyzjach, wykorzystujemy technologię i wdrażamy najnowocześniejsze narzędzia. Jesteśmy aktywnymi członkami, a często nawet założycielami organizacji non-profit i doradczych, których celem jest promowanie przejrzystości i uczciwości korporacyjnej.



Narzucamy wysoki standard odpowiedzialności w obrębie naszego ekosystemu partnerskiego

Nasi bezpośredni partnerzy i inne zewnętrzne podmioty muszą spełniać te same wysokie standardy, które sami przed sobą stawiamy.

Firma Dell Technologies stale współpracuje z ekspertami branżowymi, aby zapewniać naszym bezpośrednim partnerom narzędzia cyfrowe umożliwiające ocenę i ulepszanie ich własnych programów, pozwalających spełniać oczekiwania i zmieniające się wymagania branżowe firmy Dell.

Wykorzystujemy również narzędzia cyfrowe i narzędzia analizy rynkowej do ciągłej oceny naszych bezpośrednich partnerów. Dbamy również o to, aby bardziej proaktywnie i terminowo sygnalizować niepokojące kwestie.

Do 2030 roku w pełni zautomatyzujemy nasze procesy kontroli danych, aby ułatwić klientom zachowanie kontroli nad ich danymi osobowymi.

W ostatecznym rozrachunku przejrzystość zwiększa poziom zaufania klientów. Prywatność to podstawowe prawo, a przejrzystość sposobu przetwarzania danych osobowych klientów przez Dell Technologies nadal ma najwyższe znaczenie. Dobre praktyki biznesowe w zakresie etycznego wykorzystania danych osobowych muszą uwzględniać przede wszystkim wpływ, jaki gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych ma na ludzi. Jako firma o zasięgu globalnym przestrzegamy przepisów dotyczących ochrony prywatności na całym świecie, pomagamy w ich kształtowaniu oraz staramy się wyprzedzać wszelkie wymogi w tym zakresie, mając na uwadze prawo naszych klientów do prywatności.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.

Cele	Poziom bazowy z roku obrotowego 2020	Wyniki z roku obrotowego 2021
Utworzenie cyfrowego centrum ochrony prywatności w ramach funkcji Moje konto	Skoncentrowano się na projektowaniu i weryfikacji koncepcji. Do końca roku obrotowego 2020 w 27 krajach wprowadzono funkcje dezaktywacji i ponownej aktywacji konta online „Moje konto”.	Uruchomiliśmy nowe centrum ochrony prywatności dla użytkowników z zarejestrowanym Moim kontem klienta firmy Dell, dzięki któremu mogą łatwo zarządzać swoimi danymi.
Rozszerzenie naszego cyfrowego rozwiązania operacyjnego w zakresie zgodności z zasadami ochrony prywatności (tj. RSA Archer) w celu zintegrowania go z nowo utworzonym cyfrowym centrum ochrony prywatności w ramach „Mojego konta”	Do końca roku obrotowego 2020 w 27 krajach wprowadzono funkcje dezaktywacji i ponownej aktywacji konta online „Moje konto”. W roku obrotowym 2020 skupiono się na projektowaniu i weryfikacji koncepcji funkcji dostępu do danych osobowych i ich usuwania.	Wzmocniliśmy nasze procedury wewnętrzne poprzez wprowadzenie procesów i środków kontroli zgodności z zasadami ochrony prywatności.
Zaktualizowanie naszego internetowego oświadczenia o ochronie prywatności w witrynie dell.com w celu zapewnienia większej przejrzystości w zakresie gromadzenia danych i praktyk ochrony prywatności firmy Dell.	Zaktualizowanie naszego internetowego oświadczenia o ochronie prywatności w witrynie dell.com w celu zapewnienia większej przejrzystości w zakresie gromadzenia danych i praktyk ochrony prywatności firmy Dell.	W roku obrotowym 2021 zaktualizowaliśmy oświadczenie firmy Dell o ochronie prywatności w Stanach Zjednoczonych, aby zapewnić większą przejrzystość naszych praktyk w zakresie gromadzenia danych i ochrony prywatności.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Jak zamierzamy to zrealizować



Opublikujemy rozszerzone oświadczenie o ochronie prywatności



Wykorzystamy najlepsze technologie w celu zwiększenia przejrzystości i poprawy sposobu zarządzania preferencjami klientów



Zainwestujemy w nasze zaawansowane technologie zarządzania prywatnością i ryzykiem



Będziemy współpracować z podmiotami, które dzielą nasz poziom zaangażowania w ochronę prywatności

Uruchomienie nowego centrum ochrony prywatności

Uruchomiliśmy nowe centrum ochrony prywatności dla użytkowników z zarejestrowanym Moim kontem klienta firmy Dell, dzięki któremu mogą łatwo zarządzać swoimi danymi. To samoobsługowe centrum zapewnia użytkownikom dostęp do swoich danych, a także możliwość usuwania danych oraz dezaktywacji/reaktywacji Mojego konta.

W roku obrotowym 2021 przeprowadziliśmy wśród klientów badanie mające na celu poprawę użyteczności centrum ochrony prywatności firmy Dell. Nasze badania wykazały, że użytkownicy uważają nasze rozszerzone oświadczenia o ochronie prywatności za łatwe do zrozumienia oraz doceniają zobowiązanie firmy Dell do zachowania przejrzystości.

Aby zapewnić terminowe przetwarzanie wniosków naszych klientów, wdrożyliśmy także wewnętrzne, częściowo zautomatyzowane środki kontroli i procesy zarządzania prywatnością, między innymi dla sześciu nowych krajów objętych globalnym programem ochrony prywatności Dell Technologies w roku obrotowym 2021 (Brazylia, Chiny, Indie, Panama, Tajlandia i Korea Południowa). Zamierzamy nadal wprowadzać funkcje automatyzacji, aby ułatwić naszym klientom dostęp i/lub usuwanie ich danych osobowych.

Ostatnie ważne wydarzenia



Rozszerzenie globalnego programu ochrony prywatności firmy Dell na kolejne kraje

Rozszerzyliśmy nasze zobowiązanie poza minimalne wymogi prawne w zakresie ochrony danych osobowych, aktualizując nasze programy ochrony prywatności w sześciu nowych krajach objętych globalnym programem ochrony prywatności Dell Technologies w roku obrotowym 2021 (Brazylia, Chiny, Indie, Panama, Tajlandia i Korea Południowa). Obejmuje to możliwość kontrolowania swoich danych w tych sześciu nowych krajach za pośrednictwem naszego nowego centrum ochrony prywatności. Firma Dell będzie nadal rozszerzać swoje wykraczające poza minimalne wymogi prawne zaangażowanie w ochronę prywatności na nowe kraje.



Opracowanie nowego globalnego szkolenia w zakresie ochrony prywatności

Wdrożyliśmy nowe globalne szkolenie z zakresu ochrony prywatności w ramach wymaganego corocznego szkolenia z etyki. Nowe szkolenie podkreśla znaczenie zdobywania i utrzymywania zaufania klientów oraz pracowników, a także wyjaśnia zasady ochrony prywatności firmy Dell i prawa przysługujące osobom fizycznym w odniesieniu do ich danych osobowych.



Wzmocnienie odpowiedzialności

Wzmocniliśmy nasze procedury wewnętrzne poprzez wprowadzenie procesów i środków kontroli zgodności z zasadami ochrony prywatności. W skali globalnej udoskonaliśmy na przykład naszą wewnętrzną procedurę monitorowania wszelkich incydentów lub problemów związanych z ochroną prywatności oraz opracowaliśmy nowe zautomatyzowane rozwiązanie monitorujące 100% naszych działań naprawczych, tak aby zapewnić rozwiązanie każdego incydentu i zwiększyć odpowiedzialność za zarządzanie danymi pozyskanymi przez Dell od klientów. Będziemy nadal ulepszać nasze wewnętrzne wskaźniki prywatności, aby wspierać odpowiedzialność w zakresie kontroli i procesów operacyjnego zarządzania prywatnością.



Wspieranie prawa do ochrony prywatności

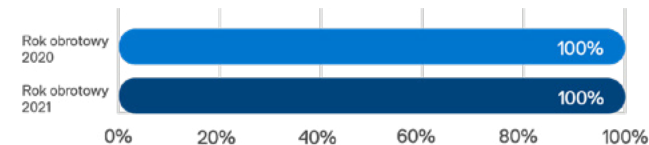
Pomogliśmy wprowadzić trwałe zmiany dotyczące prawa klientów do prywatności, kontynuując nasze prace w zakresie kształtowania federalnych praw ochrony prywatności w Stanach Zjednoczonych. Nasz zespół współpracuje z różnymi organami rządowymi oraz angażuje się w dyskusje z decydentami i przedstawicielami wybranymi przez społeczeństwo, omawiając kwestie dotyczące polityki publicznej w zakresie ochrony prywatności. Na przykład w roku obrotowym 2021 firma Dell — jako członek stowarzyszenia [Business Roundtable](#) — opowiadała się za wprowadzeniem odpowiednich polityk prywatności, które zapewnią osobom fizycznym prawo do prywatności w odniesieniu do ich danych zdrowotnych związanych z pandemią COVID-19. Wzmocniliśmy również zaangażowanie naszych klientów w ideę „Privacy by Design”, polegającą na tworzeniu rozwiązań technologicznych dotyczących COVID-19, zapewniających ochronę prywatności osób fizycznych. Aby zapewnić dobre samopoczucie oraz bezpieczeństwo naszych pracowników i gości podczas pandemii COVID-19, firma Dell zwiększyła swoje zaangażowanie w koncepcję „Privacy by Design”, tworząc własną aplikację do badania stanu zdrowia pod kątem koronawirusa COVID-19.

Każdego roku do 2030 roku 100% naszych pracowników będzie demonstrować swoje zaangażowanie w nasze wartości.

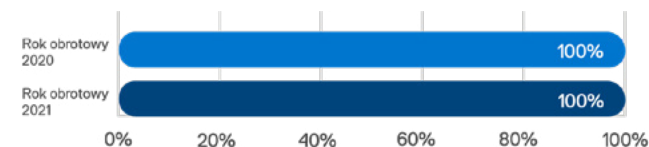
Ponieważ technologia odgrywa w życiu ludzi coraz ważniejszą rolę, uczciwość biznesowa i zgodność z obowiązującym prawem musi przekładać się na codzienne praktyki biznesowe — pod tym względem dla globalnej firmy technologicznej wszystko zaczyna się od jej pracowników.

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.



Odsetek pracowników Dell Technologies, którzy ukończyli przydzielone im szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami



Odsetek pracowników Dell Technologies, którzy zaakceptowali Kodeks postępowania Dell Technologies

„ Pracuję w firmie Dell od 23 lat. „Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity” to najlepsze szkolenie, w jakim uczestniczyłem od lat. Sprawilo, że jestem bardzo dumny z pracy w firmie Dell i chciałem zwyczajnie za nie podziękować”.

ROCKY GUERRA, OPIEKUN KLIENTA,
DZIAŁ SPRZEDAŻY



Ostatnie ważne wydarzenia

- Po raz dziewiąty zostaliśmy uznani za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie ([World's Most Ethical Companies®](#)) przez Ethisphere® Institute. Jest to potwierdzenie solidności programów firmy Dell Technologies oraz jej zaangażowania w uczciwość.
- Uruchomiliśmy nową aplikację My Ethics, która zapewnia członkom zespołu możliwość ukończenia wymaganego corocznego szkolenia z zakresu etyki. Aplikacja gwarantuje również członkom zespołu dostęp do przyjaznej dla urządzeń mobilnych wersji [Kodeksu postępowania](#), która umożliwia wyszukiwanie według słów kluczowych oraz dyskretne zgłaszanie podejrzeń o niewłaściwe postępowanie za pomocą funkcji „Speak Up”. Dzięki udostępnianiu członkom zespołu szkoleń i materiałów z zakresu etyki w dogodnym dla nich miejscu aplikacja ta sprawdziła się szczególnie pod kątem pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19 — w ciągu niespełna czterech miesięcy od uruchomienia skorzystało z niej ponad 8000 osób.
- Wdrożyliśmy również nowy kurs szkoleniowy Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (Silni razem: przeciwdziałanie nierównościom rasowym) w ramach corocznego szkolenia etycznego w firmie Dell Technologies oraz w ramach wspierania celów „Kultywowanie integracji społecznej” na rok 2030. Ten materiał szkoleniowy koncentruje się na rasie i pochodzeniu etnicznym, omawia uprzedzenia rasowe i nieświadome uprzedzenia oraz dostarcza metody, które pozwalają członkom zespołu czuć się docenianymi, szanowanymi i bezpiecznymi. Szkolenie zostało docenione przez wielu członków zespołu.
- W ramach wieloletniej inicjatywy transformacji cyfrowej naszego Biura etyki i zgodności z przepisami wdrożyliśmy opartą na danych strategię analityczną, której celem jest wykrywanie potencjalnych wewnętrznych uchybień przed zakończeniem transakcji. To podejście, którego rozwój zaplanowano na rok obrotowy 2022, umożliwia firmie Dell rozpoznawanie kluczowych zagrożeń związanych z dochodzeniami w sprawach etycznych, tworzenie kluczowych wskaźników ryzyka za pomocą zautomatyzowanej analizy big data, a następnie wprowadzanie proaktywnych zmian.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).

Do 2030 roku 100% partnerów, z którymi prowadzimy interesy, zademonstruje swoje zaangażowanie w nasze wartości

Nasi kluczowi bezpośredni partnerzy strategiczni stanowią przedłużenie naszej działalności, a tym samym naszej reputacji i wpływu. Partnerzy, z którymi bezpośrednio współpracujemy, muszą koniecznie działać zgodnie z prawem, zasadami etycznymi i naszymi oczekiwaniami, które zostały wyszczególnione w [Kodeksie postępowania partnerów firmy Dell Technologies](#).

Dotychczasowe wyniki*

Rok obrotowy 2020 stanowi poziom bazowy dla naszych postępów liczonych rok do roku.

Poziom bazowy z roku obrotowego 2021: 96%

Odsetek partnerów, którzy zaakceptowali Kodeks postępowania dla partnerów

Poziom bazowy z roku obrotowego 2021: 100%

Odsetek partnerów, którzy ukończyli przydzielone im szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami

„ Program „Digital Partner Program” dla partnerów firmy Dell Technologies zapewnia nam wskazówki dotyczące najlepszych praktyk zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, pomagając nam utrzymać konkurencyjną przewagę dzięki silnej kulturze etycznej”.

MARÍA JOSE CUESTAS, PREZES, EXCELCOM

[Excelcom](#), dostawca usług zajmujący się komercjalizacją i integracją rozwiązań technologicznych dla różnych branż oraz organizacji prywatnych i publicznych w Argentynie, wziął udział w programie Digital Partner Program.



Ostatnie ważne wydarzenia

- Przekazywaliśmy na bieżąco informacje kierownictwu kanału w celu podkreślenia kluczowych oczekiwań dotyczących zgodności z przepisami oraz zasobów dla partnerów, między innymi umieściliśmy w bardziej widocznym miejscu łącze do [Kodeksu postępowania dla partnerów](#). Kodeks postępowania dla partnerów, dostępny w 27 językach, zawiera omówienie wartości firmy Dell i jasno formułuje oczekiwania dotyczące zgodności z przepisami.
- Aby ułatwić współpracę z naszymi kluczowymi partnerami strategicznymi, ulepszyliśmy strategię i działania naszych partnerów kanałowych, tworząc nowe globalne i regionalne stanowiska kierownicze w firmie Dell. Struktura ta zapewnia prostotę i odpowiedzialność, jednocześnie wzmacniając zaangażowanie firmy Dell w przestrzeganie wysokich standardów etycznych.
- W roku obrotowym 2021 kontynuowaliśmy pilotaż naszego innowacyjnego programu „Digital Partner Program”. Po zaprezentowaniu programu „Digital Partner Program” na naszych szczytach partnerskich w Ameryce Łacińskiej, Europie, na Bliskim Wschodzie i w Afryce w roku obrotowym 2020 otrzymaliśmy od partnerów wiele zapytań i wniosków o włączenie do przyszłych faz programu. Opracowaliśmy strategię mającą na celu zaangażowanie większej liczby partnerów w Europie, na Bliskim Wschodzie, w Afryce, Ameryce Północnej i Ameryce Łacińskiej poprzez wdrożenie dwupoziomowego programu dostosowującego usługi do potrzeb biznesowych uczestników.

*Więcej informacji na temat postępów, zakresu i metod pomiaru tego celu można znaleźć w [wykazie celów na rok 2030](#).



Fakty w liczbach

Szczegółowe i obejmujące trzy lata trendy, które dotyczą kluczowych wskaźników, zapewniają dodatkową przejrzystość naszych działań i umożliwiają monitorowanie naszych postępów. Raporty dotyczące istotnych wskaźników z całej naszej działalności są przedstawiane raz w roku. Niektóre z nich odnoszą się bezpośrednio do celów określonych w naszym planie „Rzeczywisty postęp” na rok 2030, podczas gdy inne zapewniają dodatkowy wgląd w inne wskaźniki biznesowe istotne dla różnych interesariuszy. Uzupełnieniem tych informacji są nasze raporty sporządzane zgodnie z wytycznymi Global Reporting Initiative (GRI), standardami Rady Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju oraz podstawowymi wskaźnikami kapitalizacji interesariuszy Światowego Forum Ekonomicznego. Dodatkowo, nasz wskaźnik GRI zapewnia mapowanie publikacji danych GRI na zalecenia Grupy zadaniowej ds. ujawniania informacji finansowych związanych z klimatem (TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Wskaźniki i informacje przedstawione w dokumencie „Rzeczywisty postęp” dotyczą wyników, które staramy się osiągnąć dla Dell Technologies („Dell”, „my” lub „nasz”), z wyłączeniem firmy VMware, która publikuje własny roczny raport „Global Impact Progress Report”. Jeśli nie zaznaczono inaczej, ewentualne uwzględnione dane dotyczące jednostek RSA, Secureworks, Boomi, Virtustream i Dell Financial Services, pochodzą z dnia sporządzenia niniejszego raportu. Dane dotyczące jednostki RSA mają zastosowanie wyłącznie okresu poprzedzającego dzień zbycia, czyli do 1 września 2020 roku.

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Zrównoważone materiały w produktach Mierzone w funtach, chyba że zaznaczono inaczej				
Łączna ilość użytych materiałów zrównoważonych	Nd.	25 400 200	27 766 500	Obejmuje wyłącznie materiały pochodzące z recyklingu i odnawialne stosowane w nowych produktach marki Dell Technologies. Łączna liczba może nie być sumą składników ze względu na zaokrąglenia. Poprzedni poziom bazowy z roku kalendarzowego 2019 został skorygowany według roku obrotowego 2020.
Stosowanie tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu	Nd.	24 730 100	26 472 100	Wartość odzwierciedla ilość tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu w nowych produktach marki Dell Technologies. Obejmuje plastik pochodzący z recyklingu postkonsumenckiego i tradycyjnych źródeł (butelki na wodę, obudowy płyt CD itp.) oraz plastik z zamkniętego obiegu, z wycofanych z eksploatacji produktów IT. Liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Poprzedni poziom bazowy z roku kalendarzowego 2019 został skorygowany według roku obrotowego 2020. Wzrost względem wartości z roku kalendarzowego 2019 wynika z ulepszenia procesów raportowania, które zapewniają teraz lepszą widoczność i dokładność danych — w szczególności danych dotyczących zawartości tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu w naszym portfolio wyświetlaczy.
Stosowanie odzyskanego włókna węglowego	Nd.	670 200	1 284 400	Wartość reprezentuje ilość odzyskanego włókna węglowego dostarczonego do dostawców form w celu wykorzystania w nowych produktach mobilnych marki Dell Technologies. Liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Poprzedni poziom bazowy z roku kalendarzowego 2019 został skorygowany według roku obrotowego 2020.
Stosowanie magnezów z metali ziem rzadkich pochodzących z recyklingu	Nd.	12 800	6400	Wartość reprezentuje ilość magnezów pochodzących z recyklingu, które zostały dostarczone do dostawców w celu włączenia ich do nowych produktów marki Dell Technologies zawierających dyski twarde oraz które można zastosować w inny sposób w branży. Poprzedni poziom bazowy z roku kalendarzowego 2019 został skorygowany według roku obrotowego 2020. Spadek ilości w roku obrotowym 2021 wynika z zakłóceń łańcucha dostaw spowodowanych pandemią COVID ¹ .
Zrównoważone materiały w opakowaniach Mierzone w funtach, chyba że zaznaczono inaczej				
Stosowane tworzywa sztuczne pochodzenia oceanicznego	19 711	73 366	118 875	Wartość reprezentuje ilość plastiku pochodzenia oceanicznego, który wchodzi w skład nowych opakowań produktów marki Dell Technologies, dostarczonych do producentów oryginalnego projektu (ODM, original design manufacturer). W roku obrotowym 2019 tworzywa sztuczne pochodzenia oceanicznego zostały wykorzystane w 474 300 plastikowych tackach opakowaniowych i zakrętkach. W roku obrotowym 2020 tworzywa sztuczne pochodzenia oceanicznego zostały wykorzystane w 1 975 306 plastikowych tackach opakowaniowych i zakrętkach. W roku obrotowym 2021 tworzywa sztuczne pochodzenia oceanicznego zostały wykorzystane w 2 724 004 plastikowych tackach opakowaniowych ² .
Odpowiedzialna utylizacja elektroniki				
Odsetek odebranych produktów	9,5	9,1	9,6	W przeszłości informowaliśmy o ilości zebranych zużytych materiałów. Obecnie raportujemy odsetek łącznej liczby jednostek zebranych do recyklingu i ponownego wykorzystania względem liczby wszystkich sprzedanych produktów. Od roku obrotowego 2021 zamierzamy stosować bardziej zaawansowaną metodologię, która wiąże faktyczną liczbę odebranych jednostek z jednostkami przeliczonymi na podstawie masy odebranego materiału. Będziemy kontynuować prace nad udoskonaleniem metodologii w celu uzyskania dokładniejszej miary jednostkowej. Intensywnie współpracujemy z partnerami zajmującymi się recyklingiem, aby dostarczać bardziej szczegółowe raporty obejmujące dane na temat kategorii zebranych produktów ubocznych ³ .

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Emisja gazów cieplarnianych (GHG) Mierzona w tonach metrycznych ekwiwalentu dwutlenku węgla (MTCO ₂ e)				
Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w zakresie 1 i 2, metoda market-based	366 700	298 500	219 700	Wszystkie obiekty na całym świecie, w tym powierzchnie wynajmowane, a także pojazdy i samoloty firmowe.
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 1	58 100	58 000	44 900	
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 2, metoda market-based	308 600	240 500	174 900	Wszystkie obiekty na całym świecie, w tym powierzchnie wynajmowane.
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 2, metoda location-based	432 100	411 400	360 800	
Emisje w zakresie 3 (ogółem)	Nd.	16 238 000	14 962 600	
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 1, kategoria 3, zakupione towary i usługi	2 644 100	3 748 600	3 497 500	Emisje bezpośrednich dostawców materiałów są alokowane na podstawie udziału finansowego firmy Dell w zgłoszonych przez dostawców globalnych emisjach gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 oraz udostępniane firmie Dell w cyklu raportowania CDP 2020. Między rokiem obrotowym 2019 a 2020 firma Dell znacznie zwiększyła wydatki i wolumen dotyczący bezpośrednich dostawców materiałów, co spowodowało związany z tym wzrost emisji gazów cieplarnianych. Mimo że wydatki i wolumen stale rosły w okresie od roku obrotowego 2020 do 2021, udało nam się zmniejszyć bezwzględną emisję gazów cieplarnianych dzięki wysiłkom podjętym w naszym łańcuchu dostaw ⁴ .
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 3, kategoria 3, działania związane z paliwami i energią w procesie produkcji	140 000	131 700	105 500	Emisje w procesie produkcji związane z zakupem paliw i energii elektrycznej wykorzystywanych w działalności Dell Technologies.
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 3, kategoria 4, działania związane z transportem/ dystrybucją w procesie produkcji	Nd.	763 400	1 098 200	Zgodnie z wytycznymi GLEC obejmującymi zakres 3, kategorię 4, ta liczba obejmuje emisje WTW (Well-to-Wheel) generowane przez zewnętrzne usługi logistyczne kupowane przez firmę Dell. Standardy raportowania związane z programem EPEAT obejmują emisje WTW z usług logistyki wychodzącej kupowanych przez firmę Dell oraz odbioru produktów przez klienta; liczba ta wynosi 176 600 MTCO ₂ e w roku obrotowym 2021 ⁵ .
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 3, kategoria 6, podróże służbowe	329 200	314 300	61 400	Nie obejmuje jednostki RSA ⁶ .
Emisje gazów cieplarnianych — zakres 3, kategoria 11, użytkowanie sprzedanych produktów	11 590 000	11 280 000	10 200 000	Te dane obejmują wszystkie systemy serwerowe, systemy pamięci masowej, systemy sieciowe, monitory, notebooki i komputery stacjonarne, także Precision i Alienware.

Liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Ogólna suma może nie być sumą arytmetyczną poszczególnych wartości.

Potwierdzenie wydane przez zewnętrzny podmiot dla emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3, zużycia energii, poboru wody i odprowadzania ścieków jest dostępne [tutaj](#).

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Energia zużyta w działalności Dell Technologies Mierzona w milionach kilowatogodzin (kWh), chyba że zaznaczono inaczej				Przedstawione w tej sekcji dane zużycia energii dotyczą wszystkich obiektów na całym świecie, w tym powierzchni wynajmowanych, a także środków transportu będących własnością firmy i wynajmowanych.
Zużyta energia elektryczna (ogółem)	1039	1029	958	Energia elektryczna zużywana na miejscu.
Zużyta energia elektryczna pochodząca ze źródeł odnawialnych	346	461	513	Energia elektryczna ze źródeł odnawialnych, wykorzystywana i wytwarzana na miejscu.
Energia elektryczna ze źródeł odnawialnych — jako procent całkowitego zużycia	33%	45%	54%	
Inna zużyta energia	205	200	147	Zakupiona energia na ogrzewanie/chłodzenie, zakupione paliwa płynne i gazowe używane w budynkach oraz środki transportu będące własnością firmy i wynajmowane.
Łączna ilość zużytej energii	1244	1229	1106	
Woda zużyta w zakładach Dell Technologies Mierzona w tysiącach metrów sześciennych (m³)				Przedstawione w tej sekcji dane zużycia wody dotyczą wszystkich obiektów na całym świecie, w tym powierzchni wynajmowanych.
Pobór wody — całkowita objętość	2298	2371	1949	
Źródła zewnętrzne	2210	2335	1900	Woda słodka i oczyszczone ścieki pozyskiwane ze źródeł komunalnych i prywatnych.
Źródła wód gruntowych	88	35	49	Woda pobierana ze studni wód gruntowych na miejscu.

Ogólna suma może nie być sumą arytmetyczną poszczególnych wartości ze względu na zaokrąglenia.

Potwierdzenie wydane przez zewnętrzny podmiot dla emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3, zużycia energii, poboru wody i odprowadzania ścieków jest dostępne [tutaj](#).

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Odpady z działalności produkcyjnej Mierzone w tonach metrycznych (MT), chyba że zaznaczono inaczej				
Wytworzone odpady inne niż niebezpieczne	13 802	13 175	12 505	Dane dotyczą należących do Dell Technologies zakładów montażu produktów.
Wskaźnik unikania składowania odpadów wyrażony jako procent łącznej ilości wytworzonych odpadów innych niż niebezpieczne	98%	99%	97%	
Odpady inne niż niebezpieczne poddane recyklingowi lub ponownie wykorzystane	12 410	11 472	10 544	
Odzyskane odpady inne niż niebezpieczne (odpady na energię)	996	1491	1476	
Spalone odpady inne niż niebezpieczne	0	0	4	
Kompostowane odpady inne niż niebezpieczne	94	107	54	
Składowane odpady inne niż niebezpieczne	302	105	427	
Wskaźniki dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa (działalność Dell Technologies)				
Wskaźnik urazów/zachorowań podlegających rejestracji	0,08	0,08	0,04	Przypadki na 100 pełnoetatowych pracowników.
Wskaźnik DART (Days Away, Restricted or Transferred)	0,05	0,04	0,02	
Łączna liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	0	0	0	Liczba przypadków na wszystkich pracowników.
Członkowie zespołu, którzy identyfikują się jako kobiety (odsetek pracowników na całym świecie)	30,4	31,1	31,8	Dotyczy naszych pracowników na całym świecie. Dane obejmują odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako kobiety ⁷ .

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Różnorodność płci w dziedzinach nietechnicznych	35,1	35,8	36,7	Dotyczy naszych pracowników na całym świecie. Dane obejmują odsetek osób, które pełnią role nietechniczne i samodzielnie określiły się jako kobiety ⁸ .
Różnorodność płci w dziedzinach technicznych	19,2	20,1	20,8	Dotyczy naszych pracowników na całym świecie. Dane obejmują odsetek osób, które pełnią role techniczne i samodzielnie określiły się jako kobiety ⁹ .
Różnorodność płci wśród liderów	23,4	24,4	25,8	Dotyczy naszych pracowników na całym świecie. Dane obejmują odsetek osób, które są liderami zespołów i samodzielnie określiły się jako kobiety ¹⁰ .
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: Latynosi	7,7	8,2	8,9	Dotyczy naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako osoby wymienionej rasy lub wymienionego pochodzenia etnicznego ¹¹ .
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: Osoby czarnoskóre / Afroamerykanie	4,9	5,1	5,3	
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: Azjaci	14,2	14,5	14,7	
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: Indianin amerykański lub rdzenny mieszkaniec Alaski	0,5	0,5	0,5	
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: rdzenny Hawajczyk lub inny mieszkaniec Wysp Pacyfiku	0,2	0,2	0,2	
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: co najmniej dwie rasy	1,7	1,7	1,7	
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: Osoby białe	69,9	68,9	67,4	
Przynależność etniczna w Stanach Zjednoczonych: Nie podano	0,9	0,7	0,9	

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: Latynosi	8,4	9,0	9,8	Dotyczy naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako osoby wymienionej rasy lub wymienionego pochodzenia etnicznego ¹² .
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: Osoby czarnoskóre / Afroamerykanie	5,3	5,5	5,8	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: Azjaci	9,1	9,1	9,1	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: Indianin amerykański lub rdzenny mieszkaniec Alaski	0,5	0,5	0,5	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: rdzenny Hawajczyk lub inny mieszkaniec Wysp Pacyfiku	0,2	0,2	0,2	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: co najmniej dwie rasy	1,9	1,8	1,8	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: Osoby białe	73,8	72,8	71,4	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach nietechnicznych w Stanach Zjednoczonych: Nie podano	0,9	0,7	0,9	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: Latynosi	6,2	6,5	7,1	Dotyczy naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako osoby wymienionej rasy lub wymienionego pochodzenia etnicznego ¹³ .
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: Osoby czarnoskóre / Afroamerykanie	4,2	4,2	4,4	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: Azjaci	24,8	25,6	26,0	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: Indianin amerykański lub rdzenny mieszkaniec Alaski	0,5	0,5	0,5	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: rdzenny Hawajczyk lub inny mieszkaniec Wysp Pacyfiku	0,1	0,1	0,1	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: co najmniej dwie rasy	1,3	1,4	1,4	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: Osoby białe	62,1	60,7	59,2	
Przynależność etniczna osób na stanowiskach technicznych w Stanach Zjednoczonych: Nie podano	0,8	0,7	1,0	

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: Latynosi	6,2	6,9	7,9	Dotyczy naszych pracowników w Stanach Zjednoczonych. Zakresem objęty jest odsetek osób, które samodzielnie określiły się jako osoby wymienionej rasy lub wymienionego pochodzenia etnicznego ¹⁴ .
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: Osoby czarnoskóre / Afroamerykanie	2,9	3,0	3,5	
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: Azjaci	11,4	11,7	12,8	
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: Indianin amerykański lub rdzenny mieszkaniec Alaski	0,3	0,4	0,6	
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: rdzenny Hawajczyk lub inny mieszkaniec Wysp Pacyfiku	0,1	0,1	0,1	
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: co najmniej dwie rasy	1	0,9	1,1	
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: Osoby białe	77,4	76,1	72,9	
Przynależność etniczna liderów w Stanach Zjednoczonych: Nie podano	0,6	0,6	0,8	
Odsetek pracowników uczestniczących w grupach zasobów pracowniczych (ERG)	30	33	44	Obecnie raportujemy uczestnictwo w grupach ERG jako liczbę pracowników firmy Dell, którzy zapisali się do co najmniej jednej grupy ERG (poprzez śledzenie tego w YourCause, naszym systemie rejestracji wolontariatu i członkostwa w grupach ERG). Dane dotyczą naszych pracowników na całym świecie, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware ¹⁵ .
Łączna liczba lokalnych oddziałów ERG	370	412	463	

FAKTY W LICZBACH: ZMIANA STYLU ŻYCIA

Wskaźniki	Rok obrotowy 2019	Rok obrotowy 2020	Rok obrotowy 2021	Uwagi
Odsetek pracowników zaangażowanych w wolontariat ¹⁶	52	59	51	
Łączna liczba godzin pracy wolontariuszy (w tys.)	890	914	516	
Skumulowana liczba osób, na które miały wpływ inicjatywy w zakresie zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych (skumulowana, w tysiącach)	2471	46 588	93 565	W roku obrotowym 2019 ta metryka była zgodna z celem planu „Legacy of Good”, obejmującym łączną liczbę dzieci, na które bezpośredni wpływ miały strategiczne programy darowizn. W roku obrotowym 2020 cel ten został dostosowany do celu „1 miliard istnień” w ramach kategorii „zmiana stylu życia” inicjatywy „Rzeczywisty postęp”, tak aby uwzględnić łączną liczbę osób objętych inicjatywami w zakresie zdrowia, edukacji i możliwości ekonomicznych. W związku z tym dane za rok obrotowy 2019 obejmują wpływ bezpośredni i pośredni.
Zaangażowanie ogółem (w milionach USD)	68,5	51,6	49,9	Ten wskaźnik reprezentuje wszystkie środki pieniężne oraz rzeczowe w postaci produktów i usług, wycenione według uczciwej wartości rynkowej za dany rok obrotowy. Wartość ta nie obejmuje wkładu pracowników, dostawców ani klientów.
Odsetek osób, do których skutecznie dotarły nasze programy społeczne i edukacyjne, a które identyfikują się jako dziewczęta, kobiety lub osoby z grup niedostatecznie reprezentowanych	Nd.	51,7	56,1	Zakres obejmuje liczbę osób, które dobrowolnie identyfikują się jako dziewczęta, kobiety lub członkowie grup niedostatecznie reprezentowanych, zestawioną z łączną liczbą osób, do których udało się dotrzeć według raportu dotyczącego celu „1 miliard istnień”. To nowy wskaźnik wprowadzony w roku obrotowym 2020 ¹⁷ .
Łączna liczba partnerów non-profit wspieranych w zakresie transformacji cyfrowej (ogółem)	0	11	77	Obecnie pomiar obejmuje liczbę organizacji non-profit, które wzięły udział w programie Tech Pro Bono. Opracowujemy metody pomiaru, które pozwolą uwzględnić organizacje non-profit wspierane przez inne działania firmy Dell, między innymi bezpośrednią pomoc oddziałów, oraz organizacje, które korzystają z organicznego wolontariatu pracowniczego bazującego na umiejętnościach. Firma Dell Technologies zainwestowała w rozwój cyfrowego narzędzia do oceny (DAT, Digital Assessment Tool), które będzie wykorzystywane do pomiaru wskaźnika uczestnictwa w programie przed i po jego zakończeniu i które pozwoli nam w przyszłości ilościowo ocenić poziom transformacji cyfrowej partnerów non-profit. Narzędzie Digital Assessment Tool jest opracowywane przez zewnętrznego dostawcę, firmę TechSoup¹⁸.

- 1 Recykling magnezów ziem rzadkich nie jest uwzględniony w całkowitym zrównoważonym zużyciu materiałów.
- 2 Te dane są dostarczane przez dostawców i charakteryzują się ±10% tolerancją.
- 3 Może być konieczne dopasowanie przedstawionych wskaźników do przyszłych produktów, które dopiero pojawiają się na rynku, oraz produktów, które zniknęły już z rynku. W niektórych przypadkach możemy być zmuszeni do dalszego stosowania podejścia bazującego na masie.
- 4 W cyklu raportowania CDP na rok 2020 wykorzystywane są dane z roku kalendarzowego 2019. Dane dotyczące emisji dostawców zostały ekstrapolowane tak, aby obejmowały 100% wartości. Podane liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Dane dotyczące bezwzględnych emisji gazów GHG dla zakresu 3, kategorii 1: Zakupione towary i usługi — 2 644 075 MTCO₂e w roku obrotowym 2019, 3 748 553 MTCO₂e w roku obrotowym 2020 oraz 3 497 494 MTCO₂e w roku obrotowym 2021.
- 5 Obliczyliśmy nasz poziom bazowy dla tego wskaźnika po opublikowaniu naszego raportu „Rzeczywisty postęp” za rok obrotowy 2020 w lipcu 2020 roku. Oczekujemy, że w przyszłości będziemy korygować te wartości w miarę doskonalenia naszej metodologii obliczania i zbierania danych. Nie uwzględniono transportu związanego z serwisem i zakładami logistycznymi firmy Dell. Podane liczby zostały zaokrąglone do najbliższych setek. Dane dotyczące bezwzględnych emisji gazów GHG dla zakresu 3, kategorii 4: transport/dystrybucja w procesie produkcji — brak danych z roku obrotowego 2019; 763 397 MTCO₂e w roku obrotowym 2020 oraz 1 098 159 MTCO₂e w roku obrotowym 2021.
- Ze względu na ograniczone zasoby w procesie gromadzenia danych w przypadku emisji w zakresie 3, kategorii 4 firma Dell stosuje wytyczne GLEC oraz wskaźniki emisji w cyklu „well-to-wheel” zamiast wskaźników z wytycznych Greenhouse Gas (GHG) Protocol. W przyszłości firma Dell zamierza zweryfikować wytyczne GLEC i GHG przed wyborem długoterminowego podejścia do raportowania w zakresie emisji z logistyki.
- Zastosowanie wytycznych GLEC pozwala uzyskać wyższą liczbę zmierzonych emisji w porównaniu do metodologii GHG Protocol. Wynika to z faktu, że wytyczne GLEC mierzą całkowite emisje z operacji logistycznych w procesie produkcji i w fazie bezpośredniego użytkowania, wynikające z przemieszczania komponentów i produktów (well-to-wheel), podczas gdy wytyczne GHG mierzą wyłącznie emisje związane z transportem w fazie bezpośredniego użytkowania (tank-to-wheel).
- 6 Emisje z podróży służbowych z roku obrotowego 2019 i 2020 dotyczą transportu lotniczego i kolejowego. Począwszy od roku obrotowego 2021, uwzględniamy również emisje związane z pobytami w hotelach i wynajmem samochodów. Emisje z podróży lotniczych są obliczane z uwzględnieniem współczynnika wzrostu wymuszenia radiacyjnego.
- 7 „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 8 „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. Dane te obejmują pracowników zatrudnionych na stanowiskach nietechnicznych, takich jak dział kadr, finansów, prawny itp. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 9 „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. Dane te obejmują pracowników zatrudnionych na stanowiskach nietechnicznych, takich jak dział kadr, finansów, prawny itp. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.

- 10 „Pracownicy na całym świecie” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. „Liderzy” to pracownicy na poziomie kierowniczym lub menedżerskim. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 11 „Pracownicy w Stanach Zjednoczonych” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, których krajem zamieszkania są Stany Zjednoczone (w tym Portoryko), z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 12 „Pracownicy w Stanach Zjednoczonych” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, których krajem zamieszkania są Stany Zjednoczone (w tym Portoryko), z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. Dane te obejmują pracowników zatrudnionych na stanowiskach nietechnicznych, takich jak dział kadr, finansów czy prawny. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 13 „Pracownicy w Stanach Zjednoczonych” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, których krajem zamieszkania są Stany Zjednoczone (w tym Portoryko), z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. Dane te obejmują pracowników zatrudnionych na stanowiskach technicznych, takich jak dział informatyczny, projektowania, analizy danych, cyberbezpieczeństwa itp. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021.
- 14 „Liderzy” to pracownicy na poziomie kierowniczym lub menedżerskim. „Pracownicy w Stanach Zjednoczonych” to pracownicy Dell Technologies, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, stażyści i pracownicy zatrudnieni na czas określony, których krajem zamieszkania są Stany Zjednoczone (w tym Portoryko), z wyłączeniem osób pracujących dla Secureworks i VMware. 1 września 2020 r. firma Dell Technologies zakończyła transakcję sprzedaży podmiotu RSA na rzecz Symphony Technology Group (STG), w związku z czym pracownicy RSA nie są już uwzględniani w danych za rok obrotowy 2021. Raport za rok obrotowy 2021 jest datowany na 29/1/21.
- 15 Grupy zasobów pracowniczych (ERG, Employee Resource Groups) firmy Dell Technologies łączą unikatowe cechy, różne perspektywy i wspólny głos pracowników, wspierając naszą działalność i pozytywnie oddziałując na społeczność.
- 16 Rok obrotowy 2020 był pierwszym rokiem, w którym monitorowaliśmy uczestnictwo zdefiniowane jako wolontariat i dobroczynność. W roku obrotowym 2019 i w latach poprzednich podawaliśmy odsetek członków zespołu, którzy angażowali się w wolontariat, oraz informowaliśmy o darowiznach za pomocą kwoty w dolarach oraz kwot skorygowanych.
- 17 „Grupy niedostatecznie reprezentowane” to grupy o niższym statusie społeczno-ekonomicznym oraz niedoreprezentowane mniejszości.
- 18 Liczba organizacji non-profit, do których udało się dotrzeć w roku obrotowym 2020, była wcześniej zaniżona i wynosiła 5, natomiast rzeczywista liczba organizacji non-profit, którym udzielono wsparcia w zakresie transformacji cyfrowej za pośrednictwem naszych programów Tech Pro Bono, została skorygowana do 11. Po uwzględnieniu powtarzających się uczestników liczba partnerów non-profit wspieranych w ramach naszych programów Tech Pro Bono w roku obrotowym 2021 wynosi 66, co daje łączną sumę 77 organizacji non-profit wspieranych w zakresie transformacji cyfrowej

Jak informujemy

Niniejszy raport „Rzeczywisty postęp” na rok obrotowy 2021, w połączeniu z naszym Raportem w sprawie różnorodności i integracji, Raportem z postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju łańcucha dostaw, indeksem online opartym na wytycznych Global Reporting Initiative (GRI) oraz innymi raportami wymienionymi poniżej, zapewnia klientom i innym interesariuszom informacje o tym, jak firma Dell wywiązuje się ze swoich zobowiązań. Poprzednia wersja niniejszego raportu została opublikowana w czerwcu 2021 roku. Zobacz aktualne i archiwalne kopie [wszystkich naszych raportów](#).



Raport w sprawie różnorodności i integracji na rok 2021

Dowiedz się, w jaki sposób tworzymy kadrę, która jest otwarta oraz reprezentuje obsługiwanych przez nas zróżnicowanych klientów z całego świata.



Raport z postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju łańcucha dostaw na rok 2020

Zarządzamy jednym z największych programów odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w sektorze technologicznym. Niniejszy raport zawiera omówienie naszych kluczowych działań i postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Raportowanie zgodnie ze standardami i wytycznymi ESG

Zobacz nasze wytyczne raportowania zgodne ze standardami GRI i SASB oraz podstawowymi wskaźnikami kapitalizacji interesariuszy WEF. Nasz wskaźnik GRI zapewnia mapowanie publikacji danych GRI na zalecenia TCFD.

Raport w sprawie odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów

Wspieramy, szanujemy i podtrzymujemy uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka wszystkich ludzi, a odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów jest częścią naszego globalnego podejścia.

Raport CDP w sprawie bezpieczeństwa wodnego

Firma Dell Technologies regularnie przedstawia raport CDP w sprawie bezpieczeństwa wodnego, który obejmuje działania firmy mające na celu zapewnienie przyszłego bezpieczeństwa wodnego.

Raport CDP w sprawie zmian klimatycznych

Firma Dell Technologies regularnie przedstawia raport CDP w sprawie zmian klimatycznych, który obejmuje wysiłki podejmowane na rzecz zmniejszenia ryzyka związanego z klimatem.

Słowniczek

W tej sekcji przedstawiono terminy wykorzystywane w niniejszym raporcie, a także definicje, których używamy w Dell Technologies w kontekście programów wpływu społecznego.

Sojusznicy: Działają na rzecz osób z grup niedostatecznie reprezentowanych lub marginalizowanych. Sojusznik podejmuje działania wspierające osoby spoza swojej grupy.

Bioplastiki: Tworzywa sztuczne pozyskiwane z zasobów biologicznych, które nie pochodzą z ropy naftowej.

Budowanie potencjału: Proces rozwijania i wzmacniania umiejętności, instynktów, zdolności, procesów i zasobów, które są niezbędne dla organizacji i społeczności w celu przetrwania, dostosowania się do nowych warunków i prosperowania w szybko zmieniającym się świecie.

Praca dzieci: Wykorzystywanie dzieci w przemyśle lub biznesie, zwłaszcza gdy jest to nielegalne lub uważane za niehumanitarne.

Gospodarka obieguowa: System ekonomiczny oparty na idei eliminacji odpadów i zanieczyszczeń, utrzymywania produktów i materiałów w cyklu życia oraz na odtwarzaniu systemów środowiska naturalnego.

Cyркуlarność lub obiegowość: Cecha systemu ekonomicznego lub procesu projektowania produktów opartego na idei eliminacji odpadów i zanieczyszczeń, utrzymywania produktów i materiałów w cyklu życia oraz na odtwarzaniu systemów środowiska naturalnego.

Uchodźcy klimatyczni: Populację osób, które migrują lub są przesiedlani częściowo z powodu zmian klimatycznych.

Scenariusze związane z klimatem: Prawdopodobne przyszłe scenariusze fizyczne, polityczne lub gospodarcze obejmujące wielkoskalowy i złożony charakter zmian klimatu.

Obieg zamknięty: Materiały, które są odzyskiwane, zwracane i ponownie wykorzystywane do produkcji tego samego rodzaju produktu, w którym zostały pierwotnie zastosowane. W przypadku firmy Dell jest to materiał pobrany z dowolnego produktu IT (niezależnie od marki lub sieci odbioru) w celu wytworzenia nowego produktu IT.

CO₂e lub ekwiwalent CO₂: Powszechnie stosowana jednostka służąca do wyrażania wielkości emisji różnych gazów cieplarnianych. Bez względu na ilość i rodzaj gazu cieplarnianego CO₂e oznacza ilość dwutlenku węgla (CO₂), która miałaby równoważny wpływ na globalne ocieplenie.

COP26: 26. konferencja ONZ w sprawie zmian klimatu, która odbędzie się w Glasgow w Szkocji w dniach 1–12 listopada 2021 r.

Wskaźnik DART (Days Away, Restricted or Transfered): Wskaźnik używany do monitorowania urazów i chorób w miejscu pracy.

Proces kontroli danych: Proces ochrony danych i zarządzania nimi. Jest to powszechny rodzaj środka kontroli wewnętrznej pozwalającego osiągnąć przyjęte cele związane z jakością danych, ochroną danych i zarządzaniem danymi.

Dekarbonizacja: Redukcja emisji dwutlenku węgla. Termin ten często odnosi się do przejścia na system ekonomiczny, który w sposób zrównoważony redukuje i kompensuje emisję dwutlenku węgla (CO₂).

Cyfrowe pustynie: Obszary geograficzne, na których łączność z Internetem lub innymi sieciami jest ograniczona lub nie istnieje.

Wykluczenie cyfrowe lub przepaść cyfrowa: Przepaść, jaka występuje między osobami, które mają łatwy dostęp do komputerów i Internetu, a tymi, którzy go nie mają.

Włączenie cyfrowe: Zapewnianie pojedynczym osobom i grupom osób możliwości dostępu i korzystania z technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Kompetencje cyfrowe: Umiejętność korzystania z technologii informacyjnych i komunikacyjnych w celu wyszukiwania, oceniania, tworzenia i przekazywania informacji, wymagająca zarówno zdolności poznawczych, jak i technicznych.

Różnorodność: Środowisko składające się z wielu różnych typów ludzi, w szczególności z szerokiej mieszanki płci, ras, kultur, orientacji seksualnych, osób z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych i/lub osób o różnych zdolnościach.

Segment downstream: Odnosi się do etapów łańcucha wartości, które następują po wytworzeniu produktu, czyli wtedy, gdy produkt jest dystrybuowany, używany lub usuwany.

Ekosystem: Populacja biologiczna składająca się z wzajemnie oddziałujących na siebie organizmów i ich środowiska fizycznego.

Employee Net Promoter Score — wskaźnik lojalności pracowników: Jest to metoda pozwalająca zmierzyć, jak bardzo pracownicy są skłonni polecić swoje miejsce pracy rodzinie lub znajomym. Opiera się na koncepcji opracowanej na bazie wskaźnika Net Promoter Score (NPS) mierzącego lojalność pracowników.

Oszczędność energii lub sprawność energetyczna: Metoda zmniejszania zużycia energii poprzez wykorzystanie mniejszej ilości energii do uzyskania tej samej użytecznej mocy wyjściowej.

ESG: Akronim powstały od słów Environmental, Social and Governance, oznaczający ochronę środowiska, odpowiedzialność społeczną i ład korporacyjny.

Pochodzenie etniczne lub przynależność etniczna: Duża grupa ludzi sklasyfikowana według wspólnego pochodzenia lub tła rasowego, narodowego, plemiennego, religijnego, językowego bądź kulturowego. Podobnie jak rasa, pochodzenie etniczne to konstrukcja społeczna, jednak ten termin ma bardziej inkluzywny charakter.

E-odpady: Produkty elektroniczne, które są niepotrzebne, nie działają i zbliżają się do końca lub są u końca okresu użytkowania.

Praca przymusowa: Każda praca lub usługa, której wykonanie jest wymagane od jakiejkolwiek osoby pod groźbą kary i do której osoba ta nie zgłosiła się dobrowolnie.

Paliwo kopalne: Paliwo na bazie węgla, powstałe w czasach starożytnych z rozkładu roślin i zwierząt.

Umiejętności zgodne z przyszłymi standardami: Umiejętności, które są odpowiednie i potencjalnie wymagane w nowych i rozwijających się zawodach.

Global Reporting Initiative (GRI): Międzynarodowa niezależna organizacja normalizacyjna, która pomaga firmom, rządowi i innym organizacjom zrozumieć oraz komunikować ich wpływ na takie kwestie, jak zmiany klimatyczne, prawa człowieka i korupcja.

Zarządzanie: Działanie polegające na zarządzaniu lub sposób zarządzania.

Gaz cieplarniany (GHG, Greenhouse gas): Gaz, który przyczynia się do zmian klimatycznych poprzez pochłanianie promieniowania, np. dwutlenek węgla czy metan.

Greenhouse Gas Protocol: Zestaw kompleksowych, globalnych, znormalizowanych wytycznych dotyczących pomiaru i sposobu raportowania emisji gazów cieplarnianych wynikających z działań sektora prywatnego i publicznego oraz łańcuchów generowania wartości.

Miejsca o dużym deficycie wodnym: Obszary geograficzne, w których zapotrzebowanie na wodę przekracza jej dostępną ilość w określonym czasie lub w których słaba jakość wody ogranicza możliwości jej wykorzystania. Do określenia deficytu wodnego wykorzystywany jest wskaźnik deficytu wodnego opracowany przez organizację WRI Aqueduct. Obszary z deficytem wody to te, których wskaźniki są wysokie lub bardzo wysokie.

Historycznie czarne kolegia i uniwersytety (HBCU, Historically Black colleges and universities): Amerykańskie instytucje szkolnictwa wyższego (łącznie 102 szkoły) założone przed 1964 rokiem w celu kształcenia Afroamerykanów.

Ochrona praw człowieka: Przestrzeganie praw człowieka i przeciwdziałanie naruszeniom praw człowieka w całym łańcuchu wartości, między innymi w łańcuchu dostaw, działalności operacyjnej oraz w fazie korzystania z produktów i usług przez klientów. Obejmuje zajęcie się kwestią minerałów konfliktowych.

Ocena wpływu na prawa człowieka (HRIA, Human Rights Impact Assessment): Proces systematycznego identyfikowania i przewidywania potencjalnego wpływu działalności biznesowej, projektów kapitałowych, polityki rządowej i umów handlowych na prawa człowieka oraz reagowania na ten wpływ.

Handel ludźmi: Przestępstwo, które polega na wykorzystywaniu osób do świadczenia pracy, usług lub seksu w celach komercyjnych.

Sesja kreatywna: Proces twórczy polegający na generowaniu, opracowywaniu i komunikowaniu nowych pomysłów.

Integracja: Środowisko, w którym wszyscy członkowie zespołu są szanowani, czują się częścią grupy i mają równy dostęp do szans i działania.

Internet rzeczy (IoT): Zbiór połączonych ze sobą przez Internet urządzeń komputerowych wbudowanych w przedmioty codziennego użytku, umożliwiający wzajemne wysyłanie i odbieranie danych.

Interseksjonalność: Skomplikowany, kumulatywny sposób, w jaki efekty wielu form dyskryminacji (takich jak rasizm, seksizm i dyskryminacja klasowa) łączą się, nakładają się na siebie lub krzyżują się — szczególnie odczuwany przez marginalizowane jednostki i grupy.

Norma ISO 50001 dotycząca systemów zarządzania energią: Wytyczne opracowane przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną, dotyczące kontroli wykorzystania energii przez organizację oraz zarządzania tą energią.

Latinx: Neutralna płciowo lub niebinarna alternatywa dla Latino lub Latina.

LGBTQIA+: Akronim oznaczający lesbijki, gejów, biseksualistów, osoby transpłciowe, osoby queer i/ lub kwestionujące płeć, osoby interseksualne oraz asekualne i/lub ich sojuszników. Na podstawie zalecenia grupy ERG Pride firmy Dell używamy tego akronimu do reprezentowania naszej woli integracji społecznej wszystkich orientacji seksualnych i tożsamości płciowych.

Gospodarka liniowa: Wartość tworzona przez firmę Dell, mierzona za pomocą takich wskaźników, jak przychody, dochód przed opodatkowaniem i dochód netto, ujawnianych w naszych rocznych sprawozdaniach finansowych.

Istotność: W niniejszym raporcie termin ten odnosi się do istotności w kontekście naszej strategii i raportowania ESG. Nie odnosi się do koncepcji istotności stosowanych w przepisach dotyczących papierów wartościowych lub innych obowiązujących przepisach.

Mikroagresja: Stwierdzenie, działanie lub bezpośrednie zdarzenie uważane za przypadek subtelnej lub niezamierzonej dyskryminacji wobec członków marginalizowanej grupy, na przykład mniejszości rasowej lub etnicznej.

Instytucje wspierające mniejszości (MSI, Minority-serving institutions): Amerykańskie instytucje szkolnictwa wyższego, które wspierają populacje mniejszościowe. Obejmują one historycznie czarne kolegia i uniwersytety, instytucje wspierające Latynosów, szkoły wyższe i uniwersytety plemienne oraz instytucje wspierające Azjatów i rdzennych Amerykanów z Wysp Pacyfiku (AANAPISI).

Ambitny cel: Śmiały, agresywny i/lub wymagający cel.

Zero netto: Stan, w którym działania w ramach łańcucha generowania wartości przedsiębiorstwa nie wywierają na klimat żadnego wpływu netto wynikającego z emisji gazów cieplarnianych.

Kompensacja (offset): Świadczenie lub kwota, która zmniejsza lub równoważy efekt przeciwnego świadczenia lub kwoty. Termin ten jest zwykle stosowany w kontekście emisji gazów cieplarnianych.

Wytwarzanie energii ze źródeł odnawialnych na miejscu: Działanie polegające na wytwarzaniu energii ze źródeł odnawialnych w tym samym miejscu, w którym ta energia jest następnie zużywana.

Emisje operacyjne: Emisja gazów cieplarnianych związana z działalnością obiektu lub przedsiębiorstwa.

Partnerzy: Współpracownicy, klienci lub dostawcy w łańcuchu generowania wartości przedsiębiorstwa.

Ludzie kolorowi: Termin używany głównie w Stanach Zjednoczonych w odniesieniu do osób, które nie są rasy białej.

Granice planetarne: Koncepcja opracowana przez ośrodek badawczy Stockholm Resilience Centre, przedstawiająca zestaw dziewięciu granic planetarnych, w ramach których ludzkość może się rozwijać i prosperować przez kolejne pokolenia.

Cykl życia produktu: Cykl, przez który przechodzi każdy produkt od momentu wprowadzenia na rynek do jego wycofania lub ostatecznego rozpadu. Alternatywnie, jest to świadomość występowania wszystkich istotnych etapów produkcji (w tym produkcji surowców), pakowania, dystrybucji, użytkowania i usuwania produktu po zakończeniu jego eksploatacji.

Cel w zakresie intensywności zużycia energii elektrycznej portfolio produktów: Cel ilościowy dotyczący znormalizowanego średniego zapotrzebowania na energię generowanego przez portfolio produktów.

Ankieta Pulse: Krótka, szybka ankieta przeprowadzana regularnie wśród pracowników (co miesiąc, co kwartał itp.), stosowana zwykle w celu uzyskania informacji zwrotnych dotyczącej takich tematów, jak satysfakcja pracownika, pełniona funkcja, jakość komunikacji, relacje ze współpracownikami i środowisko pracy.

Uprzedzenia rasowe: Ukryte lub wyraźne preferencje bądź oceny oparte na tożsamości rasowej lub etnicznej.

Wymuszenie radiacyjne: Określona przez Międzypaństwowy Zespół do spraw Zmian Klimatu (ang. Intergovernmental Panel on Climate Change) miara wpływu danego czynnika klimatycznego na ilość skierowanej w dół energii promieniowania padającej na powierzchnię Ziemi.

System zbierania wody deszczowej: System mechaniczny zaprojektowany w celu wychwytywania i magazynowania wody deszczowej.

Magnes ziem rzadkich: Silnie magnetyczny materiał, który zawiera pierwiastki ziem rzadkich.

Odzyskane włókno węglowe: Włókno węglowe, które w celu ponownego wykorzystania zostało wychwycone z odpadów, wycofanych produktów lub innych elementów.

Zawartość materiałów poddanych recyklingowi: Odsetek zawartości produktu, która pochodzi ze źródeł poddanych recyklingowi.

Zawartość ze źródeł odnawialnych: Odsetek zawartości produktu, która pochodzi ze źródeł odnawialnych.

Energia ze źródeł odnawialnych: Energia ze źródła, które nie ulega wyczerpaniu po zużyciu, np. energia wiatrowa lub słoneczna.

Responsible Business Alliance (RBA): Największa na świecie koalicja branżowa zajmująca się społeczną odpowiedzialnością biznesu w globalnych łańcuchach dostaw.

Etyczne pozyskiwanie minerałów: Działania polegające na pozyskiwaniu surowców mineralnych z uwzględnieniem czynników społecznych, ekonomicznych i środowiskowych oraz z zachowaniem podstawowych standardów.

Science Based Target Initiative (SBTi): Międzynarodowa organizacja podejmująca ambitne działania na rzecz klimatu w sektorze prywatnym poprzez umożliwianie firmom wyznaczania celów redukcji emisji opartych na dowodach naukowych.

Cele oparte na dowodach naukowych: Liczbowe cele w zakresie skuteczności działania, zwykle związane ze zużyciem wody lub emisją gazów cieplarnianych. Uwzględniają one najnowszą wiedzę dotyczącą progów niepożądanych wyników i ograniczeń środowiska planety.

Emisje w zakresie 1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych pochodzące z własnej działalności przedsiębiorstwa, wynikające na przykład ze spalania paliw, wycieku czynników chłodniczych oraz stosowania gazów cieplarnianych w procesach przemysłowych.

Emisje w zakresie 2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych, które są związane z zakupem energii. Emisje typu location-based są ściśle związane z wolumenem zużytej energii z sieci energetycznej, natomiast emisje typu market-based uwzględniają zakup energii wyprodukowanej z niskoemisyjnych źródeł energii.

Emisje w zakresie 3: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych wynikające z działań i aktywów w łańcuchu generowania wartości, które nie są bezpośrednio posiadane ani kontrolowane przez organizację raportującą.

Tworzywa sztuczne jednorazowego użytku: Artykuły z tworzyw sztucznych, przeznaczone do jednorazowego użycia, a następnie do wyrzucenia.

Wpływ społeczny: Wpływ netto firmy lub jej działalności na społeczność oraz dobrobyt poszczególnych osób i rodzin.

Dostawcy niższego szerebła: Zewnętrzni dostawcy części, materiałów i/lub komponentów związanych z produktami, którzy dostarczają towary bezpośrednio do głównego dostawcy firmy.

Interesariusze: Strony zainteresowane czymś, zwłaszcza kwestiami biznesowymi.

STEM: Akronim pochodzący od angielskich słów „science, technology, engineering and mathematics”, oznaczający nauki ścisłe, technologię, inżynierię i matematykę. Jest najczęściej używany do zbiorczego określenia programów kształcenia lub rozwoju kariery w tych dziedzinach.

Odpowiedzialność społeczna i środowiskowa dostawcy (SER): Dotyczy sytuacji, w której dostawcy przypisuje się kontrolę lub uznaje się jego kontrolę bądź odpowiedzialność za wpływ na społeczeństwo i środowisko.

Łańcuch dostaw: Zbiór firm, które dostarczają firmie materiały lub usługi.

Materiały bezpieczne dla środowiska: Materiały, których pochodzenie lub przetwarzanie ma ograniczony wpływ na środowisko.

Zrównoważony rozwój: Zdolność do pozostania na określonym poziomie wyczerpywania lub unikanie wyczerpywania zasobów naturalnych w celu utrzymania równowagi ekologicznej.

Rada standardów rachunkowości zrównoważonego rozwoju (SASB, Sustainability Accounting Standards Board): Międzynarodowa organizacja zajmująca się standardami i wytycznymi dotyczącymi raportowania wyników pozafinansowych przez przedsiębiorstwa.

Pula talentów: Pula potencjalnych kandydatów, w tym pracowników firmy, którzy są brani pod uwagę w kwestii awansu, a także kandydatów zewnętrznych, którzy mają odpowiednie kwalifikacje i są gotowi do objęcia danego stanowiska.

Tell Dell: Coroczne badanie opinii pracowników, w którym zbierane są opinie dotyczące kilku tematów, takich jak Mój lider, Nasza kultura, Moje ogólne doświadczenie w firmie Dell oraz Integracja.

Audyty zewnętrzne: Działania weryfikacyjne lub audytowe przeprowadzane przez niezależne, niepowiązane podmioty.

Nieświadome uprzedzenia: Podświadome skojarzenia, dotyczące osób, miejsc lub sytuacji, które często bazują na błędnych, niedokładnych lub niepełnych informacjach oraz wynikają z osobistych doświadczeń przekładanych na bieżące sytuacje.

Niedostatecznie reprezentowana mniejszość: W kontekście niniejszego raportu odnosimy się do trzech grup etnicznych — Czarnych/Afroamerykanów, rdzennych Amerykanów i Latynosów — które historycznie stanowiły nieproporcjonalnie mniejszy odsetek branży technologicznej niż ogólna populacja Stanów Zjednoczonych.

Cele zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (SDG, Sustainable Development Goals): Zbiór 17 powiązanych ze sobą globalnych celów, które opracowano jako „plan osiągnięcia lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla wszystkich mieszkańców planety”. Cele SDG zostały ustanowione w 2015 roku

przez Zgromadzenie Ogólne ONZ. Mają zostać osiągnięte do 2030 roku.

Proces produkcji: Odnosi się do nakładów materialnych i usługowych niezbędnych do wyprodukowania towarów lub usług.

Łańcuch generowania wartości: Zestaw działań, które firma wykonuje w celu dostarczenia towaru lub usługi.

Wskaźnik ryzyka wodnego: Liczbowe określenie poziomu ryzyka związanego z wodą.

Deficyt wodny: Sytuacja, w której zasoby wodne w regionie lub kraju albo zasoby dostępne dla przedsiębiorstwa są niewystarczające względem jego potrzeb. Do określenia deficytu wodnego wykorzystywany jest wskaźnik deficytu wodnego opracowany przez organizację WRI Aqueduct. Obszary z deficytem wody to te, których wskaźniki są wysokie lub bardzo wysokie.

Istotne kwestie Dell dotyczące ESG

Informacje na temat naszej ostatniej oceny istotności znajdują się w niniejszym raporcie w sekcji [Istotność](#). Dostosowujemy nasze wyniki i raportowanie ESG do wymienionych poniżej kwestii za pośrednictwem naszych celów na rok 2030 oraz poprzez uwzględnienie takich wytycznych, jak te opracowane przez organizacje [Global Reporting Initiative](#) (GRI) oraz [Sustainability Accounting Standards Board](#) (SASB). Nasze indeksy GRI, SASB i WEF są [dostępne tutaj](#).

Etyka biznesu: Promowanie wysokich standardów etycznych i pomaganie w zapobieganiu korupcji, wymuszeniom oraz łapówkarstwu we wszystkich naszych działaniach biznesowych. Zapewnienie pracownikom możliwości zgłaszania incydentów bez obawy przed odwetem oraz z przekonaniem, że te obawy zostaną potraktowane poważnie. Pilnowanie, aby marketing produktów oraz informowanie o produktach i usługach przebiegało w sposób uczciwy, przejrzysty i sprawiedliwy.

Wydajność biznesowa: Wartość generowana przez firmę Dell, mierzona za pomocą takich wskaźników, jak przychody netto, dochód operacyjny, skorygowany wskaźnik EBITDA oraz przepływy środków pieniężnych z działalności operacyjnej.

Inwestycje w społeczność: Firma Dell Technologies inwestuje w swoje społeczności, koncentrując się na dwóch obszarach:

- **Dostęp do technologii:** Zapewnienie przystępnego i sprawiedliwego dostępu do technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT, information and communication technology) na całym świecie, co jest warunkiem wstępnym wykorzystania cyfrowych informacji i usług.
- **Edukacja w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM):** Wykształcenie obywateli przyszłości dysponujących niezbędnymi umiejętnościami w zakresie nauk ścisłych i technologii, pozwalającymi dostosować się do coraz bardziej cyfrowego świata oraz rozwijać się w nim.

Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo: Podejmowanie działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa danych, takich jak ochrona danych przed utratą, uszkodzeniem lub nieuprawnionym dostępem, a także nadzorowanie zgodnego z prawem sposobu wykorzystywania i ujawniania danych, w szczególności danych osobowych.

Różnorodność, sprawiedliwość i włączenie społeczne: Dążenie do kultywowania kultury integracyjnej, która odzwierciedla różnorodność perspektyw, środowisk i kultur społeczności, w których żyjemy i prowadzimy działalność — przy jednoczesnym zapewnieniu, że wszyscy mają dostęp do takich samych szans w ramach naszej organizacji.

Energia i zmiany klimatyczne: Zapewnienie efektywnego wykorzystywania energii oraz przejście na odnawialne i niskoemisyjne źródła energii. Obejmuje to sprawność energetyczną produktów oraz energię zużywaną na transport. Zapewnienie odporności na skutki zmian klimatycznych przedsiębiorstwom i społecznościom w całym łańcuchu generowania wartości.

Przestrzeganie zgodności z przepisami ochrony środowiska i polityki społecznej: Dążenie do zapewnienia zgodności firmy Dell z przepisami oraz regulacjami środowiskowymi i społecznymi, odnoszącymi się do praktyk biznesowych w każdym kraju prowadzenia działalności.

Zarządzanie: Utrzymywanie standardów, struktur i procesów zapewniających skuteczne zarządzanie firmą Dell Technologies, co obejmuje kwestie mające wpływ na wszystkie strategie, cele i programy.

Ochrona praw człowieka: Przestrzeganie praw człowieka i przeciwdziałanie naruszeniom praw człowieka w całym łańcuchu wartości, między innymi w łańcuchu dostaw, działalności operacyjnej oraz w fazie korzystania z produktów i usług przez klientów. Obejmuje zajęcie się kwestią minerałów konfliktowych.

Innowacyjność: Ciągłe doskonalenie i opracowywanie nowych rozwiązań w sektorze technologicznym oraz oferowanie płynących z nich korzyści każdemu z naszych interesariuszy. Obejmuje to technologie informacyjne o pozytywnych skutkach.

Zaangażowanie i rozwój dostawców: Utrzymywanie pozytywnych interakcji między kierownictwem a pracownikami, wzmacnianie poczucia przydatności i wartości oraz angażowanie w realizację strategii i celów firmy Dell. Zapewnienie elastycznych form pracy i pozytywnej atmosfery wokół równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także dbałość o dobre samopoczucie pracowników. Zapewnienie długoterminowego, trwałego zatrudnienia w całym łańcuchu generowania wartości firmy oraz reagowanie na zmieniającą się dynamikę pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy: Zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia „zdrowie w miejscu pracy dotyczy wszystkich aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kładzie silny nacisk na pierwotne zapobieganie zagrożeniom”. Firma Dell stworzyła zdrowe, bezpieczne i komfortowe środowisko pracy dla wszystkich członków zespołu.

Jakość i bezpieczeństwo produktów: Dostarczanie produktów najwyższej jakości, które pozostają bezpieczne w całym cyklu życia, oraz ciągłe rozważanie możliwości poprawy jakości produktów w celu zaspokojenia potrzeb świadomego społeczeństwa. Obejmuje to ochronę wszelkiej własności intelektualnej.

Zarządzanie wpływem produktu na środowisko: Zarządzanie cyklami życia produktów w celu zwiększenia sprawności energetycznej, wskaźnika odzysku, ponownego użycia, recyklingu i zawartości surowców wtórnych oraz tworzenie zamkniętych obiegów materiału. Promowanie odpowiedzialnego gospodarowania odpadami, w szczególności e-odpadami.

Substancje wzbudzające obawy: Zmniejszanie i eliminowanie potencjalnego wpływu stosowanych w produktach substancji na zdrowie i na środowisko w całym cyklu ich życia.

Odporność łańcucha dostaw: Zmniejszenie narażenia firmy Dell na ryzyko związane z potencjalnymi zakłóceniami łańcucha wartości, takimi jak gwałtowne zjawiska pogodowe, konflikty czy pandemia.

Zrównoważona konsumpcja: Zmiana modelu biznesowego w celu oddzielenia rozwoju od negatywnego wpływu na społeczeństwo i środowisko; angażowanie klientów w pozytywną zmianę zachowań związanych z zakupami i użytkowaniem, mające na celu wdrożenie gospodarki obiegowej; promowanie modelu użytkowania jako usługi; oraz dematerializacja procesów i działań poprzez cyfryzację.

Woda i ścieki: Minimalizacja lub optymalizacja ogólnego zużycia wody i jakości wody wpływa na wszystkie nasze działania, włączając w to siedzibę główną i centra przetwarzania danych, a także na ilość wody zużytej (lub zaoszczędzonej) w wyniku korzystania z produktów i usług firmy Dell. Ponadto

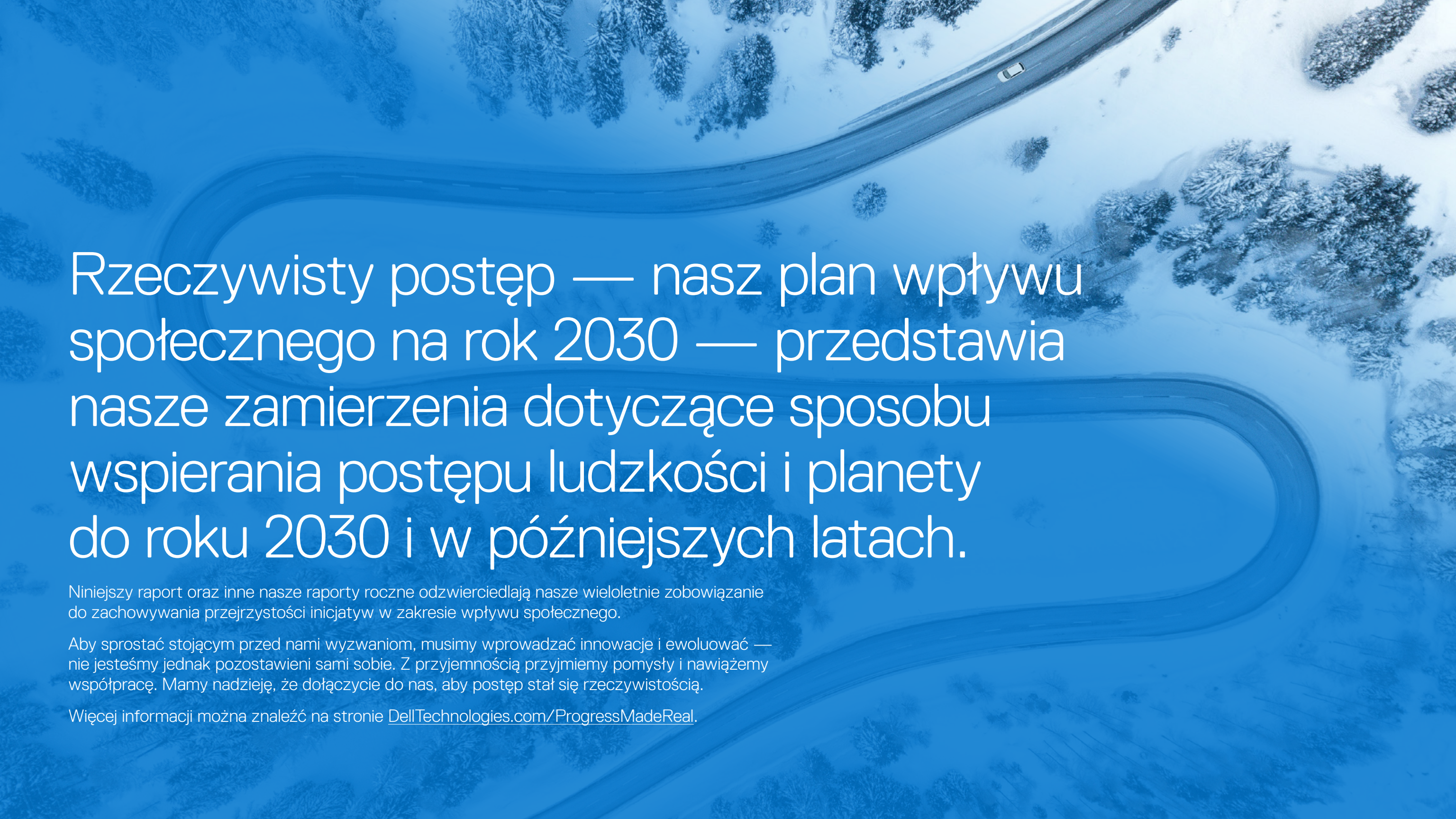
jakość wody odprowadzanej przez firmę Dell może na wiele sposobów wpływać na ekosystem. Bezpośrednie oddziaływanie na ujęcie wody może mieć szerszy wpływ na jakość życia na danym obszarze, między innymi na konsekwencje społeczne i gospodarcze, które dotyczą lokalne społeczności i rdzenną ludność.

Zużycie wody: Suma ilości wody, która została pobrana i włączona do produktów; wykorzystana w produkcji uprawy lub wytworzona jako odpad; wyparowała, wsiąkła lub została skonsumowana przez ludzi albo zwierzęta hodowlane; lub jest zanieczyszczona do tego stopnia, że nie może być wykorzystana przez innych użytkowników i w związku z tym nie została ponownie wprowadzona do wód gruntowych, wód podziemnych, wód morskich ani systemu zewnętrznego w ciągu okresu sprawozdawczego (źródło: Global Reporting Initiative (GRI)).

Odprowadzanie wody: Suma ilości ścieków, wody zużytej i wody niewykorzystanej uwolnionej do wód gruntowych, podziemnych, morskich lub systemu zewnętrznego, która nie jest już potrzebna organizacji, w ciągu okresu sprawozdawczego (źródło: GRI).

Pobór wody: Suma wszystkich wód pobranych z wód gruntowych, wód podziemnych, wód morskich lub systemu zewnętrznego do jakiegokolwiek celu w ciągu okresu sprawozdawczego (źródło: GRI).



An aerial photograph of a winter landscape, heavily covered in snow. A dark, winding road or path cuts through the white expanse, with a single car visible in the upper right. Scattered evergreen trees, their branches dusted with snow, are visible throughout the scene. The overall color palette is a range of blues and whites, creating a serene and cold atmosphere.

Rzeczywisty postęp — nasz plan wpływu społecznego na rok 2030 — przedstawia nasze zamierzenia dotyczące sposobu wspierania postępu ludzkości i planety do roku 2030 i w późniejszych latach.

Niniejszy raport oraz inne nasze raporty roczne odzwierciedlają nasze wieloletnie zobowiązanie do zachowywania przejrzystości inicjatyw w zakresie wpływu społecznego.

Aby sprostać stojącym przed nami wyzwaniom, musimy wprowadzać innowacje i ewoluować — nie jesteśmy jednak pozostawieni sami sobie. Z przyjemnością przyjmujemy pomysły i nawiążemy współpracę. Mamy nadzieję, że dołączycie do nas, aby postęp stał się rzeczywistością.

Więcej informacji można znaleźć na stronie DellTechnologies.com/ProgressMadeReal.