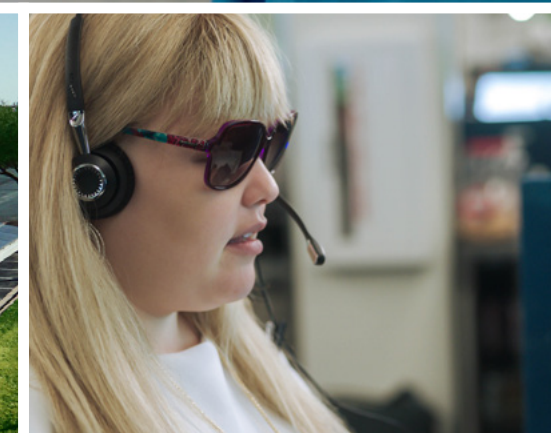


DELL Technologies

努力为人类和地球带来
积极和持久的影响

PROGRESS MADE REAL | 2021 财年 ESG 报告



简介3

我们的计划9

目标24

关于本报告	3	《Progress Made Real》一览	10	目标汇总版块	24
Michael Dell 致辞	4	ESG 重要性原则和利益相关者参与	11	目标方法	36
领导层寄语	5	我们对联合国 SDG的支持	12	目标汇总版块尾注	40
我们的承诺	6	ESG 治理	13		
追求卓越之旅 — 里程碑	7	报告框架	15		
荣誉	8	积极响应社会影响公共政策	16		

		对人权的承诺	18		
		实现净零排放	21		
		2030 年及以后的社会影响目标	23		

推进可持续发展41

培养包容性52

改变生活60

坚守道德和隐私保护准则68

透过数据看本质74

我们如何报告84

术语表	85
戴尔的重要 ESG 主题	88

关于本报告

在这份 2021 财年“Progress Made Real”报告中，我们重点分享与 2030 年目标基准数据相比的年同比进展情况。我们的影响会在未来十年不断扩大，我们还会将环境、社会和治理 (ESG) 纳入公司的增长战略，并采取措施降低风险，本报告针对此种情况提供了透明度和责任制。

2019 年 11 月发行的 [2030 年“Progress Made Real”计划](#) 阐明了 2030 年及以后，我们将如何利用自身的影响力、技术和人员，为人类和地球带来积极而持久的社会影响。

正如我们的计划所解释的那样，我们专注于推进可持续发展、培养包容性和改变生活，所有这些都是以维护道德和隐私的承诺为基础的。我们的 2030 年目标涵盖了各个重点领域，是在彻底研究了我们可以发挥重要作用的重大环境和社会问题之后制定而成的。我们将利用这些目标来制定未来十年的社会影响战略。

“Progress Made Real”这一名称来自我们的集体信念，即通过创新和行动促成切实而积极的转变。我们还相信，我们如何衡量所取得的进展对于定义“real”的内涵至关重要。如 2020 财年报告所示，我们在确定各个目标的关键绩效指标和衡量方法方面投入了大量精力。有些情况下，随着时间的推移，我们可以让衡量方式变得更具影响力和有意义，我们致力于寻找改进方法。我们在方法声明中概述了这些改进领域。在本报告中，我们首次报告了大部分 2030 年目标的同比进展情况。

通过这份 2021 财年“Progress Made Real”报告以及[全套相关报告](#)，我们展示了我们正在取得什么样的进展。

我们的业务

Dell Technologies 帮助组织和个人打造数字未来，实现工作、生活和娱乐方式的转变。我们为客户提供广泛且极具创新性的技术和服务产品组合，以满足数据时代的需求，我们的产品涵盖传统基础架构和多云技术两大领域。我们继续为客户无缝地提供差异化和全面的信息技术 (IT) 解决方案，这推动了收入增长和市场份额增加。2021 财年，我们没有收到任何重大的环境罚款，也没有发生任何重大的环境补救行为或产生其他环境成本。

在“Progress Made Real”中呈现的指标和信息针对的是我们致力于为 Dell Technologies（简称“戴尔”、“我们”或“我们的”）实现的成果，而不包括 VMware。VMware 将发布自己的年度全球影响进展报告。RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream 和戴尔金融服务的数据也包括在内（如相关），除非另有说明，否则截止本报告日期。对于 RSA，仅包含 2020 年 9 月 1 日执行剥离之前的数据。





Michael Dell 致辞

呈报这份 2021 财年“Progress Made Real”报告之时，我们系统回顾了过去一年的得失，更加明确了自己是谁，可以成为谁，以及可以与您携手共同建设一个什么样的未来。随着我们向前迈进，这些经验将有助于塑造我们在 2021 年及以后的生活、工作和学习方式，我对 Dell Technologies 将发挥的积极影响感到激动不已。

科技创新不断推动人类进步，而与客户、合作伙伴、供应商、团队成员和社区并肩合作，我们将拥有更强大的力量去做更多的善事。

过去一年里，我们帮助解决了各种挑战，同时也为所有利益相关者带来了长期价值，并为未来设定了宏伟的目标，包括：

- 致力于在整个价值链（从与供应商合作，到我们自身运营，再到我们产品的能量强度）实现真正的净零目标；
- 提高女性和少数族裔等弱势群体在我们组织中的比例，使之高于当前比例，从而加快我们的领导人才梯队建设；
- 加入 Take on Race Coalition，该联盟已筹集 2,500 万美元用于购置设备，以便更好地为全国的学生服务；以及
- 启动我们的隐私信任中心，使客户能够方便地控制他们的个人数据。

我还加入了世界经济论坛首席执行官气候领袖联盟，这是一个由首席执行官组成的全球社区，其中所有首席执行官承诺将设定更高的门槛，推动各部门采取行动，并让政策制定者参与进来，帮助实现向净零经济的过渡。

但我们的未来愿景会更为广阔。正因如此，我们的社会影响目标之一是借助自身的技术和规模，推进医疗、教育和经济机会方面的项目，到 2030 年取得可造福 10 亿人的持续性成果。

一个例子是我们的 Digital LifeCare 计划，现有超过 1 亿印度公民登记在册，该计划正通过数据的力量推进公共医疗。另一个例子是我们的 Dell Student TechCrew 计划，该计划对高中生进行培训和认证，以便为他们的同学、教师和管理人员提供 IT 支持。上一学年，该计划培训了 80 多名辅导员和 900 多名学生技术人员。超过 187,000 名学生得到了支持。现在的规模已经有目共睹。

造福 10 亿人是一个崇高的目标，但凭借创新和数字化转型的惊人力量，我知道我们可以做到这一点。在过去的一年里，我们更深刻地认识到所有新设立的社会影响目标对我们公司和这个世界的重要性。

我们期待在这份“Progress Made Real”报告中与您分享我们的进展。

A handwritten signature of Michael Dell in black ink.

Dell Technologies 董
事长兼首席执行官
Michael Dell

领导层寄语

现在，让我们回顾一下这非比寻常的一年。这一年揭示了社会的薄弱环节，暴露出对连接和服务缺乏公平获取机会的问题。去年的情况还让人们意识到，技术对于生活、健康、教育和工作从未如此重要。技术是确保全球经济复苏（对所有人而言都更加公平、包容和可持续的复苏）的核心。

我们现在比以往任何时候都更依赖于我们的技术、核心价值观和宗旨，以创建推动人类进步的解决方案。我们的利益相关者（员工、客户、合作伙伴、供应商、投资者和社区）都期望我们做到这一点。我们对自己也寄予厚望。

去年，我们将关注点集中在了满足因新冠疫情而导致的紧迫且长期的需求。我们为新冠肺炎治疗研究提供支持，并提供虚拟学习和远程办公解决方案。我们的团队与社区联合起来，共同抵制种族不平等，为所有人创造富有归属感的环境。我们帮助向行业展示了混合型办公的优势，而我们的许多团队成员将继续在虚拟环境中开展工作，实现个人发展。

我们通过充分发挥我们的人才和专业知识和全球影响力以及技术能力的深度和广度优势，为整个社会造福，努力推动社会进步。此外，我们还经历了广泛的内部发展来构建专门的环境、社会和治理 (ESG) 战略，在公司的最高层实施监管。

我们致力于为利益相关者服务，因此，我们采取重要步骤来加速 2030 年目标的实现，同时肩负起推动长期社会和经济价值的责任。这些步骤包括：

- **重新审视我们可以在哪些方面发挥重要影响：**更新 ESG 重要性原则有助于我们更深入地了解对利益相关者极为重要的社会需求，以及我们在哪些方面有很大机会推动进步。
- **致力于核心利益相关者资本主义指标：**支持创建一项通用的报告标准，这有助于简化所有利益相关者评估我们的方式。
- **在高层达成一致：**这包括成立管理委员会来监督我们的 ESG 战略和进展，以及向我们的董事会报告 ESG 情况。
- **继续在我们的生态系统中开展合作，以应对紧迫的 ESG 机会和问题。确立目标和解决方案，以便：**
 - 应对气候变化，让我们更接近净零目标；
 - 扩大技术的使用范围，以推动积极的医疗成果；
 - 确保客户的隐私权得到保护；

- 为小学生提供接触技术的机会和相关培训，使他们能够在数字化经济中茁壮成长；以及
- 在世界各地促进工作场所和社区更具包容性。

在努力推动持续积极的变革中，公开透明和责任明确对于我们始终至关重要。我们的 ESG 方法和年度社会影响报告展示了我们实现这一切所采取的方式。

此外，我们最大的一种责任感也许就是活出真我风采 — 我们相信技术的力量可以推动人类进步，这一信念推动着团队的发展。我们对彼此之间平等、诚信、信任和拥护的坚定承诺，将成为未来几年促使我们发挥重要影响的催化剂。



Dell Technologies
首席企业事务官
Jennifer “JJ” Davis



Dell Technologies
首席多元化和包容性官
Vanice Hayes



Dell Technologies
首席道德与合规性官
Michael McLaughlin



我们的承诺

Dell Technologies 致力于推动人类进步，在环境、社会和公司治理方面引领发展。凭借我们的影响力、技术和人才，我们努力在世界各地推进可持续发展、培养包容性和改变生活，以创造积极、持久的影响。我们之所以能够推动意义非凡的影响，根本原因在于我们长期致力于维护道德和隐私。

追求卓越之旅 — 里程碑

自公司成立以来，我们一直为自觉维护对人类和地球的积极影响而感到自豪。在此，我们分享近几年关于创新和行动的亮点。

推进可持续发展



2017 年

戴尔较早采用由海洋塑料制成的包装，并联合创立了 [NextWave Plastics](#)，这是一个率先开发海边塑料供应链网络并防止塑料进入海洋的公司联盟。



2018 年

戴尔自 2007 年以来回收了 20 亿磅的废旧电子产品，超额完成了 2020 年目标。从为消费者提供免费的全球回邮服务，到为商业客户提供安全的物流、数据保护和负责任的报废处置，戴尔让回收变得简单易行。



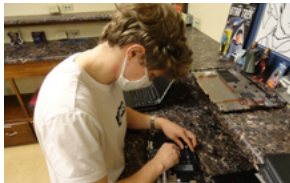
2021 年

戴尔在地球日制定了新的净零目标（到 2050 年，在范围 1、2 和 3 内实现温室气体净零排放），作为我们帮助解决气候危机这一承诺的延伸。



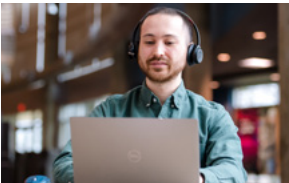
2018 年

戴尔的 Digital LifeCare 平台被印度政府选中，用于管理非传染性疾病。截至 2021 年 3 月，注册人数超过 1 亿。



2019 年

戴尔推出了 Dell Student TechCrew，通过实际操作体验促进未来的职业技能和学习，学生可通过使用戴尔台式机、笔记本电脑和以客户为导向的流程，帮助他们的同学和学校工作人员解决 IT 问题。



2019 年

为帮助非营利组织扫清数字化转型方面的障碍，戴尔创建了一系列 Tech Pro Bono 咨询计划，为全球非营利组织与戴尔志愿者团队牵线搭桥，这些志愿者善于处理非营利组织想要解决的问题。

培养包容性



2018 年

戴尔是 Reboot Representation Tech Coalition 的创始成员，该联盟的目标是到 2025 年将获得计算机学位的黑人、拉丁裔和美洲原住民女性的数量增加一倍。我们的前任首席多元化和包容性官 Brian Reaves 担任了首届主席。



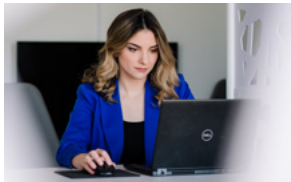
2020 年

戴尔 13 个 Employee Resource Groups (ERG) 的员工参与率达到 44%，这些 ERG 在 74 个国家/地区有 463 个分会。我们的 ERG 提供安全和包容的环境，倡导社会公正，等等。



2020 年

99.98% 的管理人员（11 万名团队成员）完成了无意识偏见基础学习计划，该计划旨在帮助团队成员识别无意识偏见并通过更高的认知度和坦诚的对话来缓解这一问题。



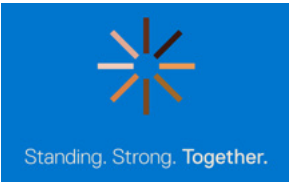
2018 年

通过与 RSA Archer 合作，我们创建了自己的自定义 GDPR 合规性风险管理数字解决方案，以展示戴尔对欧盟数据保护部门和客户的数据隐私和透明度的责任与承诺。



2019 年

戴尔为戴尔“我的帐户”的注册用户推出了新的隐私信任中心，方便他们管理自己的数据。此自助服务中心允许用户访问和删除他们的数据，以及停用/重新激活他们的“我的帐户”。



2020 年

戴尔部署了新的“Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity”课程，作为戴尔年度道德培训的一部分。该培训以种族和族裔为重点，探索种族偏见和无意识偏见，并为团队成员提供工具，让他们感受到重视、得到尊重并且安全有保障。

荣誉

Dell Technologies 致力于推进我们的环境、社会和治理 (ESG) 报告中包含的各种计划。以下表彰体现了我们对社会影响的承诺，并突显了表现卓越的领域以及需要再接再厉的领域。了解更多[奖项和荣誉](#)。



CDP 气候指数 A 级名单

得分：A

Dell Technologies 因在对 2020 年的 CDP 年度气候变化调查问卷的回答中提供全面的高质量信息而获得[评分 A](#)。披露评分是良好内部管理的一个指标，用于了解气候变化问题以及公司在气候变化方面的透明度。



CDP 供应链排行榜

“领导者”评级

根据我们的 2020 年 CDP 披露，Dell Technologies 在接受针对供应商在气候变化方面的参与度评估的公司中位列前 7%，被评为领导者。[CDP](#) 的供应商参与度评级测评了公司联合其供应商应对气候变化的成效。



2021 全球最具商业道德企业奖[®]

得分：9 次获奖

2021 年（连续第八年）再度荣列 Ethisphere[®] Institute 评选的[全球最具商业道德企业奖[®]](#) 排行榜（我们总共九次获此殊荣），这证明了戴尔计划的强大以及对诚信矢志不渝的追求。



企业平等指数

得分：满分 100 分

这是我们连续第 17 年在此指数上获得理想分数，被评为 [LGBTQ 平等最佳工作场所](#)。它是与 LGBTQ 相关的公司政策和实践的国家级基准工具。



2020 年度最佳工作场所

得分：100%

[DEI](#) 作为基准测试工具，可帮助公司构建为实现残疾人包容性和平等而执行的切实可行的可衡量行动路线图。



INSTITUTIONAL SHAREHOLDER SERVICES (ISS) ESG

得分：“优秀表现”评级

通过满足 2020 年所属领域有关可持续性发展绩效的 [ISS](#) 严格 ESG 要求，获得了“优秀表现”评级。



KNOWTHECHAIN

得分：在 49 家公司中排名第 6

在信息和通信技术领域[排名第 6](#)。于 2020 年开始向 KnowTheChain 报告，旨在以更加透明和负责的方式解决全球供应链中的强迫劳动问题。



全球前 25 大供应链

跻身 2021 年领导者行列

[该排名](#)重点突出由目标驱动的综合式组织、由客户驱动的业务转型和数字化优先供应链。15% 的评估标准基于 ESG 衡量数据。*

* Gartner 不为其研究出版物中描述的任何供应商、产品和服务背书。Gartner 的研究出版物代表 Gartner 研究和咨询机构的观点，不应理解为对事实的陈述。Gartner 公司对该项研究不承担任何明示或默示的担保，包括适销性或适用于某一特定用途的任何担保。



我们的计划

2019 年 6 月，我们提出了如何将我们的承诺一直贯彻到 2030 年的愿景，以便为人类和地球带来积极而持久的影响。我们共同审视了所在的世界、我们产生的影响和未来的机遇。此外，我们将重点放在推进可持续发展、培养包容性和改变生活上，所有这些都以维护道德和隐私的承诺为基础。

同年 11 月，我们继续将这一愿景阐述为明确的社会影响目标，并发布了 2030 年“Progress Made Real”计划。在年度“Progress Made Real”报告中，我们展示了为实现这些目标而采取的行动，从而展示了如何在 2030 年及以后取得切实进展。

Progress Made Real — 2030 年社会影响计划



推进可持续发展

我们有责任与我们的客户、供应商和社区一起保护和造福我们的地球。这是我们业务的核心部分。我们将[可持续发展](#)和[符合道德规范](#)的[实践](#)融入我们所做的一切，对我们的行为负责，同时随时随地尽力推动进步。



培养包容性

Dell Technologies 认为，如果人才短缺成为一个普遍问题，这可能意味着我们没有充分激发出员工的全部潜能。我们要在多元化这一点上做得更好，这样才能满足未来的人才需求，才能不断学习吸收来自世界各地的新理念，满足戴尔全球客户的需要。我们将多元化和包容性视为企业要务，让我们在构建和[支持未来员工队伍](#)的同时，还能解决社会难题。



改变生活

综合利用我们的规模、产品组合以及合作伙伴资源，可以为应对复杂的社会挑战带来众多可能性。我们致力于充分利用技术的力量[创造崭新的未来](#)，以便充分释放人类潜能。



坚守道德和隐私保护准则

要为发挥积极的社会影响奠定坚实基础，道德准则和隐私保护至关重要。如今，创新速度不断加快，大数据普及，监管环境不断演变，客户、团队成员和社区对我们的期望不断提高，我们要努力在道德和隐私保护上走在前列。我们不断推行[更高的道德和隐私标准](#)，这将是实现“Progress Made Real”的指南针。

了解我们的 2030 年 “Progress Made Real” 计划

ESG 重要性原则和利益相关者参与

重要性原则和利益相关者参与是推动我们制定更广泛的 ESG 战略的重要依据。

2019 年，我们执行了一次分析，以确定 Dell Technologies 可以在哪些重要环境和社会问题方面发挥更有意义的作用。我们使用此分析来指导 [2030 年“Progress Made Real”计划](#)。

自 2019 年开展重要性原则评估以来，我们一直致力于提供更强大的环境、社会 and 治理 (ESG) 报告。2021 年初，我们对重要性原则评估进行了更新，以囊括去年变化的情况，并以一个组织的身份采用更动态的 ESG 重要性原则方法。该重要性原则更新可帮助确保我们对可产生更大影响的利益相关者的重要优先事项给予适当程度的关注。因此，一些新的主题涌现出来，现有主题的位置可能也发生了改变。例如，戴尔一向重视的治理和商业道德等主题现在出现在重要 ESG 主题图上。与我们之前的结果不同，戴尔认识到这些主题之间的相互关系，并了解我们在某一领域的努力可能会影响其他领域的成效。

我们与包括戴尔员工、投资者、供应商和客户在内的几个主要利益相关者团队展开了合作。我们利用这些利益相关者的见解来评估主题的重要性。企业以及我们的 [ESG 理事机构](#) 内的专家确定了与每个主题关联的机会和风险。

我们的新重要性原则更新使我们能够将资源重点投入到有更大发展和领导机会的领域，或者有更大环境或社会风险需要缓解的领域。今后，我们将继续依据 2030 年目标并参考[全球报告倡议组织](#) (GRI) 和[可持续发展会计准则委员会](#) (SASB) 等框架，针对这些主题调整我们的 ESG 绩效和报告。重要性原则更新体现了过去一年我们为了更符合 GRI 和 SASB 指标所做的努力。



“重要性原则”是指我们 ESG 报告和战略范围内的重要性，并非指安全性法律或其他适用法律中使用的重要性概念。

机会或影响程度
有关这些重要主题的定义，请参阅[术语表](#)。

可持续发展 目标

我们对联合国 SDG 的支持

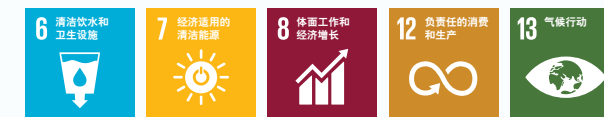
联合国成员国 2015 年通过的[可持续发展目标 \(SDG\)](#) 为人类和地球的和平与繁荣提出了一个全球愿景。我们相信，技术将在这 17 个相互关联的宏伟目标中发挥关键作用，而且我们看到了很多机会正好契合我们努力产生积极社会影响的承诺。

我们所有的 2030 年目标都有对应的特定 SDG，我们相信这些目标有助于实现 SDG。

我们看到在以下领域为 SDG 助力的潜力，而我们对道德和隐私准则的坚守是所有这一切的基石：

推进可持续发展

我们的 2030 年目标将帮助我们减少对环境的影响，同时为参与我们产品生产的各方创造更好的条件。我们将在整条价值链上开展协作，以推动资源循环利用，应对气候变化，实现我们的净零目标。我们将要求我们自己和供应商负责在我们工作和生活的社区中实现有意义的改进，同时为参与我们产品生产的各方提供支持。[可持续发展](#)是我们业务的核心部分，我们将继续在所有工作中好好践行。



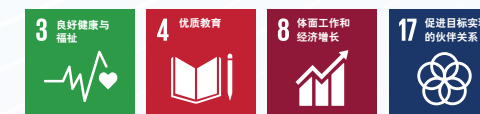
培养包容性

我们未来的成功将依赖于[吸引并培养多元化的人才](#)，同时建立包容性的文化。我们将解决不平等的问题，创造机会，继续建设更加多元化、更具包容性的员工队伍和文化。我们将与社区合作开展各种计划，从而为我们的未来吸引更多人才并扩大我们的人才储备，同时我们还将推动内部人员发展技能，为背景多元化的团队成员提供更大的机会，激励他们奋发向上和发展。改变从我们开始。



改变生活

通过利用我们的规模、合作关系以及技术产品组合，我们可以实现 SDG 蕴含的各种可能，创造未来。通过提供我们的专业知识和支持，我们可以促进健康，改善教育，为弱势群体在数字经济中创造更多机会。成功将取决于有效的合作和创造性地提供解决方案。[创造更美好的未来](#)是我们共同的责任，我们希望能够做出一份贡献。



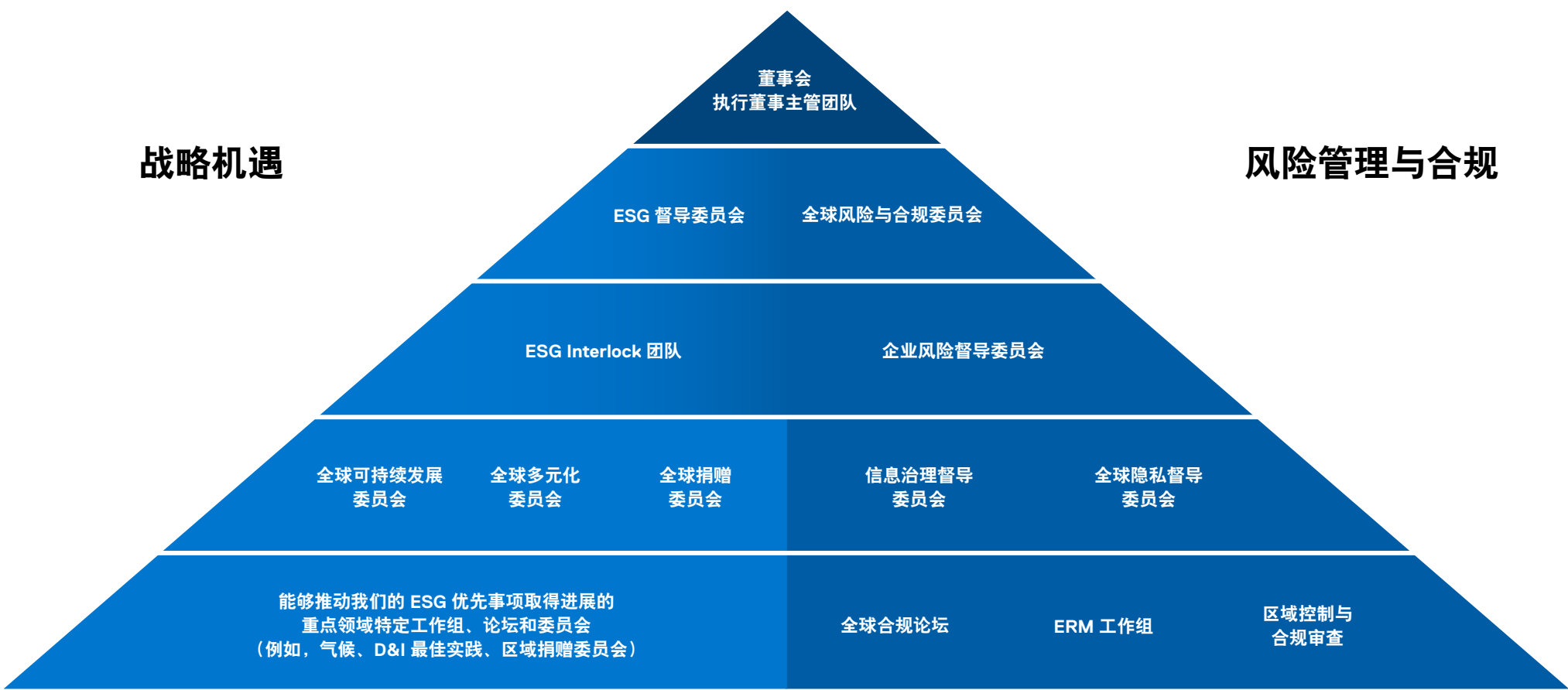
ESG 治理

治理是我们的 ESG 战略的基础。

自 2019 年开展重要性原则评估以来，我们一直致力于提供更强大的环境、社会和治理 (ESG) 报告。了解 Dell Technologies 正在应对相关的 ESG 问题，这一点对我们的利益相关者来说越来越重要。我们致力于在整个公司范围内推进这些计划，并将 ESG 主题的衡量和管理纳入到我们的战略性规划和运营中。

2020 年，我们设立了两个治理机构负责监管戴尔的 ESG 问题，分别是 ESG 督导委员会和 ESG Interlock 团队。每个机构都有自己的角色和职责，不仅体现也符合我们在组织中应对风险的方式。

这两个治理机构由戴尔不同团队的成员组成，他们创建了 ESG 的统筹观点和方法。这些成员包括来自以下业务部门和公司职能部门的代表：可持续发展部、多元化和包容性部、人力资源部、捐赠和社会创新部、道德和隐私部、供应链部、公司事务部、政府事务部、内部审计部、法律部、风险管理部、投资者关系部、会计部和安全部。这两个治理机构共同帮助我们制定、管理和衡量 ESG 战略和绩效。



关于 Dell Technologies 董事会

Dell Technologies [董事会](#)致力于以负责任的方式开展工作。目前，我们的七名董事会成员中有两名女性，我们将继续确保考虑为每个席位储备多元化的候补人员。根据纽约证券交易所指导原则，我们的董事会成员中有四名属于独立董事。

董事会在 ESG 实践和风险中的作用

ESG 督导委员会每年向董事会报告，董事会负责监督可推动完成戴尔使命的计划和政策。我们将针对 2030 年目标及其他 ESG 优先事项，向董事会提供最新进展情况。

董事会负责监管我们的治理、合规性以及风险监督流程与程序的建立和维护，并以极高的责任、道德和诚信标准促进我们业务的开展。

了解有关 [Dell Technologies 董事会治理](#) 的信息。

我们的 ESG 治理机构的主要职责

ESG 督导委员会

- 制定和主导每年的 ESG 战略
- 向董事会倡议 ESG 计划
- 确立支持 ESG 工作所必需的资源
- 定期审查公司 2030 年社会影响目标的进展情况
- 根据优先事项的 ESG 评级、排名和奖项，提供支持，改进绩效

ESG Interlock 团队

- 支持执行 ESG 战略
- 及时了解重要风险、新兴趋势和利益相关者优先事项，并就此达成统一
- 干预可能影响公司的 ESG 战略的决策
- 根据我们的 2030 年社会影响目标和优先事项的 ESG 评级、排名和奖项监督绩效

一种用于确定和管理风险与机会的全面方法

风险管理包括以极高的责任、道德和诚信标准促进业务开展的流程和程序。

风险管理也是管理人员职责的一个重要组成部分，包括确定和管理公司在业务运营过程中面临的风险，并考虑我们的价值链和公司的整体风险状况。我们利用 ESG 治理机构来审查和管理风险。您可以在 [10-K 年度报表](#) 中查看关于我们业务面临的主要风险的描述。

去年，我们在[气候相关财务信息披露工作组 \(TCFD\)](#) 的指导下执行了一次情景分析。在此过程中，我们在与未来气候相关的情景环境下，评估了可能对 Dell Technologies 及其利益相关者产生的影响。这项分析披露了我们的气候战略，有助于我们在内部加强与气候相关的合作。我们将利用 TCFD 框架审查和传达我们针对气候问题的治理、风险和机会管理。有关气候风险和机会的更多详细信息，请参见我们的 CDP [气候变化调查问卷](#) 的 C2 部分。



报告框架

在 Dell Technologies，我们一直致力于完善和改进我们的 ESG 报告。报告的一个重要方面是采用国际认可的框架和指导准则。例如，我们多年来一直将[全球报告倡议组织](#) (GRI) 作为参考，并通过今年的[报告](#)努力加强了对指导准则的使用。

通过 2020 年“福祉传承”计划以及当前的[2030 年“Progress Made Real”计划](#)，我们还介绍了我们的业务如何为[联合国可持续发展目标](#)做出贡献。

我们扩展了 2021 财年报告以考虑其他框架，包括[可持续发展会计准则委员会](#) (SASB) 确立的有关技术和通信硬件及软件的行业特定标准。

我们现在也在气候变化相关报告中采纳了[气候相关财务信息披露工作组](#) (TCFD) 的建议（有关我们的 ESG 治理的详细信息，请参见第 13-14 页）。去年，我们根据 TCFD 的指导执行了一次情景分析，在我们的 CDP [气候变化调查问卷](#)第 C3.1b 部分详细记录了该分析。此外，我们的GRI 索引还提供了 GRI 披露与 TCFD 建议的对应关系。

戴尔连同其他 25 家公司共同签署了最近由[世界经济论坛](#) (WEF) 发起的倡议，此倡议聚焦企业的环境、社会和治理披露并就此达成一致。作为此倡议的一部分，戴尔承诺根据 WEF 框架的核心利益相关者资本主义指标编写报告，这些指标提供重点关注人类、地球、繁荣和治理原则的 21 个具有普遍性和可

比性的披露。由 WEF 国际工商理事会定义的这一通用指标标准将有助于建立一致性，并简化所有利益相关者评估我们的方式。

今年，我们报告中新增的另一个部分是有关人力资本的定性信息，这部分内容包含在我们的 2021 财年[10-K 报告](#)中，从第 12 页开始。

对于 Dell Technologies，承诺对利益相关者非常重要的指标进行报告，是我们长期以来对这一理念的认可和践行：一家可持续、成功的公司必须在多个方面提供价值，并向其利益相关者透明地披露其业绩。我们计划借鉴这些指标来指导未来 ESG 报告的内容。

查看[我们所有报告](#)的当前和归档副本。

我们的 GRI、SASB 和 WEF 指数[可在此处获得](#)。



COMMUNITY MEMBER



TCFD

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

2021





积极响应社会影响公共政策

随着国家、社区和企业都在努力从新冠疫情的影响中恢复，并积极应对社会和经济差距不断拉大所衍生的更多问题，我们认识到，政府和企业不仅需要扮演好各自的角色，而且合作也变得空前重要。因此，我们寻求与公共部门开展合作，共同应对疫情和恢复经济，同时转变社会的教育、工作和医疗服务提供方式。

当我们针对政策相关问题制定方针并就投身公共利益相关事务的时间和地点做出决策时，我们的所有利益相关者群体都置身其中，包括我们的员工、客户、合作伙伴、社区、投资者和政策制定者。

去年我们的公共政策践行工作中的一些亮点：

倡导开展新冠疫情救助

2020 年，随着全世界应对新冠疫情并寻找全新的工作、教育、医疗服务和基础政府服务方式，技术作为重要基础架构的作用显而易见。去年一整年，我们通过各种方式积极参与全球活动，帮助宣传确保人类健康、支持经济发展和交付所需服务方面的政策和方法。2021 财年，我们开展了以下相关工作：

- 支持边境开放，允许 IT 工作人员和产品在新冠疫情期间自由通行和流通，实现关键运营连续发展。
- 支持新冠疫情恢复法案相关政策，为转为远程学习的学生提供设备和宽带接入。
- 在成功倡导恢复法案的同时，成功倡议为设备和宽带接入提供必要的资金支持。
- 在印度钦奈附近的边远村庄设置控制中心，并配备戴尔系统来跟踪案例和进行接触者追踪，展现技术在应对新冠疫情危机方面的价值。
- 参与[美国参议院听证会](#)并分享远程和灵活办公方面的独特经验 — 远程办公这种方式可以帮助政府节省资金并充分提高效率。

支持美国民主进程

我们始终优先支持美国员工在选举日参与投票，并且提供选民登记、志愿工作和参与其中所需的信息和资源。我们还公开表达了对自由公正选举的重要性的认可。去年，我们开展了以下相关工作：

- 通过加入 Make Time To Vote U.S. 倡议来促进选民参与和教育，参加民主日宣誓活动，支持员工主导的教育活动和注册活动。
- 表达了我们对美国自由公正选举的支持以及华盛顿特区和和平过渡的必要性，并强烈谴责了 1 月 6 日对美国国会大厦的袭击。
- 反对选民限制立法，鼓励政府以 2020 年新冠疫情全球大流行期间进行的成功普选为基础，寻求创新且安全的方式来扩展投票渠道。
- Dell Technologies 的政治行动委员会董事会投票决定，如果国会议员在选举后的声明和活动不符合戴尔原则，对相应国会议员的赞助将暂停。

处理种族主义和歧视问题

我们都是社会中不平等现象和种族主义的见证者。2020 年，这种不平等现象和种族主义以令人痛心的方式呈现在我们的面前。与此同时，我们深感有责任在力所能及的地方采取行动，使用我们的平台来促进所有这些方面发生积极改变。2021 财年，我们开展了以下相关工作：

- 就种族不公正现象和反亚裔美国人歧视公开发声，并成立了内部专责小组，创造环境来开启艰难对话，为黑人和亚裔美国人团队成员提供支持，担负起更大的领导责任，并采取行动来推动黑人和西班牙/拉丁裔社区的积极社会经济变革。
- 加入了 Take On Race 联盟，签发了有关选民通道的 CEO 公开信，并入驻 Intel Coalition Index。
- 在美国倡导《平等法》，并公开反对州级别的 LGBTQIA+ 歧视立法。
- 支持建立国会三族裔核心党团，即国会西班牙裔党团、国会亚太党团和国会黑入党团。

数字融合

我们继续不遗余力地支持在全球范围内扩展数字融合，敦促政策制定者为享受不到良好服务的社区扩大宽带接入范围，并在资金和基础设施政策方面支持 5G 发展。2021 财年，我们开展了以下相关工作：

- 加入了 Land O’ Lakes 连接宽带联盟，以帮助弥合美国的数字鸿沟。
- 成功倡议为享受不到良好服务的群体（包括农村地区）提供新冠资金来支持设备和宽带接入，并向印度政府以及各邦政府提出有关在课堂及其他位置采用数字化的政策建议。
- 与欧洲学校网联合举办 PolicyHack，以提高公众认识，帮助他们了解教育工作者在采用远程学习模式时所面临的问题，以及在课堂中利用技术时如何促进社会经济发展。
- 与比尔及梅琳达·盖茨基金会、卫生系统转型平台、公益创投、Swasti 和 USAID 共同参与有关在印度推进全面基本医疗的政策讨论。

可持续发展

应对气候变化是我们的首要任务。2020 年，我们继续努力支持政策计划和行动，推动公司采取行动，以减少温室气体排放。2021 财年，我们开展了以下相关工作：

- 加入了世界经济论坛的首席执行官气候领袖联盟，该联盟致力于促进净零排放并倡导向低碳经济转型。
- 签署了 “We Are Still In” 承诺书，从而重申我们对《巴黎协定》的支持，并致力于与拜登政府就气候变化行动和政策展开合作。
- 帮助起草了企业圆桌会议的新气候变化政策，敦促采取进一步行动以减少温室气体排放。
- 支持气候小组开展工作，与其他企业和投资者共同签发一封信函，表达我们对必须迅速采取行动以避免最糟糕的气候变化影响这一科学共识的支持。
- 与麦当劳及其他可再生能源购买者联盟公司共同签发一封信函，号召国会支持对可再生能源行业给予直接补贴，并在与新冠疫情救助关联的经济恢复中使用清洁能源。
- 加入了欧洲 RE-Source 联盟，该联盟由负责欧洲企业可再生能源采购方面的清洁能源购买者和供应商代表组成。
- 向欧洲的政策制定者和公共客户发起了行动呼吁，号召他们以更加可持续且负责任的方式使用每年总计 450 亿欧元的 IT 采购预算。
- 制定了 CSR 采购指南，以帮助产品和服务的采购方在其投标中考虑产品的整个生命周期，将可持续性作为合同授予标准。

了解 [Dell Technologies 社会影响公共政策](#) 信息。

对人权的承诺

在 Dell Technologies，我们尊重并支持所有员工享有国际公认的人权。我们的政策和实践遵循国际标准，包括《世界人权宣言》、《联合国工商业与人权指导原则》、国际劳工组织的基本公约，以及其他标准。

本节概述了我们对人权的承诺。

公司人权政策

维护并促进对人权的尊重，这是戴尔创造积极持久社会影响的业务战略、宗旨和承诺的基础。这些承诺包含在[戴尔人权与劳工政策声明](#)中，并且适用于所有戴尔团队成员、我们的供应商、任何层级的承包商和分包商、合作伙伴、经销商以及受我们价值链影响的其他人。

人权治理

根据《联合国工商业与人权指导原则》中提出的期望，我们实施了尽职调查协议，以评估和应对风险，并确保遵守戴尔的人权政策。戴尔的许多内部组织（包括道德与合规、人力资源、产品工程、制造和供应链运营以及工作场所健康与安全）都参与其中，致力于兑现我们的承诺。对企业具有重大意义的人权问题会上报给董事会并受董事会监督。



人权影响评估 (HRIA)

最近，我们聘请了一家第三方机构来执行公司层面的 HRIA。目标是确保并促进我们对人权风险和影响的理解，获取见解以便为当前或未来的政策提供参考，支持风险缓解和治理实践，以及确定战略优先事项。

HRIA 证实我们对自身重要的人权风险和影响领域（见表）有所认识，并证实我们拥有必要的结构来监测和处理重要的风险领域。该 HRIA 的见解和建议（包括作为评估一部分收集的外部利益相关者的观点）会继续影响我们的人权战略和机会的演变，以加速产生积极影响并应对风险。

该表概述了我们价值链中重要的人权影响领域、各自的治理政策和期望，以及进一步讨论这些主题的其他资源和报告。

重要风险	价值链影响领域	政策	其他资源和报告
歧视	自营业务、供应链、产品（无障碍）	· 戴尔行为准则 · 戴尔多元化和平等就业机会政策 · 责任商业联盟 (RBA) 行为准则	· Dell Technologies 多元化和包容性 · 戴尔关于无障碍环境的指导原则
童工、强迫劳动	供应链	· 戴尔人权与劳工政策声明 · RBA 行为准则 · 戴尔弱势工作者政策 · 戴尔负责任采购政策	· 供应链可持续发展进度报告 · 戴尔反对奴隶制和人口贩卖的声明
健康和安全	自营业务、供应链、产品	· 全球职业健康和安全政策 · RBA 行为准则 · 戴尔产品管理合规性政策	· 本报告“透过数据看本质”一节第 78 页中包含的“健康和安全指标” · 供应链可持续发展进度报告 · 戴尔产品安全信息
隐私	自营业务、供应链、产品	· 戴尔行为准则 · RBA 行为准则 · 戴尔美国隐私声明	· 本“Progress Made Real”报告第 68–73 页所述的 2030 年维护道德准则和隐私目标
工作时数/工资	供应链	· RBA 行为准则	· 供应链可持续发展进度报告



行为准则和培训

我们对维护人权（包括支持多元、平等和包容的努力）和合乎道德的商业行为的承诺已纳入 [Dell Technologies 行为准则](#) 中。Dell Technologies 所有员工都必须完成年度行为准则培训。2021 财年，我们推出了新的全球隐私培训，作为必修的年度道德培训的一部分，以增强对隐私和客户信任重要性的认识。

2021 财年，我们还部署了新的“Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity”课程，作为戴尔年度道德培训的一部分，并支持戴尔 2030 年“培养包容性”目标。该培训材料以种族和族裔为重点，探索种族偏见和无意识偏见，并为团队成员提供工具，让他们感觉受到重视、得到尊重并且安全有保障。2021 财年，共有 120,956 名成员完成了该培训。

Dell Technologies 提供并推广其 [Culture Code](#)。该准则声明了价值观以及对戴尔员工的工作和领导方式的期望。

2020 年，主流社会日益关注种族公正，我们对此作出了回应；例如，我们在“Many Advocating Real Change”基础学习中增加了具体内容，以解决种族不平等问题。有关更多详情，请查看我们的 [2021 年多元化和包容性报告](#)。

此外，戴尔是责任商业联盟 (RBA) 的创始成员，该联盟将确保尊重人权的要求列入 [RBA 行为准则](#)。戴尔遵守这些标准，并希望其供应商也能像我们的[戴尔供应商原则](#)中所述的那样做。为了帮助确保在我们的供应链中工作的人员了解自己的权利（包括工作场所健康和安全、禁止强迫劳动和其他主题），我们在 2020 年提供了 61,124 小时的社会和环境培训。

我们对尊重人权的全球承诺也延伸到我们对产品所用材料的负责任采购中，并在 [Dell Technologies 负责任采购政策](#) 中进行了强调。我们还与[负责任的矿产计划](#)等团体一起制定业内标准的负责任矿产采购方法。

查看我们的年度[供应链可持续发展进度报告](#)，了解有关我们负责任制造保障计划、实践和结果的更多详细信息。

我们也希望其他业务合作伙伴维持一种崇尚多元、平等和包容的文化，并尊重文化差异，同时本着高度诚信和责任心来运营。[Dell Technologies 面向合作伙伴的行为准则](#) 中明确规定了这些期望。

积极响应公共政策

我们看到了一个机会，通过帮助制定公共政策来推动人权方面的持久变革。我们的团队与多个政府机构合作，与政策制定者和民意代表接洽，讨论对弱势群体产生过大影响的问题（比如数字鸿沟），以及如何利用技术来解决经济不公、种族偏见、健康不平等和劳动力准备情况。有关详细信息，请[参见“积极响应社会影响公共政策”一节](#)。

后续计划

人权风险和机会可能会迅速演变。我们持续进行的尽职调查和治理实践可确保我们保持良好的势头，并关注当前的风险和影响，同时我们也会监测新出现或不断变化的情况。在 2022 财年，我们将进一步把人权影响优先事项整合到内部跨职能 ESG 治理论坛，以推动采取更为整体的方法来降低风险并推动在整个价值链内产生积极影响。

实现净零排放

Dell Technologies 致力于在 2050 年之前实现范围 1、2 和 3 的温室气体 (GHG) 排放量达到净零。

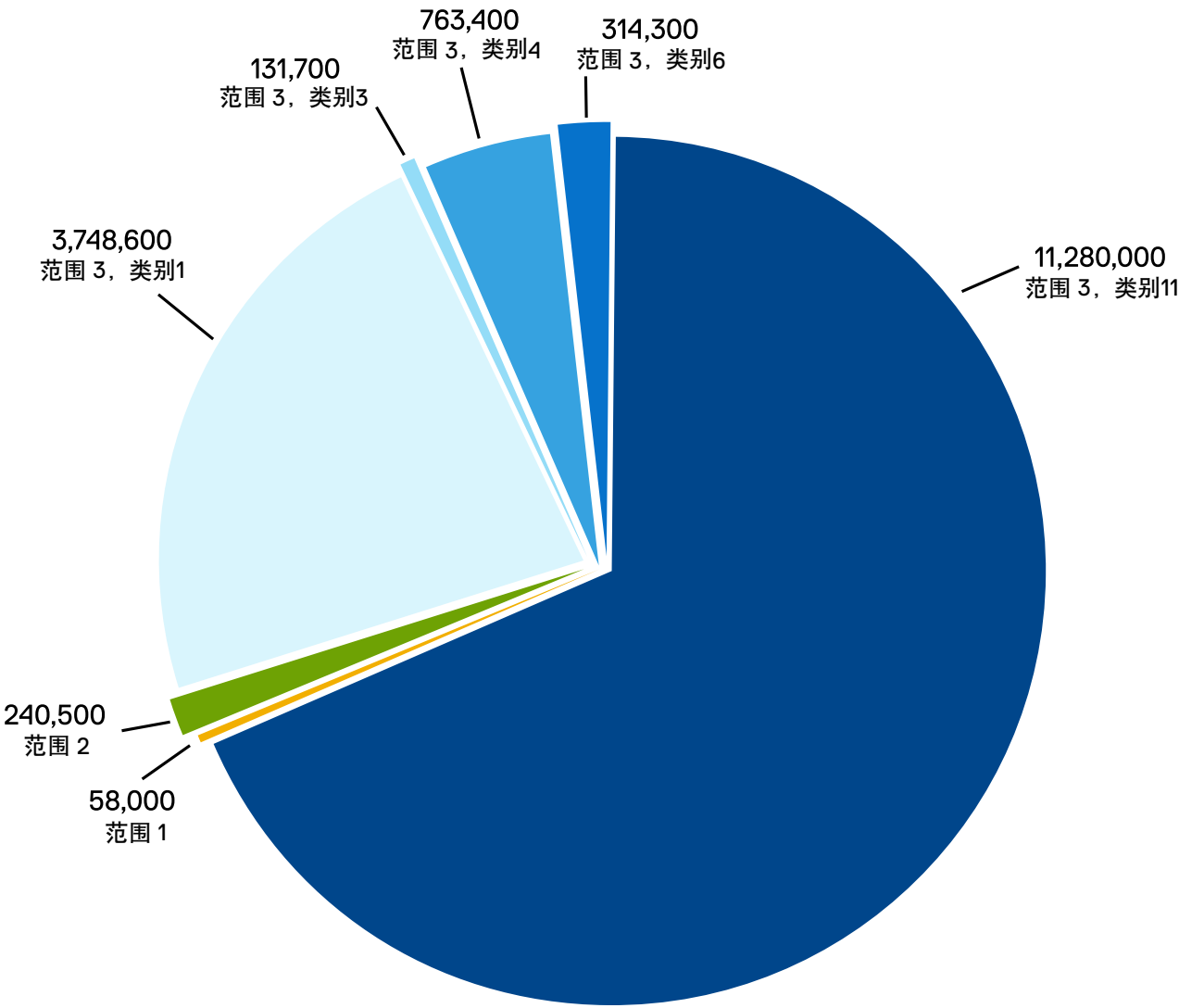
我们的 2030 年“保护地球”碳排放目标是新的净零排放承诺的强有力的中期目标。

近年来，关于气候变化的全球对话经历了一次重要转变。各公司已经不仅仅承诺减少全球温室气体排放，而是承诺实现净零排放。出色的净零排放目标不仅仅着眼于平衡持续的碳排放和抵消活动，还要在实施有效且可验证的碳减排战略之前，在整个价值链中尽可能优先考虑大幅减排。

我们新的净零目标是对现有气候相关目标的延伸，反映了我们对成为负责任的企业公民的坚定承诺。但要想成功应对实现净零的挑战，我们需要在业务的许多方面进行全球合作，并持续参与我们的整个价值链。

范围 1: 58,000 Dell Technologies 拥有和控制的资源的直接排放。
范围 2: 240,500 与购买的电力、蒸汽、加热和冷却消耗相关的间接排放。
范围 3 类别 1: 3,748,600 我们购买的商品和服务的生产过程中产生的上游排放。
范围 3 类别 3: 131,700 范围 1 或范围 2 中不包括的与 Dell Technologies 购买和消耗的燃料和能源生产相关的排放。
范围 3 类别 4: 763,400 与运输材料 and 产品（陆运、海运或空运）或仓储相关的排放。这包括入站物流、出站物流和运输/配送。
范围 3 类别 6: 314,300 与员工出于业务目的乘坐第三方拥有或运营的交通工具（例如飞机、汽车、火车）相关的排放。
范围 3 类别 11: 11,280,000 与使用我们的产品相关的排放。

按范围/类别显示的温室气体排放份额
2020 财年基准排放量，以 MTCO₂e 为单位测量



目前，Dell Technologies 已确定其他范围 3 类别不重要。

数字已四舍五入到最近的整百。

全球公认的气候绩效

要实现净零排放，首先要深刻理解地球气候与人类活动之间的相互关系。戴尔长期以来一直关注气候变化，并在一系列强有力的目标上取得了重大进展。我们在 [2002 年环境报告](#) 中首次分享了排放数据。2015 年，我们是首批制定温室气体减排目标的 12 家公司之一，这些目标旨在满足《巴黎协定》的目标，并获得了科学减碳倡议组织 (SBTi) 的批准。最近，我们实现了 2020 年解决运营碳排放问题的目标（要求从 2010 年到 2020 年实现减排 40%），并因在针对 2020 年的 CDP 年度气候变化调查问卷的回答中提供全面的高质量信息而被评为 A。披露评分是良好内部管理的一个指标，用于了解气候变化问题以及公司在气候变化方面的透明度。我们现在准备采取下一步行动。

管理排放

戴尔实现净零排放的方法侧重于三个主要领域的减排：我们自身运营产生的排放（范围 1 和 2）、我们供应链产生的排放（范围 3），以及使用我们的产品而产生的排放（范围 3）。无论哪种情况，我们都将结合以科学为基础、有时间限制的中期目标，监测我们朝着净零目标的进展。与此同时，我们还与供应链和研发团队展开合作，以应对我们直接控制范围以外的影响。

运营排放

戴尔的范围 1 和范围 2 减排目标（到 2030 年将 2020 年范围 1 和范围 2 的排放量减少 50%）已获得 SBTi 的批准，与将全球升温控制在 1.5 摄氏度以内（《巴黎协定》中具有挑战性的目标）所要求的减排目标相一致。我们已经开始通过升级基础架构和提高运营能效来推动降低能源需求。我们承诺，到 2030 年，75% 的电力使用可再生能源；到 2040 年，100% 使用可再生能源。这将使我们剩余的范围 2 排放几乎为零，从而解决净零目标的这一部分。

对于范围 1 排放，我们将专注于消除在建筑物和车辆中使用会产生温室气体排放的燃料，并为我们的建筑物和设备改用低排放或零排放的冷却系统。其中一些技术目前已经存在，但我们认识到，为了实现既定目标，我们将需要探索新的技术，并愿意在未来几年内尝试不同的选择。

上游排放：与供应链合作

作为一家制造商并且为了能够实现我们基于科学的目标，我们必须[与供应链合作伙伴合作](#)，以监测和管理他们在实现净零排放过程中的碳足迹。我们希望未来与合作伙伴的合作将包括他们在能源采购、提高能源效率、改善物流以及完善气候相关测量和报告方面的方法。

我们还帮助供应商制定他们自己的参与实践。要在上游排放方面取得重大进展，就需要我们的供应商和他们自己的供应商效仿我们的计划，或制定自己的计划，并设定类似的目标。

下游排放：管理产品碳足迹

2013 年底，我们制定了经 SBTi 批准的目标，以将整个产品组合的能量强度降低 80%（从 2012 财年到 2021 财年）。在对照这一目标进行报告的最后一年，我们记录到能量强度相比 2012 财年基准降低了约 76.7%。展望未来，我们将用一个或多个针对产品能源使用的新目标取而代之，新目标将于 2021 年底公布。这些新目标对于激发我们工程团队和供应商的创新至关重要。

能源使用是我们所有产品碳足迹的一个关键部分，但我们也认识到通过自身设计和服务来探索发展循环经济的机会的重要性。我们在产品生命周期的每个阶段都考虑到可持续性，注重使用影响较小的可持续材料，并在设计方面下功夫，使我们的产品使用寿命更长，更易于维修、翻新或回收，所有这些都有助于在产品的整个生命周期内减少排放。

展望未来

我们概述的所有步骤都将有助于减少碳足迹，使我们朝着净零目标更进一步。我们的产品和服务可能总会有一些碳足迹。在我们竭尽全力减少自身影响、减少产品的能源用量、与供应商合作以使供应链脱碳，以及倡导广泛采用可再生电力之后，同时我们仍然可能需要对大气碳清除项目进行投资。我们已经投资了一些（未衡量的）植树和栖息地恢复计划，但需要制定一项“囊括上述所有内容”的战略。我们将继续研究和验证更多的碳清除战略，并将投资于那些有效的、可量化且可验证的战略。

详细了解我们的气候相关目标：

- [我们将在 2050 年之前实现范围 1、2 和 3 的温室气体排放量达到净零](#)
- [到 2030 年我们将减少 50% 的范围 1 和 2 的温室气体排放量](#)
- [我们将与直接材料供应商合作，实现到 2030 年将单位收入产生的温室气体排放量减少 60% 的科学减排目标](#)

有关详细信息，请参见 [DellTechnologies.com/ClimateChange](#)。

2030 年及以后的社会影响目标

秉承 2030 年“Progress Made Real”计划的宗旨，我们将在取得切实进步方面迈出大胆的一步。我们将利用这些目标来制定未来十年的社会影响战略。请参见“目标汇总版块”，了解我们在实现这些目标方面取得的进展。



推进可持续发展

长远目标

到 2030 年，客户每购买一件产品，我们将再利用或回收利用一件同等产品。我们的包装将 100% 采用回收材料或可再生材料制成。我们一半以上的产品成分也将采用回收材料或可再生材料。

其他目标

- 我们将在 2050 年之前实现范围 1、2 和 3 的温室气体排放量达到净零
- 到 2030 年我们将减少 50% 的范围 1 和 2 的温室气体排放量
- 到 2030 年，在所有 Dell Technologies 设施中，让 75% 的电力源自可再生来源，到 2040 年让这一比例达到 100%
- 我们会将整个产品组合的能量强度降低 80%（2012 财年到 2021 财年）
- 我们将与直接材料供应商合作，实现到 2030 年将单位收入产生的温室气体排放量减少 60% 的科学减排目标
- 到 2030 年，我们将推动全球工作场所的可持续性改进
- 从现在到 2030 年，我们每年都将继续履行承诺，提供健康的工作环境，让员工能够不断成长
- 从现在到 2030 年，我们每年将为供应链中的员工提供面向未来的技能培训
- 从现在到 2030 年，我们每年都将继续与参与我们产品生产的各方保持沟通与交流



培养包容性

长远目标

到 2030 年，我们 50% 的全球员工队伍和 40% 的全球管理人员将是女性

其他目标

- 到 2030 年，让 25% 的美国员工和 15% 的美国管理岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任
- 从现在到 2030 年，每年我们 90% 的员工都会认为自己的工作很有意义
- 到 2030 年，我们 50% 的员工将参与 Employee Resource Groups，推动实现社会影响
- 从现在到 2030 年，每年我们 75% 的员工都会认为自己的领导善于激励他们
- 到 2030 年，我们 95% 的员工将参与每年的基础学习，学习的主题包括无意识偏见、骚扰、微侵犯和特权
- 从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%



改变生活

长远目标

我们将借助自身技术和规模，推进医疗、教育和经济机会方面的项目，到 2030 年实现可造福 10 亿人的持久性成果

其他目标

- 从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%
- 到 2030 年，我们将利用我们的专业知识和技术帮助 1,000 个非营利性合作伙伴实现数字化转型，为他们所在的社区提供更加优质的服务
- 从现在到 2030 年，每年我们将有 75% 的员工参与社区捐赠或志愿服务



坚守道德和隐私保护准则

长远目标

到 2030 年，我们将全面实现数据控制流程自动化，让我们的客户能更轻松地控制自己的个人数据

其他目标

- 从现在到 2030 年的每一个年度中，所有员工都将持续践行我们的价值观
- 到 2030 年，与我们开展业务的所有合作伙伴都将践行他们对我们的价值观的承诺

目标汇总版块

我们的目标汇总版块重点关注与 2030 年目标基准数据对比的年同比目标进展情况。我们在本节的后面提供了实现目标的方法。

我们所有目标的基准反映了已经实现的进展，或者确立了一个点，以衡量自 2020 年 2 月（若不另外说明，则以该时间为准）起我们取得的所有进展。

在“Progress Made Real”中呈现的指标和信息针对的是我们致力于为 Dell Technologies（简称“戴尔”、“我们”或“我们的”）实现的成果，而不包括 VMware。VMware 将发布自己的年度全球影响进展报告。RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream 和戴尔金融服务的数据也包括在内（如相关），除非另有说明，否则截止本报告日期。对于 RSA，仅包含 2020 年 9 月 1 日执行剥离之前的数据。

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
长远目标 到 2030 年，客户每购买一件产品，我们将再利用或回收利用一件同等产品。我们的包装将 100% 采用回收材料或可再生材料制成。我们一半以上的产品成分也将采用回收材料或可再生材料。			
到 2030 年，客户每购买一件产品，我们就会重新使用或回收一件同样的产品	2020 财年 2021 财年 0%5%10%15%20%100% 9.1%9.6% 收集的产品所占百分比（所收集用于回收和再利用的产品总件数与已售出产品的件数之比）	2021 财年，Dell Technologies 回收了卖给客户的 9.6% 的产品（该百分比是所收集的用于回收和再利用的产品总件数与已售出产品的件数之比）。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 0.5 个百分点。我们将这一增加归因于 2021 财年创纪录的单位销售量，以及 6% 的单位收集量同比增长率。尽管新冠疫情给戴尔和客户带来了与产品收集相关的挑战，但我们的产品收集增加件数甚至超过了当年售出的件数。 ¹	12 负责任的消费和生产 13 气候行动
到 2030 年，我们的包装将 100% 由回收或可再生材料制成	2020 财年 2021 财年 0%20%40%60%80%100% 85%87% 包装中的回收/可再生材料成分的百分比	2021 财年，我们的包装材料有 87% 由回收或可再生材料成分制成。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 2 个百分点。我们将这一增加归因于改进的采购选项，因为我们的供应商开始逐渐使用森林管理委员会 (FSC) 认证的瓦楞纸。2021 财年，戴尔开始要求其包装材料供应商专注于采购 FSC 认证的瓦楞纸。 ²	12 负责任的消费和生产
到 2030 年，超过半数的产品组成物质将由回收或可再生材料制成	2020 财年 2021 财年 0%1%2%3%4%50% 3.5%3.9% 产品中的回收/可再生成分的百分比	2021 财年，我们产品中使用的材料有 3.9% 由回收或可再生材料成分制成。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 0.4 个百分点。我们将这一增加归因于扩大了消费后回收塑料在许多显示屏和笔记本电脑上的使用，以及回收碳纤维含量的增加。此外，向更小更轻技术的发展减少了产品材料的总用量。	

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
我们将在 2050 年之前实现范围 1、2 和 3 的温室气体排放量达到净零			13 气候行动
绩效指标 — 以公吨 CO ₂ 当量 (MTCO ₂ e) 为单位测量			
范围 1：直接排放	2020 财年 2021 财年 012,00024,00036,00048,00060,000 58,00044,900	2021 财年，我们将范围 1 的排放量减少了 13,100 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 23%。我们将这一减少主要归因于我们的建筑物、车辆和公务机因新冠疫情而减少了能源消耗。	
范围 2：间接排放，基于市场	2020 财年 2021 财年 050,000100,000150,000200,000250,000 240,500174,900	2021 财年，我们将范围 2 基于市场的排放量减少了 65,600 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 27%。我们将这一减少归因于增加了可再生能源电力采购量，以及因新冠疫情而减少了建筑物的能源消耗。	
范围 3 类别 1：购买的商品和服务	2020 财年 2021 财年 01234 3,748,6003,497,500 单位为 M（百万）	2021 财年，我们的直接材料供应商减少了 251,100 公吨的温室气体排放量。 ³ 绝对排放量与我们的 2020 财年基准相比减少了 6.7%（如果算上单位收入，则减少了 7.7%）。我们将这一减少归因于我们为帮助供应商降低能源消耗、提高能源效率和获取更清洁能源而付出的努力。我们在 2020 年采取的一些举措包括进行年度调查以了解整个供应链的能源管理，以及举办培训课程，让供应商了解更多有关能源效率的知识。 ⁴	
范围 3 类别 3：上游燃料和能源相关活动	2020 财年 2021 财年 030,00060,00090,000120,000150,000 131,700105,500	2021 财年，我们将范围 3 燃料和能源相关活动的排放量减少了 26,200 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 20%。由于此类别与燃料和电力的购买有关，其排放量遵循我们的总能源消耗趋势。我们将这一减少归因于较低的能源消耗，其中很大一部分原因是新冠疫情导致办公大楼、车辆和公务飞机使用的减少。	
范围 3 类别 4：上游运输/配送	2020 财年 2021 财年 0300,000600,000900,0001,200,0001,500,000 763,4001,098,200	2021 财年，我们的范围 3 上游运输/配送差旅排放量增加了 334,800 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 44%。我们将这归因于航空货运量的增加，以及该指标范围的扩大以包括额外的区域航线。 ⁵	
范围 3 类别 6：差旅	2020 财年 2021 财年 070,000140,000210,000280,000350,000 314,30061,400	2021 财年，我们将范围 3 差旅的排放量减少了 252,900 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 80%（即使增加了两个额外的排放类别，即酒店住宿和汽车租赁）。我们将这一减少归因于新冠疫情导致的差旅显著减少。	
范围 3 类别 11：已售出产品的使用	2020 财年 2021 财年 024681012 11,280,00010,200,000 单位为 M（百万）	2021 财年，我们将范围 3 已售出产品的使用的排放量减少了 108 万公吨。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 9.6%。我们将这一减少归因于我们产品组合能源足迹的减少，以及所购电力的电网排放因子的改善。	

这些条形图上的数字已四舍五入到最近的整百。

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
到 2030 年我们将减少 50% 的范围 1 和 2 的温室气体 (GHG) 排放量	2020 财年298,500 2021 财年219,700 075,000150,000225,000300,000375,000 MTCO₂e, 范围 1 和 2（基于市场）的温室气体排放量	2021 财年，我们将范围 1 和 2（基于市场）的温室气体排放量减少了 78,800 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 26%。我们将这一减少归因于能源效率提高、额外的可再生能源电力采购，以及因新冠疫情而减少了运营过程中的能源消耗。 ⁶	7经济适用的清洁能源 13气候行动
到 2030 年，在所有 Dell Technologies 设施中，让 75% 的电力源自可再生来源，到 2040 年让这一比例达到 100%	2020 财年45% 2021 财年54% 0%20%40%60%80% 源自可再生来源的总用电量	2021 财年，我们把源自可再生来源的电力增加到 54%。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 9 个百分点。我们将这一增加归因于在美国、欧洲和印度进行额外的可再生能源电力采购，以及因新冠疫情而减少了运营过程中的电力消耗。	
我们会将整个产品组合的能量强度降低 80%（2012 财年到 2021 财年）	2020 财年71.2% 2021 财年76.7% 0%20%40%60%80% 产品组合能量强度降低百分比（这不是 2020 财年基准；请参阅方法以了解更多信息）	2021 财年，我们的产品组合的能量强度与 2012 财年基准相比降低了 76.7%。此目标是在 2014 财年制定的，已纳入我们的 2020 年“福祉传承”计划中。这意味着能量强度与 2020 财年相比降低了 5.5 个百分点。我们将这一进步归因于 2021 财年的产品组合，以及通过推出新产品而实现的核心技术的性能改进。今年是我们报告 2020 年能量强度目标的最后一年。我们仍然致力于产品的可持续性，目前正在制定关于产品碳影响的第二代目标。 ²	
我们将与直接材料供应商合作，实现到 2030 年将单位收入产生的温室气体 (GHG) 排放量减少 60% 的科学减排目标	2020 财年47.1 2021 财年43.4 0102030405060 MTCO₂e, 范围 3 类别 1 每百万美元温室气体排放量	与 2020 财年基准相比，2021 财年，我们的直接材料供应商每百万美元减少了 3.7 MTCO ₂ e 的温室气体排放量。这意味着每单位收入的温室气体排放量与 2020 财年基准相比减少了 7.7%（绝对排放量减少了 6.7%）。我们将这一减少归因于我们为帮助供应商降低能源消耗、提高能源效率和获取更清洁能源而付出的努力。我们在 2020 年采取的一些举措包括进行年度调查以了解整个供应链的能源管理，以及举办培训课程，让供应商了解更多有关能源效率的知识。 ⁸	

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
到 2030 年，我们将推动全球工作场所的可持续性改进			
我们会将 Dell Technologies 自有设施中高度缺水区域使用的淡水量降低 25%	2020 财年68 2021 财年45 020406080100 兆升，高度缺水区域中使用的淡水量	2021 财年，我们将高度缺水区域使用的淡水量减少了 23 兆升。这意味着这些区域的淡水使用量降低了 34%。我们将这一减少主要归因于新冠疫情导致的建筑物中排放减少。	6 清洁饮水和卫生设施 12 负责任的消费和生产
我们会将其他区域的 Dell Technologies 自有设施中使用的淡水量降低 10%	2020 财年1,358 2021 财年1,161 03006009001,2001,500 兆升，其他区域中使用的淡水量	2021 财年，我们将其他区域使用的淡水量减少了 197 兆升。这些区域使用的淡水量与我们的 2020 财年基准相比减少了 15%。我们将这一减少主要归因于新冠疫情导致的建筑物中排放减少。	
我们将工作场所塑料废弃物减少 90%	2020 财年1,011 2021 财年1,084 02505007501,0001,250 公吨，我们的制造车间产生的塑料废弃物	2021 财年，我们在制造过程中产生的塑料废弃物总量增加了 73 公吨。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 7%。我们将这一增加归因于改进的记录保存和制造活动的变化。2030 年的目标旨在减少整个工作场所（包括办公大楼）的塑料废弃物，但由于新冠疫情的缘故，许多建筑物在一年中的大部分时间都没有使用。	

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
从现在到 2030 年，我们每年都将继续履行承诺，提供健康的工作环境，让员工能够不断成长	2019 日历年41,733 2020 日历年61,124 015,00030,00045,00060,00075,000 为戴尔全球供应链员工提供的社会和环境责任培训总时数	该目标的衡量基于日历年数据。2020 日历年，戴尔为戴尔全球供应链的员工提供了 61,124 小时的社会和环境责任培训。这与我们的 2019 日历年基准相比增加了 46%。我们将这一增加归因于计划的在线学习机会，以及引入关于新冠肺炎预防的培训模块。 ⁹	8 体面工作和经济增长
从现在到 2030 年，我们每年将为供应链中的员工提供面向未来的技能培训	2019 日历年12,723 2020 日历年6,592 03,0006,0009,00012,00015,000 内部制造点的未来就绪型技能培训总时数	该目标的衡量基于日历年数据。2020 日历年，戴尔团队成员在我们的内部工厂完成了 6,592 小时的未来就绪型技能培训。这与我们的 2019 日历年基准相比减少了 48%。我们将这一减少归因于为保护员工健康和安全而制定的新冠疫情规定要求，以及为我们内部工厂提供的培训机会有限。随着与新冠疫情相关的影响逐步缓解，我们预计将恢复到以前的绩效水平。 ¹⁰	
	2020 日历年基准：99,271¹¹ 供应链的未来就绪型技能培训总时数	该目标的衡量基于日历年数据。2020 日历年，据报告，我们的两家大型供应商提供了 99,271 小时的未来就绪型技能培训。这就是我们这个目标的基准。2020 日历年，我们就未来就绪型技能培训机会对供应商进行了调查。明年，我们将利用这些信息为目标供应商制定试点计划。	

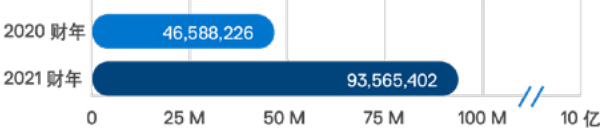
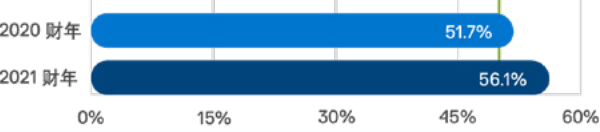
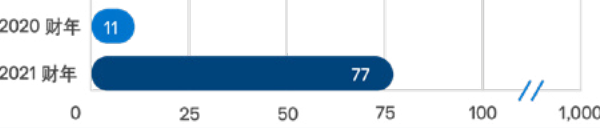
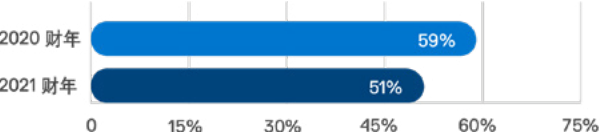
目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标						
从现在到 2030 年，我们每年都将继续与参与我们产品生产的各方保持沟通与交流	2019 日历年 2020 日历年 <table><tr><th>年份</th><th>次数</th></tr><tr><td>2019 日历年</td><td>12,487</td></tr><tr><td>2020 日历年</td><td>11,699</td></tr></table> 与供应链工人进行反馈访谈的次数	年份	次数	2019 日历年	12,487	2020 日历年	11,699	该目标的衡量基于日历年数据。2020 日历年，在责任商业联盟 (RBA) 认证的第三方工厂审计期间，我们对 11,699 名供应商员工进行了访谈。这与我们的 2019 日历年基准相比减少了 6%。我们将这一减少归因于新冠疫情限制了我们能够完成的供应商审计数量。¹²	8 体面工作和经济增长
	年份	次数							
	2019 日历年	12,487							
	2020 日历年	11,699							
	2019 日历年 2020 日历年 <table><tr><th>年份</th><th>百分比</th></tr><tr><td>2019 日历年</td><td>99%</td></tr><tr><td>2020 日历年</td><td>100%</td></tr></table> 已建立反馈渠道的制造设施所占百分比	年份	百分比	2019 日历年	99%	2020 日历年	100%	该目标的衡量基于日历年数据。2020 日历年，我们所有制造设施都建立了反馈渠道。这与我们的 2019 日历年基准相比增加了 1%。我们将这一增长归因于我们对制造设施的持续支持。¹³	
	年份	百分比							
2019 日历年	99%								
2020 日历年	100%								
2020 财年 2021 财年 <table><tr><th>年份</th><th>次数</th></tr><tr><td>2020 财年</td><td>303</td></tr><tr><td>2021 财年</td><td>271</td></tr></table> 内部构思会议次数	年份	次数	2020 财年	303	2021 财年	271	2021 财年，戴尔工厂团队成员在内部工厂参加了 271 次构思会议。构思会议次数与我们的 2020 财年基准相比减少了 11%。我们将这一减少归因于新冠疫情健康和规定的实施，这些协议限制了亲自参与的机会。随着与新冠疫情相关的影响逐步缓解，我们预计将恢复到以前的绩效水平。¹⁴		
年份	次数								
2020 财年	303								
2021 财年	271								
2020 财年 2021 财年 <table><tr><th>年份</th><th>数量</th></tr><tr><td>2020 财年</td><td>620</td></tr><tr><td>2021 财年</td><td>826</td></tr></table> 作为项目实施的内部创新理念数量	年份	数量	2020 财年	620	2021 财年	826	2021 财年，我们将戴尔工厂团队成员的 826 条创新理念作为项目实施。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 33%。我们将这一增加归因于我们构思过程的成熟，以及能够更好地协调戴尔所有工厂位置的跟踪工作。¹⁵		
年份	数量								
2020 财年	620								
2021 财年	826								
2020 财年 2021 财年 <table><tr><th>年份</th><th>百分比</th></tr><tr><td>2020 财年</td><td>97%</td></tr><tr><td>2021 财年</td><td>86%</td></tr></table> 内部构思会议的参与程度	年份	百分比	2020 财年	97%	2021 财年	86%	2021 财年，86% 的戴尔工厂团队成员参加了内部构思会议。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 11%。我们将这一减少归因于新冠疫情健康和规定的实施，这些协议限制了亲自参与的机会。随着与新冠疫情相关的影响逐步缓解，我们预计将恢复到以前的绩效水平。¹⁶		
年份	百分比								
2020 财年	97%								
2021 财年	86%								
无数据 供应链中的构思会议次数	由于 2019 年新冠疫情限制了亲自参加供应商构思会议的机会，因此无法获得 2021 财年的数据。但是，供应商通过意见箱和在线平台等其他渠道支持员工参与，以推动创新、提高运营效率并改善员工福利。¹⁷								

有关我们供应链的详细信息（包括审计结果），请参阅 [2020 年供应链可持续性报告](#)。

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
长远目标 到 2030 年，我们 50% 的全球员工队伍和 40% 的全球管理人员将是女性			
到 2030 年，让女性占我们全球员工的 50%	2020 财年 2021 财年 010%20%30%40%50% 31.1%31.8% 全球女性员工所占的百分比	2021 财年，在我们的全球员工队伍中，有 31.8% 的人自我身份认同为女性。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 0.7 个百分点。我们将这一增加归因于 Dell Technologies 的领导层和团队成员加强了对 2030 年“培养包容性”目标的战略关注，以及人才招聘更紧密地结合，以优化发现和留住杰出女性人才的机会。2021 财年，我们更新了这一目标，以在目标内容上更具包容性。 ¹⁸	5 性别平等 8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 16 和平、正义与强大机构
到 2030 年，让女性占我们全球管理人员的 40%	2020 财年 2021 财年 0%10%20%30%40% 24.4%25.8% 全球女性管理人员所占的百分比	2021 财年，在我们的管理人员中，有 25.8% 的人为女性。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 1.4 个百分点。我们将这一增加归因于 Dell Technologies 的领导层和团队成员加强了对 2030 年“培养包容性”目标的战略关注，以及人才招聘更紧密地结合，以优化发现和留住杰出女性人才的机会。2021 财年，我们更新了这一目标，以在目标内容上更具包容性。 ¹⁹	
到 2030 年，让 25% 的美国员工和 15% 的美国管理岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任			
到 2030 年，让 25% 的美国员工岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任	2020 财年 2021 财年 0%5%10%15%20%25% 13.3%14.2% 由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任的美国员工岗位所占的百分比	2021 财年，在我们的美国员工队伍中，有 14.2% 的人自我身份认同为黑人/非裔美国人或拉美裔/拉丁裔。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 0.9 个百分点。我们将这一增加归因于 Dell Technologies 的领导层和团队成员加强了对 2030 年“培养包容性”目标的战略关注，以及通过我们的校园关系、Better Together 人才梯队学校和 Project Immersion 计划建立的合作伙伴关系，这些对于获得杰出的多元化人才都至关重要。2021 财年，我们更新了这一目标，以在目标内容上更具包容性。 ²⁰	8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 16 和平、正义与强大机构
到 2030 年，让 15% 的美国管理岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任	2020 财年 2021 财年 0%5%10%15% 9.9%11.4% 美国员工岗位中担任管理人员的黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔所占的百分比	2021 财年，在我们的美国管理人员中，有 11.4% 的人自我身份认同为黑人/非裔美国人或拉美裔/拉丁裔。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 1.5 个百分点。我们将这一增加归因于 Dell Technologies 的领导层和团队成员加强了对 2030 年“培养包容性”目标的战略关注，以及旨在培养多元化领导人才的计划和合作伙伴关系。2021 财年，我们更新了这一目标，以在目标内容上更具包容性。 ²¹	

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
从现在开始到 2030 年，每年我们 90% 的员工都会认为自己的工作很有意义	2020 财年93% 2021 财年91% 020%40%60%80%100% 认为自己的工作很有意义的员工所占的百分比	2021 财年，我们 91% 的员工认为自己的工作很有意义（以 2022 财年衡量）。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 2 个百分点，但仍然高于我们的目标。此外，在这艰难的一年里，94% 的员工为在 Dell Technologies 工作感到自豪。 ²²	8 体面工作和经济增长
到 2030 年，让 50% 的员工加入 Employee Resource Groups (ERG)，以扩大社会影响	2020 财年33% 2021 财年44% 010%20%30%40%50% 参加 ERG 的员工所占的百分比	2021 财年，我们有 44% 的员工参加了 ERG。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 11 个百分点。我们将这一增加归因于 Dell Technologies 的领导层和团队成员加强了对 2030 年“培养包容性”目标的战略关注，以及一些关键的 ERG 举措，例如我们的 Black Networking Alliance Moment of Reflection、Conexus ERG 分享的远程劳动力最佳实践以及全球各 ERG 的交叉协作。	8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 16 和平、正义与强大机构
从现在开始到 2030 年，每年我们 75% 的员工都会认为自己的领导善于激励他们	2020 财年83% 2021 财年83% 020%40%60%80%100% 认为自己的领导善于给人激励的员工所占的百分比	2021 财年，我们 83% 的员工认为自己的领导善于激励他们（以 2022 财年衡量）。这与我们的 2020 财年基准一致。即使经历了动荡不安的一年，领导者们仍然抽出时间激励他们的团队成员。92% 的员工认为他们的领导不断给他们提出挑战，让他们创造并提供更大的价值，89% 的员工认为他们的领导为团队中的每个人提供了成长和成长的机会。 ²³	8 体面工作和经济增长
到 2030 年，我们 95% 的员工将参与每年的基础学习，学习的主题包括无意识偏见、骚扰、微侵犯和特权	2020 财年15% 2021 财年33% 020%40%60%80%100% 参加年度基础学习的员工所占的百分比	2021 财年，我们 33% 的员工参加了年度基础学习。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 18 个百分点。我们将这一增加归因于 Dell Technologies 的领导层和团队成员加强了对 2030 年“培养包容性”目标的战略关注，以及完全虚拟的“Many Advocating Real Change”学习体验（使我们能够在新冠疫情期间在整个公司范围内进行扩展）。 ²⁴	5 性别平等 8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 16 和平、正义与强大机构
从现在开始到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%	2020 财年51.7% 2021 财年56.1% 0%15%30%45%60% 女孩、妇女或弱势群体在受惠人群中所占的百分比	2021 财年，在通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例达到 56.1%。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 4.4 个百分点。我们将这一增加归因于我们在 2021 财年制定的惠及更多人的战略捐赠计划；与我们的其他计划相比，这些特定举措提供了更全面的人口统计“惠及”数据。2021 财年，我们更新了这一目标，以在目标内容上更具包容性。 ²⁵	3 良好健康与福祉 4 优质教育 8 体面工作和经济增长 17 促进目标实现的伙伴关系

有关我们在培养包容性方面所做努力的更多详细信息，请参阅 [2021 年多元化和包容性报告](#)。

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
长远目标 我们将借助自身技术和规模，推进医疗、教育和经济机会方面的项目，到 2030 年实现可造福 10 亿人的持久性成果	 受惠总人数（累计）	2021 财年，通过医疗、教育和经济机会举措（例如 Digital LifeCare）又惠及了 4,700 万人。通过这一举措，我们已累计惠及了 9,300 多万人。尽管新冠疫情对我们惠及更多人的能力产生了负面影响，但我们与世界各地的非营利合作伙伴的合作以及虚拟计划的交付帮助减轻了部分影响。	3 良好健康与福祉 4 优质教育 8 体面工作和经济增长 17 促进目标实现的伙伴关系
从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%	 女孩、妇女或弱势群体在受惠人群中所占的百分比	2021 财年，在通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例达到 56.1%。这与我们的 2020 财年基准相比增加了 4.4 个百分点。我们将这一增加归因于我们在 2021 财年制定的惠及更多人的战略捐赠计划；与我们的其他计划相比，这些特定举措提供了更全面的人口统计“惠及”数据。2021 财年，我们更新了这一目标，以在目标内容上更具包容性。²⁶	
到 2030 年，我们将利用我们的专业知识和技术帮助 1,000 个非营利性合作伙伴实现数字化转型，为他们所在的社区提供更加优质的服务	 在自身数字化转型之旅中获得支持的非营利合作伙伴的数量（累计）	2021 财年，戴尔通过我们的公益计划为 66 个非营利合作伙伴提供了支持。与我们 2020 财年的 11 个非营利组织相比，这一数量增至六倍。我们将这一增加归因于 2021 财年推出的两项新的 Tech Pro Bono 志愿者计划。受新冠疫情影响，我们所有的公益计划都转为虚拟形式。这一转变使我们能够继续为非营利合作伙伴提供关键支持，并超越我们的 2021 财年目标。²⁷	
从现在到 2030 年，每年我们将有 75% 的员工参与社区捐赠或志愿服务	 参与捐赠/志愿服务的员工所占的百分比	2021 财年，全球 51% 的 Dell Technologies 团队成员参与了捐赠或志愿服务。这与我们的 2020 财年基准相比减少了 8 个百分点。我们将这一减少归因于新冠疫情对实地开展志愿服务的负面影响。	

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
长远目标 到 2030 年，我们将全面实现数据控制流程自动化，让我们的客户能更轻松地控制自己的个人数据			
打造面向客户的隐私数字信任中心，并将其融入“我的帐户”功能中。	2021 财年进展：戴尔为戴尔“我的帐户”的注册用户推出了新的隐私信任中心，方便他们管理自己的数据。 2020 财年基准：重点是设计和概念验证。到 2020 财年底，已为 27 个国家/地区完成了停用和重新启用在线“我的帐户”的功能。	2021 财年，戴尔为戴尔“我的帐户”的注册用户推出了新的隐私信任中心，方便他们管理自己的数据。此自助服务中心允许用户访问和删除他们的数据，以及当用户不再需要访问数据时停用/重新激活他们的“我的帐户”。我们在内部实施了部分自动化的隐私治理控制和流程（即 RSA Archer），包括我们在 2021 财年纳入 Dell Technologies 全球隐私计划的六个新增国家（巴西、中国、印度、巴拿马、泰国和韩国），以确保及时处理客户的数据请求。为了增强将客户信任和隐私作为一项基本权利的重要性的认识，我们推出了新的全球隐私培训，作为我们必需的年度道德培训的一部分。 ²⁸	
扩展我们的运营隐私合规性数字解决方案（即 RSA Archer），以便与“我的帐户”中新建的隐私数字信任中心集成。	2021 财年进展：通过嵌入运营隐私合规控制措施和流程，加强了我们的内部程序。 2020 财年基准：到 2020 财年底，已为 27 个国家/地区完成了停用和重新启用在线“我的帐户”的功能。2020 财年重点是针对访问和删除个人数据的功能的设计和概念验证。	2021 财年，我们通过嵌入运营隐私合规控制措施和流程（即 RSA Archer），加强了我们的内部程序。例如，在全球范围内，我们增强了跟踪任何隐私事件或疑虑的内部程序，并创建了一个新的自动化控制措施，以便完全监控我们的闭环纠正行动，从而提高责任感，妥善管理戴尔从客户收集的数据。	
改进我们的在线 dell.com 隐私声明，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。	2021 财年进展：2021 财年，我们更新了戴尔的《美国隐私声明》，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。 2020 财年基准：改进我们的在线 dell.com 隐私声明，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。	2021 财年，我们通过更新 Dell Technologies 的 2021 财年全球隐私计划中新增的六个国家（巴西、中国、印度、巴拿马、泰国和韩国）的隐私声明，扩大了对提供更高透明度的承诺。这包括六个新增国家可以通过我们新的隐私信任中心来控制他们的数据。	

目标	迄今为止的绩效	关于 2021 财年的绩效	相关的联合国可持续发展目标
从现在开始到 2030 年的每一个年度中，所有员工都将持续践行我们的价值观	2020 财年 2021 财年 0%20%40%60%80%100% 100%100% 已完成所分配的道德与合规性培训的 Dell Technologies 员工所占百分比	2021 财年，Dell Technologies 的所有员工全部完成了指定的道德与合规性培训。2020 财年，我们报告了 100% 的完成度。我们将这一持续成功归因于使不断增长的远程员工队伍更容易完成培训的改进措施，例如通过我们新的 My Ethics 应用。 ²⁹	
	2020 财年 2021 财年 0%20%40%60%80%100% 100%100% 对 Dell Technologies 行为准则表示认可的 Dell Technologies 员工所占百分比	2021 财年，Dell Technologies 所有员工都对 Dell Technologies 行为准则表示认可。2020 财年，我们报告了 100% 的认可度。我们将这一持续成功归因于使行为准则易于理解和掌握的改进措施，包括通过新的 My Ethics 应用中的可搜索和模块化内容。 ³⁰	
到 2030 年，与我们开展业务的所有合作伙伴都将践行他们对我们的价值观的承诺	2021 财年基准：96% 对面向合作伙伴的行为准则表示认可的合作伙伴所占百分比	2021 财年，96% 的合作伙伴认可我们在面向合作伙伴的行为准则中定义的价值观和期望。这就是我们这个目标的基准。2021 财年，我们专注于跟踪参与 Dell Technologies 合作伙伴计划 (DTPP) 的金属层级解决方案提供商和授权分销商对 DTPP 协议的接受情况。 ³¹	
	2021 财年基准：100% 完成了指定的道德与合规性培训的合作伙伴所占百分比	2021 财年，通过 DTPP 年度审计的所有合作伙伴均根据需要完成了 Compliance Training for Dell Partners 课程。这就是我们这个目标的基准。2021 财年，我们专注于跟踪参与 DTPP 的金属层级解决方案提供商和授权分销商的完成情况数据。 ³²	

目标方法

我们的 2030 年“Progress Made Real”计划为未来十年设定了远大目标。我们相信，我们如何衡量所取得的进展对于定义“real”的内涵至关重要。我们在确定各个目标的关键绩效指标和衡量方法方面投入了大量精力。我们将在这里描述未来十年里（在某些情况下甚至更久）如何衡量我们的目标。

推进可持续发展

到 2030 年，客户每购买一件产品，我们将再利用或回收利用一件同等产品。我们的包装将 100% 采用回收材料或可再生材料制成。我们一半以上的产品成分也将采用回收材料或可再生材料。

指标：到 2030 年，客户每购买一件产品，我们就会重新使用或回收一件同样的产品

方法：过去，我们报告的是所收集的二手材料的重量。2020 财年，我们报告的是基于重量与件数转换的单位计数。从 2021 财年开始，我们采用更先进的方法，将实际收集的件数与根据所收集材料的重量而转换的件数相结合。我们将继续改进方法，以实现更精确的件数测量。我们将与回收合作伙伴密切合作，提供更精细的报告，其中包含所收集产品类别的详细信息。

指标：到 2030 年，我们的包装将 100% 由回收或可再生材料制成

方法：该范围包括发送给客户的所有 Dell Technologies 品牌材料的包装。该测量基于多个业务线的包装供应商的调查回复，用于确定我们包装中按体积计算的回收成分和全新成分的大致百分比。我们的长期计划是建立一个信息系统，用于收集和以列表形式显示购买时的回收内容所占百分比。

指标：到 2030 年，超过半数的产品组成物质将由回收或可再生材料制成

方法：我们报告了回收和可再生材料的估计数量占新 Dell Technologies 品牌产品所用材料总重量的百分比。我们继续分析当前的材料使用情况，以完善基于百分比的指标，并努力在材料供应基地内制定标准化的报告流程。我们正在与供应商、材料和回收专家以及其他方开展合作，以构建数据集并帮助业界定义可再生材料和回收材料。

我们将在 2050 年之前实现范围 1、2 和 3 的温室气体 (GHG) 排放量达到净零

测量单位：MTCO₂e，范围 1：直接排放

方法：温室气体排放量是根据温室气体核算体系的核算标准和指导计算得出的。

测量单位：MTCO₂e，范围 2：间接排放，基于市场

方法：温室气体排放量是根据温室气体核算体系的核算标准和指导计算得出的。

测量单位：MTCO₂e，范围 3 类别 1：购买的商品和服务

方法：Dell Technologies 的价值链（范围 3）排放目标符合科学减碳倡议组织对于宏伟价值链目标的标准，这意味着它们符合当前的最佳实践。

测量单位：MTCO₂e，范围 3 类别 3：上游燃料和能源相关活动

方法：温室气体排放量是根据温室气体核算体系的核算标准和指导计算得出的。此类别包括范围 1 或范围 2 中不包括的与 Dell Technologies 购买和消耗的燃料和能源生产相关的排放。

测量单位：MTCO₂e，范围 3 类别 4：上游运输/配送

方法：对于范围 3 类别 4 排放，由于数据收集开发方面的资源限制，戴尔使用 GLEC 框架和“从油井到车轮”的排放因子，而不是《温室气体核算体系》(GHG Protocol) 中提供的排放因子。未来，戴尔打算在选择物流排放报告的长期方法之前，先审查 GLEC 框架和《温室气体核算体系》的影响。

与《温室气体核算体系》的方法相比，使用 GLEC 框架使得公司测量到的排放量增加。这是因为 GLEC 框架测量由于组件和产品移动导致的上游和直接使用物流排放总量（从油井到车轮），而《温室气体核算体系》仅测量直接使用的交通排放量（从油箱到车轮）。

测量单位：MTCO₂e，范围 3 类别 6：差旅

方法：温室气体排放量是根据《温室气体核算体系》的核算标准和指导计算的，考虑到航空、铁路、汽车和酒店差旅。此类别不包括戴尔自有车辆或使用我们公务飞机所产生的排放，因为这些排放都包含在范围 1 计算中。2020 财年基准排放量包含了航空和铁路差旅。2021 财年，酒店住宿和汽车租赁的排放量有所增加。我们对航空差旅的排放量进行了调整，以纳入辐射强迫抬升。

测量单位：MTCO₂e，范围 3 类别 11：已售出产品的使用

方法：温室气体排放量是根据《温室气体核算体系》的核算标准计算的，重点关注报告年度内销售的所有范围内产品的生命周期预期能源足迹。然后将该数字乘以公布的当年所购买电力的电网排放因子。此数据的范围包括所有服务器系统、存储系统、网络系统、显示器、客户端笔记本和台式机系统，包括 Precision 和 Alienware。

到 2030 年我们将减少 50% 的范围 1 和 2 的温室气体排放量

方法：与我们的 2020 年“福祉传承”计划相比，这一目标进一步减少了温室气体排放量。温室气体排放量是根据温室气体核算体系的核算标准和指导计算得出的。此目标中的温室气体排放量是我们范围 1 的排放量与范围 2 “基于市场”排放量的总和。

到 2030 年，在所有 Dell Technologies 设施中，让 75% 的电力源自可再生来源，到 2040 年让这一比例达到 100%

方法：可再生电能的量包括源自风能、太阳能、水电和其他可再生来源的商业用电以及就地（如太阳能电池板）产生的可再生电能。计算方式遵循温室气体协议会计标准和指导。

我们会将整个产品组合的能量强度降低 80%（2012 财年到 2021 财年）

方法：此目标是在 2014 财年制定的，已纳入我们的 2020 年“福祉传承”计划中。此目标的方法是使用单元销售数据，以及适用于所有核心硬件产品的终生预期能源使用和交付功能的模型。此范围包括对我们的下游能源足迹很重要的所有客户端和企业级硬件产品。此目标不包括戴尔显示器或 Alienware 产品。

我们将与直接材料供应商合作，实现到 2030 年将单位收入产生的温室气体排放量减少 60% 的科学减排目标

方法：Dell Technologies 的价值链（范围 3）排放目标符合科学减碳倡议组织对于宏伟价值链目标的标准，这意味着它们符合当前的最佳实践。

到 2030 年，我们将推动全球工作场所的可持续性改进

指标：我们会将 Dell Technologies 自有设施中高度缺水区域使用的淡水量降低 25%

方法：Dell Technologies 设施中的水主要用于家庭用途（例如饮用、烹调、清洁和卫生间冲洗）、冷却和景观灌溉；我们的装配流程中不会使用水。每种设施中使用的淡水包括优质的市政和专用水源水以及从地表、地下和雨水来源提取的水。每种设施的缺水等级是使用水道水风险地图集的基准总体水风险评分确定的。此目标适用于 Dell Technologies 自有自营且位于总体水风险评分为“高”或“非常高”的社区中的建筑物。

指标：我们会将其他区域的 Dell Technologies 自有设施中使用的淡水量降低 10%

方法：见上文。此目标适用于 Dell Technologies 自有自营且位于总体水风险评分低于“高”的社区中的建筑物。

指标：我们将工作场所塑料废弃物减少 90%

方法：此目标参考了 Dell Technologies 运营和办公活动（包括戴尔提供的食品服务）中产生的经过处置、堆肥或送至场外回收的塑料和塑料泡沫废弃物的年重量。受新冠疫情影响，我们无法对办公设施产生的塑料废弃物进行有计划的研究。因此，未来一旦运营恢复正常，我们可能会对该基准进行调整。

从现在到 2030 年，我们每年都将继续履行承诺，提供健康的工作环境，让员工能够不断成长

方法：范围为向 Dell Technologies 工厂员工和供应商提供的与健康和安全、能效、水源管理、强迫劳动等主题相关的在线培训和面对面培训的总时数。此目标的结果基于日历年数据。

从现在到 2030 年，我们每年都将继续与参与我们产品生产的各方保持沟通与交流

测量单位：与供应链工人进行反馈访谈的次数

方法：范围是在责任商业联盟（Responsible Business Alliance，RBA）认证的第三方工厂审核期间进行的访谈总数。这些访谈必须由独立的第三方审计员秘密进行。此目标的结果基于日历年数据。

测量单位：已建立反馈渠道的制造设施的数量

方法：为了确认本年度报告的数据是否可靠，我们报告了一项指标来反映通过已建立的反馈渠道进行审核并与 RBA 行为准则相符的 Dell Technologies 和高风险供应商工厂所占的百分比。随着我们在这一领域的工作取得进一步进展，报告用于跟踪此目标的实现进度的数据预计将会有所变化。此目标的结果基于日历年数据。

测量单位：内部构思会议次数

方法：此范围包括所有 Dell Technologies 工厂的创新文化计划收集的数据。

测量单位：作为项目实施的内部创新理念数量

方法：这反映了作为项目实施的内部创新理念的数量。此范围包括所有 Dell Technologies 工厂的创新文化计划收集的数据。

测量单位：内部构思会议的参与程度

方法：此范围包括 Dell Technologies 工厂的创新文化计划收集的数据。

培养包容性

到 2030 年，让女性占全球员工的 50% 和全球管理人员的 40%

指标：到 2030 年，让女性占我们全球员工的 50%

方法：适用于我们的全球员工队伍。该范围包括自我身份认同为女性的个人所占的百分比。

指标：到 2030 年，让女性占我们全球管理人员的 40%

方法：适用于我们的全球员工队伍。该范围包括自我身份认同为女性的个人所占的百分比。

到 2030 年，让 25% 的美国员工和 15% 的美国管理岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任

指标：到 2030 年，让 25% 的美国员工岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任

方法：适用于我们的美国员工队伍。该范围包括自我身份认同为黑人/非裔美国人或拉美裔/拉丁美洲人的个人所占百分比。

指标：到 2030 年，让 15% 的美国管理岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任

方法：适用于我们的美国员工队伍。该范围包括自我身份认同为黑人/非裔美国人或拉美裔/拉丁美洲人且担任管理人员的个人所占百分比。

从现在到 2030 年，每年我们 90% 的员工都会认为自己的工作很有意义

方法：2022 财年调查数据（而非 2021 财年数据）被用作基准，因为这项可选的调查要求员工考虑他们前一年的雇佣情况。此目标的指标基于我们在针对 Dell Technologies 全职和兼职员工的年度、内部和可选员工意见调查期间收到的积极回应百分比。

到 2030 年，我们 50% 的员工将参与 Employee Resource Groups，推动实现社会影响

方法：目前，我们将 Employee Resource Groups (ERG) 加入情况报告为戴尔的已注册了一个或多个 ERG（通过 YourCause 中的跟踪，YourCause 是我们的志愿者服务和 ERG 成员资格记录系统）的唯一身份员工数量。“全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。

从现在到 2030 年，每年我们 75% 的员工都会认为自己的领导善于激励他们

方法：2022 财年调查数据（而非 2021 财年数据）被用作基准，因为这项可选的调查要求员工考虑他们前一年的雇佣情况。此目标的指标基于我们在针对 Dell Technologies 全职和兼职员工的年度、内部和可选员工意见调查期间收到的积极回应百分比。

到 2030 年，我们 95% 的员工将参与每年的基础学习，学习的主题包括无意识偏见、骚扰、微侵犯和特权

方法：这项衡量依据的是已参与与无意识偏见、骚扰、微侵犯和特权相关主题的课程（由多元化和包容性组织提供）的戴尔全球员工所占百分比。

从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%

方法：通过我们的社会和教育计划惠及这些多元化群体（女孩、女性和弱势群体或少数族裔），该目标符合我们重点关注的“培养包容性”和“改变生活”这两个领域。该范围包括所覆盖的女孩、女性或少数群体成员数量（与所覆盖的个人总数相比）。

改变生活

我们将借助自身技术和规模，推进医疗、教育和经济机会方面的项目，到 2030 年实现可造福 10 亿人的持久性成果

方法：该范围包括直接或间接通过战略捐献和社会创新（例如 Digital LifeCare）等 Dell Technologies 计划覆盖的个人总数。我们正在利用行业最佳实践来更全面地了解所有社会影响计划的总体影响，包括受慈善组织（即业务部门）之外的员工志愿者服务和慈善计划影响的覆盖人数。

从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%

方法：通过我们的社会和教育计划惠及这些多元化群体（女孩、女性和弱势群体或少数族裔），该目标符合我们重点关注的“培养包容性”和“改变生活”这两个领域。该范围包括所覆盖的女孩、女性或少数群体成员数量（与所覆盖的个人总数相比）。

到 2030 年，我们将利用我们的专业知识和技术帮助 1,000 个非营利性合作伙伴实现数字化转型，为他们所在的社区提供更加优质的服务

方法：目前，该衡量标准涵盖了参与 Tech Pro Bono 计划的非营利组织的数量。我们正在制定衡量标准，以包括通过其他戴尔举措（包括直接业务部门捐赠）获得支持的非营利组织，以及那些从有机的、基于技能的员工志愿服务中受益的组织。

Dell Technologies 已投资开发一款数字化评估工具，该工具将用于衡量计划前后的参与情况，让我们能够定量地说明未来非营利合作伙伴的数字化转型程度。这款数字化评估工具正由第三方提供商 TechSoup 开发。

从现在到 2030 年，每年我们将有 75% 的员工参与社区捐赠或志愿服务

方法：该范围包括通过第三方捐赠和志愿者服务平台自行报告的佩戴戴尔工牌的全职员工的参与。该指标的范围考虑了 2020 年 9 月 1 日执行的 RSA 剥离。

坚守道德和隐私保护准则

到 2030 年，我们将全面实现数据控制流程自动化，让我们的客户能更轻松地控制自己的个人数据

指标：打造面向客户的隐私数字信任中心，并将其融入“我的帐户”功能中。
方法：我们将每年提供一次在迈向完全自动化方面的进展情况。

指标：扩展我们的运营隐私合规性数字解决方案（即 RSA Archer），以便与“我的帐户”中新建的隐私数字信任中心集成。
方法：我们将每年提供一次在全面实现此目标方面的进展情况。

指标：改进我们的在线 dell.com 隐私声明，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。
方法：我们将每年提供一次进展情况。

从现在到 2030 年的每一个年度中，所有员工都将持续践行我们的价值观

测量单位：已完成所分配的道德与合规性培训的 Dell Technologies 员工人数
方法：衡量的是在学习管理系统中完成为其分配课程的 Dell Technologies 全球员工的数量（与截至每年特定日期的活跃员工总数相比）。此外，戴尔新员工需要在入职 90 天内完成培训。

测量单位：对 Dell Technologies 行为准则表示认可的 Dell Technologies 员工人数
方法：衡量的是通过完成年度联机行为准则培训课程来自我证明会遵守 Dell Technologies 行为准则的 Dell Technologies 员工数量（与截至每年特定日期活跃员工总数相比）。

到 2030 年，与我们开展业务的所有直接合作伙伴均将践行他们对我们的价值观的承诺

方法：衡量标准是将通过 Dell Technologies 合作伙伴计划 (DTPP) 协议对“面向合作伙伴的行为准则”表示认可的合作伙伴总数，与参与 DTPP 的合作伙伴总数进行比较。

衡量标准是将完成戴尔合作伙伴合规性培训课程的合作伙​​伴总数，与参加该课程并获得或保持 DTPP 金属层级或分销授权状态所需的合作伙伴总数进行比较。

- 1
- 我们可能需要针对尚未上市的未来产品或已退市的产品进行调整。某些情况下，我们可能需要继续使用基于权重的假设。当单位计数不可用时，我们会使用重量与件数的转换。
- 2
- 此指标仅适用于已知的戴尔客户包装计划。包装材料的可回收性/可堆肥性不在此目标中。2020 财年基准是从日历年数据推断出来的。
- 3
- 在本报告的 2021 年 6 月版本中，这一数字为 251,000。
- 4
- 2020 年 CDP 报告周期使用 2019 日历年的供应商信息。供应商排放量数据已推断为占 100% 的支出。这些数字已四舍五入到最近的整百。范围 3 类别 1 的绝对温室气体排放数据：购买的商品和服务 — 2020 财年为 3,748,553 MTCO₂e；2021 财年为 3,497,494 MTCO₂e。
- 5
- 这些数字已四舍五入到最近的整百。范围 3 类别 4 的绝对温室气体排放量：2020 财年的上游运输/配送数据为 763,397 MTCO₂e，2021 财年为 1,270,239 MTCO₂e。
- 6
- 这些数字已四舍五入到最近的整百。
- 7
- 由于改进了计算流程，我们将 2020 财年的结果从减少 69.9% 重述为减少 71.2%。此更改仅与流程相关，并不反映对基础数据集或计算方法的任何更改。
- 8
- 虽然 2020 财年的汇总版块中没有注明，但我们的基准是每百万美元 471 MTCO₂e。供应商排放量数据已推断为占 100% 的支出。
- 9
- “供应链中的员工”是在 Dell Technologies 工厂、最终装配供应商、直接供应商和二级供应商中工作的员工。
- 10
- “内部”是指戴尔整个制造团队（客户端和基础架构）中的 Dell Technologies 正式一线团队成员、经理和主管。
- 11
- 在本报告的 2021 年 6 月版本中，这一数字为 99,721。
- 12
- “供应链团队成员”是在 Dell Technologies 工厂、最终装配供应商、直接供应商和二级供应商中工作的团队成员。
- 13
- 这涵盖由 Dell Technologies、最终装配供应商、直接供应商和二级供应商管理的工厂。
- 14
- “内部”是指属于制造团队的 Dell Technologies 正式团队成员在 Dell Technologies 工厂内进行的活动。“构思会议”是激发灵感的会议。
- 15
- “内部”是指属于制造团队的 Dell Technologies 正式团队成员在 Dell Technologies 工厂内进行的活动。“构思会议”是激发灵感的会议。
- 16
- “内部”是指属于制造团队的戴尔正式团队成员在戴尔工厂内的参与活动。这涵盖由 Dell Technologies、最终装配供应商、直接供应商和二级供应商管理的工厂。
- 17
- “供应链”是指外包的最终装配供应商、直接供应商和二级供应商。
- 18
- “全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group 的交易；因此，这份 2021 财年数据不再包含 RSA 员工。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。

- 19
- “全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group 的交易；因此，这份 2021 财年数据不再包含 RSA 员工。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 20
- “美国员工队伍”是指位于美国（包括波多黎各）的佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group 的交易；因此，这份 2021 财年数据不再包含 RSA 员工。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 21
- “美国员工队伍”是指位于美国（包括波多黎各）的佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group 的交易；因此，这份 2021 财年数据不再包含 RSA 员工。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 22
- 赞成比例是根据选择 4 或 5（采用 5 分评分等级）的受访者所占百分比计算的。至少在调查发布之前四周聘请的员工（不包括实习生和派遣制员工）会被邀请参与。
- 23
- 赞成比例是根据选择 4 或 5（采用 5 分评分等级）的受访者所占百分比计算的。至少在调查发布之前四周聘请的员工（不包括实习生和派遣制员工）会被邀请参与。
- 24
- 基础学习包括帮助我们了解工作场所中无意识偏见、骚扰、微侵犯和特权相关重要主题的技能。“全球员工”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工。
- 25
- “弱势群体”是社会经济地位较低的群体和少数族裔。
- 26
- “弱势群体”是社会经济地位较低的群体和少数族裔。
- 27
- 2020 财年非营利组织的数量此前被低估为 5 家，在数字化转型过程中通过我们的 Tech Pro Bono 计划得到支持的非营利组织的实际数量已更正为 11 家。计入重复参与者后，2021 财年通过我们的 Tech Pro Bono 计划得到支持的非营利合作伙伴数量为 66 家。迄今为止，累计有 77 家非营利组织在其数字化转型过程中得到了支持。
- 28
- “我的帐户”是 dell.com 上的密码保护功能，其中存储了客户的信息和订单详情。
- 29
- “全球员工”是指所有佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括全职、兼职和实习生。“活跃员工”是目前尚未获得休假批准的全球员工。课程基于所需的全球业务目标。
- 30
- “全球员工”是指所有佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括全职、兼职和实习生。“活跃员工”是目前尚未获得休假批准的全球员工。课程基于所需的全球业务目标。
- 31
- “合作伙伴”是指参与 Dell Technologies 合作伙伴计划的金属层级解决方案提供商和授权分销商。
- 32
- “合作伙伴”是指参与 Dell Technologies 合作伙伴计划的金属层级解决方案提供商和授权分销商。



推进可持续发展

我们有责任与我们的客户、供应商和社区一起保护和造福我们的地球。这是我们业务的核心部分。我们将可持续发展和符合道德规范的实践融入我们所做的一切，对我们的行为负责，同时随时随地尽力推动进步。

我们所做的一切的核心

我们的“推进可持续发展”目标与这些关注领域协调一致



我们加快发展循环经济

到 2030 年，全球人口将[增长近 10 亿](#)。随着这一增长，我们的经济将对全球范围和社会制度带来巨大压力。不过，我们也可以选择不同的未来。

我们可以选择改变这个体系。通过从线性经济发展到循环经济，我们可以减少废弃物，延长产品和材料的使用寿命，并找到再生自然系统的方法，这些都对我们地球的生存至关重要。在 Dell Technologies，我们相信技术将在这一转变中发挥关键作用，并且我们终会看到循环经济成为我们共同未来的一种关键业务模式。



我们不仅以身作则，也携手客户和合作伙伴共同保护地球

我们的地球已开始遭受环境变化的影响，而各种迹象表明，气候变化越来越频繁，也越来越严重。极端天气、气候难民以及对自然资源系统的压力都是我们开始看到的深远影响的例证。

我们在当下以及未来十年采取的行动，将对全球如何减轻气候变化带来的损害以及如何适应气候变化产生深远影响。Dell Technologies 将继续努力改善业务生态系统，重视保护自然资源并尽可能减少对环境的影响。



我们支持那些为我们制造产品的人

归根结底，可持续发展是以今天的行动换取未来的可能性。我们的供应链庞大而复杂，在世界各地有许多人参与其中。凭借这种强大的全球影响力，Dell Technologies 有能力推行负责任的制造。

作为与我们开展业务的前提条件，我们要求对所有帮助我们制造产品的人落实道德规范，给予尊重和尊严。我们与许多供应商合作，帮助他们培养必要的洞察力和能力，并通过包括审计在内的全面保障计划加以强化，从而加快并保持改进。我们也很荣幸能够成为[责任商业联盟](#)的创始成员，致力于为对全球技术供应链做出贡献的工人和社区获取权利和福祉。

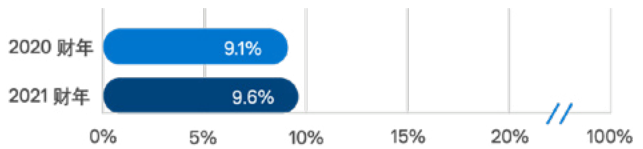
到 2030 年，客户每购买一件产品，我们将再利用或回收利用一件同等产品。我们的包装将 100% 采用回收材料或可再生材料制成。我们一半以上的产品成分也将采用回收材料或可再生材料。

在现代经济环境中，可持续生产非常重要。随着当前人口的增长和生态系统压力的增大，我们社会长期以来将材料作为“废弃物”丢弃的做法不可持续。

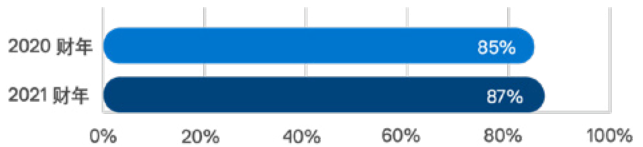
我们的长远目标要求回收我们生产的产品，并显著扩大我们的回收和可再生材料的应用范围。这两项行动以及 Dell Technologies 用以优化产品可重用性和可回收性的设计方法，为循环经济的未来发展提供了支持。在寻找对地球影响极小，同时又符合我们的绩效要求的替代材料来源时，我们将继续评估可持续性权衡。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



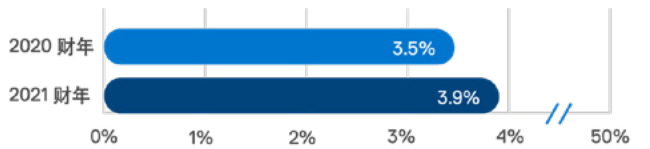
收集的产品所占百分比（所收集用于回收和再利用的产品总件数与已售出产品的件数之比）



包装中的回收/可再生材料成分的百分比

了解可持续材料使用、回收和再利用所面临的挑战是实现这一目标的关键。戴尔通过社交媒体和其他内容吸引客户，分享循环经济在每个人生活中的意义。我们会进行研究，以确定如何激励消费者回收，或面临哪些挑战。我们不断增强我们的[回收服务](#)，包括推出新的可选服务，以将客户的数据从旧系统转移到新系统，并在回收前擦除其旧系统。

深入了解[戴尔对循环性的看法](#)。



产品中的回收/可再生成分的百分比

*请参阅我们的[2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。



率先使用生物塑料

“通过使用生物塑料，我们正努力朝着 2030 年目标迈进，并增强自身能力，以提供业界可持续性超高的商用 PC 组合。Dell Technologies 对可持续发展的承诺涵盖了设计、性能和回收，因此我们的客户可以放心购买、使用和回收戴尔系统。” — Rahul Tikoo，Client Product Group 高级副总裁兼总经理

戴尔率先在我们的新型 Latitude 5000 系列和 Precision 3560/3561 的上盖中使用了可再生生物塑料。我们的生物塑料由制造而成，妥尔油是造纸流程的副产品，我们将其用来加快循环经济的发展。我们将这种油转化为可回收的聚碳酸酯，与我们在许多其他应用中使用的类型相同。

近期亮点



提供非接触式淘汰技术回收

与 2020 财年相比，使用我们寄回送货选项的客户数量增加了 144%*。这项服务使企业和消费者（无论在何处居住或工作）能够在新冠疫情期间，继续负责任地回收其使用过的 Dell Technologies 技术。戴尔长期以来的做法是为世界各地的客户提供[方便的回收解决方案](#)，以尽量减少对环境的影响。随着技术和电子商务的发展，我们将继续围绕回收进行现代化改造并改善我们的客户体验。

*该数据是根据 2020 财年至 2021 财年同比印刷的标签数量而计算的。



扩展的循环硬盘倡议

推动戴尔的循环硬盘倡议，现在包括闭环再生铝解决方案。我们继续与 [Reconext](#) 和 [Seagate](#) 合作，使用来自旧戴尔企业硬盘驱动器的铝来制造戴尔产品中的新硬盘的基板。在最初的试点工作中，我们在部分 OptiPlex 7090 小型机和微塔式机中使用的 24,000 个硬盘驱动器采用了闭环再生铝。铝是 Dell Technologies 产品中常用的五种材料之一。这项创新使戴尔和行业更接近循环金属供应链。我们正在研究将闭环再生铝的使用扩大到其他驱动器以及其他工业用途的机会。



回收的海洋塑料

增加从海洋中转移的塑料数量，将部分新款戴尔 XPS 笔记本的包装托盘中海洋塑料含量的百分比从 25% 增加到 50%。部分新款戴尔 Latitudes 二合一型号的包装托盘继续包含 25% 从海洋塑料中提取的回收物。这些包装托盘中使用的所有其他材料（无论百分比如何）都来自消费后回收利用源材料。（这些数字由供应商提供，包括 ±10% 差异。）我们继续探寻包装中具有成本效益的领域，以扩大对海洋塑料的使用。我们还努力将这种材料的使用范围扩大到包装之外，进行各种产品用途调查，为未来可能的产品发布做准备。



推动回收碳纤维创新

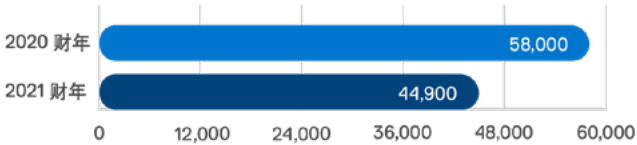
继续推动回收碳纤维创新，将戴尔的回收碳纤维生命周期使用量增加到 380 万磅。全新 Latitude 5000 系列和 Precision 3560/3561 使用消费前回收碳纤维 (20%)、消费后回收塑料 (30%) 和生物塑料 (21%) 的混合物，使上盖中树脂的总回收和可再生成分达到 71%（按重量计）。此外，我们对工艺进行了扩展，以在 Latitude 7000 系列笔记本电脑的液晶屏外壳中使用来自航空航天业的回收碳纤维，从而将回收含量从系统重量的大约 3% 增加到 5%；同时，与上一代产品相比，重量减轻了约 40 克，厚度减少了 0.2 毫米。我们还发现，通过使用其他行业的材料（如风力涡轮机和汽车的旧零件），可以进一步发展该计划。

我们将在 2050 年之前实现范围 1、2 和 3 的温室气体 (GHG) 排放量达到净零

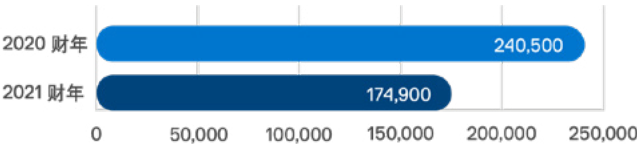
我们新的净零目标是对现有气候相关目标的延伸，反映了我们对成为负责任的企业公民的坚定承诺。要实现这一目标，我们需要在业务的许多方面和更广泛的价值链上进行全球合作，需要采用科学的方法，持之以恒地实现有时间限制的中期目标，更重要的是，实现我们的 2030 年排放目标。

为了实现净零排放，我们必须大幅减少或消除范围 1 和 2 以及实质性的范围 3 排放，然后尽可能集中精力，通过碳清除活动来平衡剩余的温室气体排放。我们知道这是一个巨大的挑战，但当我们采取后续步骤，以负责任的态度保护地球环境时，我们已经准备好迎接这一挑战。

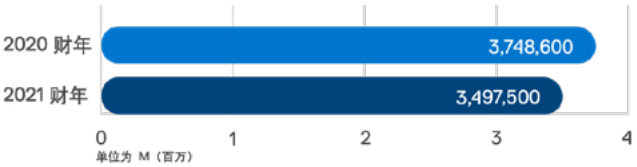
迄今为止的绩效* 以公吨 CO₂ 当量 (MTCO₂e) 为单位测量
2020 财年是同比进展的基准。



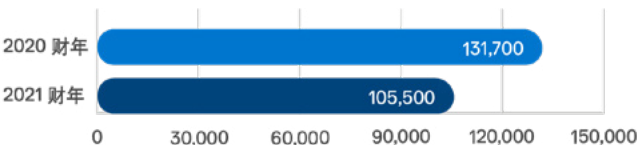
范围 1：直接排放



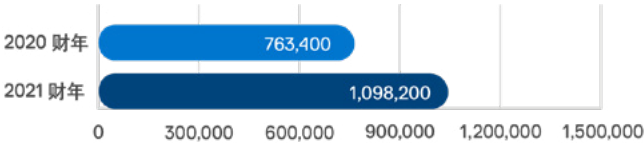
范围 2：间接排放，基于市场



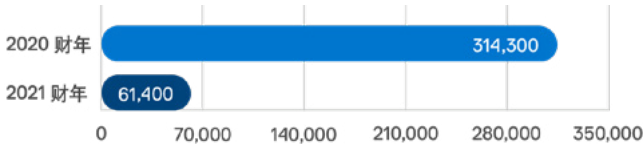
范围 3 类别 1：购买的商品和服务



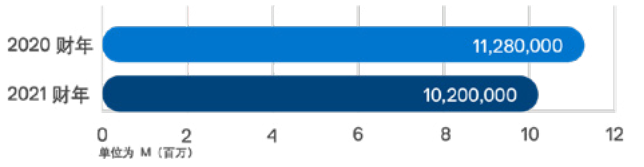
范围 3 类别 3：上游燃料和能源相关活动



范围 3 类别 4：上游运输/配送



范围 3 类别 6：差旅



范围 3 类别 11：已售出产品的使用

近期亮点

- 加入了[世界经济论坛的首席执行官气候领袖联盟](#)，Michael Dell 于 2020 年 9 月签署加入该联盟，作为我们应对气候变化的持续承诺的一部分。
- 在 [2021 年地球日](#) 启动了我们新的净零目标。
- 继续支持全国/全球在倡导应对气候变化的政策和行动方面的努力，包括 [We Mean Business Coalition](#)、[We Are Still In](#) 和 [America Is All In](#) 营销活动，以及共同创立 [Goal 13 影响力平台](#)。
- 帮助起草了[企业圆桌会议的新气候变化政策](#)，敦促采取进一步行动以减少温室气体排放。
- 戴尔因在针对 2020 年的 CDP 年度气候变化调查问卷的回答中提供全面的高质量信息而被评为 A，并被指定为 CDP 供应商参与领导者。

我们为实现现有的 2030 年气候相关目标所做的工作会影响到这一新目标的进展；请参阅本报告中的以下目标页，以获取更多信息。

- [到 2030 年我们将减少 50% 的范围 1 和 2 的温室气体排放量](#)
- [我们将与直接材料供应商合作，实现到 2030 年将单位收入产生的温室气体排放量减少 60% 的科学减排目标](#)

[查看有关 Dell Technologies 碳足迹的更多信息。](#)

*请参阅我们的 2030 年目标汇总版块，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

到 2030 年我们将减少 50% 的范围 1 和 2 的温室气体 (GHG) 排放量

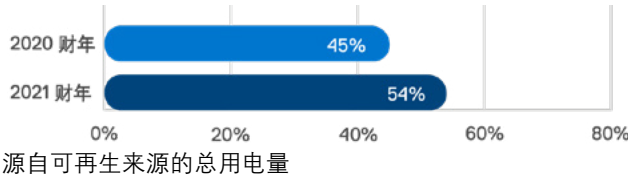
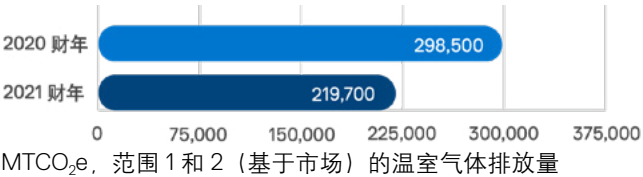
随着气候变化效应日益明显，全球变暖速度加快，我们都需要采取行动。我们的建筑用电是我们自身运营中的主要温室气体排放源，楼宇和公司车辆使用的燃料和制冷剂排放的温室气体较少。Dell Technologies 专注于提高我们的用电效率，并增加对可再生能源的使用。[科学减碳倡议组织](#)已接受我们的 2030 年温室气体减排目标，认为这与将全球升温控制在 1.5 摄氏度以内（《巴黎协定》中具有挑战性的目标）所要求的减排目标相一致。

到 2030 年，在所有 Dell Technologies 设施中，让 75% 的电力源自可再生来源，到 2040 年让这一比例达到 100%

在让我们的经济“脱碳”以及减少[气候变化](#)的效应方面，可再生能源至关重要。这一目标也有助于实现上述温室气体减排目标。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。



近期亮点

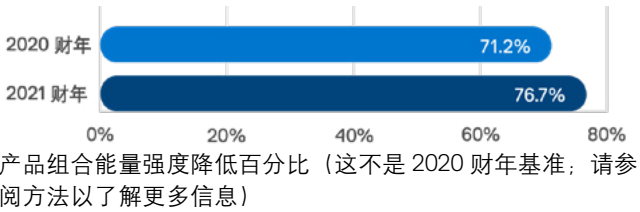
- 与 2020 财年相比，范围 1 和 2 的温室气体排放量减少了 78,500 公吨。我们将这一减少归因于额外的可再生电力采购，以及新的和正在进行的能源效率改进活动。部分减少也与新冠疫情停工和运营限制有关，这导致我们许多办公大楼和制造业务的能源负荷暂时下降。
- 我们在马来西亚槟城的制造设施建造了一个新的 700 千瓦屋顶光伏阵列（包括 1,590 个电池板），从而丰富了现场可再生能源生成产品组合。该系统旨在每年产生约 900 兆瓦时的清洁电力。
- 继续关注我们自有建筑和租赁空间的能源改善。正在开展的项目（例如将照明转换为 LED、用更高效的型号替换老化的设备，以及更换屋顶时增加隔热材料）在我们的场地可持续发展计划中发挥着重要作用。
- 获得了[科学减碳倡议组织](#)的验证，即戴尔的 2030 年范围 1 和范围 2 温室气体减排目标与将全球升温控制在 1.5 摄氏度以内的目标相一致。

我们会将整个产品组合的能量强度降低 80%（2012 财年到 2021 财年）

我们产品的碳足迹显然是客户足迹的一部分，但也是我们碳足迹的一部分。影响此碳足迹的三个主要因素是：产品的能源消耗、客户对产品的使用，以及他们获取能源的方式。由于许多地方仍然通过燃烧化石燃料发电，我们和客户必须密切关注我们的产品如何有效用电。客户如何使用我们的产品也是一个重要的考虑因素，我们通过提供有助于管理 IT 利用率的产品、服务和解决方案来为客户提供支持。此目标是在 2014 财年制定的，已纳入我们的 2020 年“福祉传承”计划中，从这份 2021 财年报告开始将停用。今年是我们报告 2020 年能量强度目标的最后一年。我们仍然致力于产品的可持续性，目前正在制定关于产品碳影响的第二代目标。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

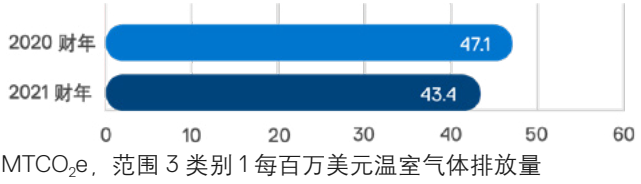
- 在我们的整个产品系列中，实现了 76.7% 的能量强度降低（2012 财年至 2021 财年）。虽然这并未完全达到我们在 2013 年制定的实现整个产品组合降低 80% 的目标，但我们对结果感到非常满意。同比改进的部分原因是客户端产品组合的能量强度降低了近 10%，以及我们的客户完成了向 14G 服务器的过渡。
- 开始制定第二代目标，以替代现有的经科学减碳倡议组织 (SBTi) 验证的目标。这既是一个独立的目标，也是我们到 2050 年实现净零排放承诺的一个中期目标。我们将努力让新目标通过 SBTi 的验证，并计划在今年晚些时候正式发布。
- 继续让我们产品组合中的很大一部分符合各种能源之星® 的规范要求。此外，Dell Technologies 仍然是少数几家使大型网络设备符合能源之星标准的制造商之一。

我们将与直接材料供应商合作，实现到 2030 年将单位收入产生的温室气体 (GHG) 排放量减少 60% 的目标

Dell Technologies 明白，我们的整体碳排放对环境的影响，包括了当我们的供应商制造关键组件并为我们提供重要服务时产生的碳排放。我们的减排目标表明了我们对于应对气候变化的承诺，并符合 SBTi 关于宏伟价值链目标的标准，这意味着我们与当前的最佳实践协调一致。我们还将继续与供应商合作，共同努力制定和实现基于科学的目标。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

- 收到 SBTi 对我们基于科学的目标的验证。
- 与两家供应商一起实施了试点计划，帮助他们了解并解决其气候影响。一家供应商制定了符合 SBTi 指导准则的温室气体减排目标。另一家供应商已承诺在 2021 年设定目标。我们正利用从这次经历中获得的经验教训，在明年将合作范围扩大到四家战略供应商。
- 与行业同行和组织就我们对供应商温室气体减排的期望以及支持这些努力的可用资源进行交流。这些合作可帮助供应商更好地确定其能源效率工作的优先次序，并使用通用术语和最佳实践帮助确保他们获得一致的指导。
- 由于我们努力鼓励供应商参与 CDP 供应链，并在我们的价值链中采取一系列应对气候变化的行动，我们被 CDP 评为供应商参与领导者。

*请参阅我们的 2030 年目标汇总版块，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

到 2030 年，我们将推动全球工作场所的可持续性改进

Dell Technologies 保护地球的承诺是全球性的，但正是在地方需求的指导下，地方行动创造了有意义的结果。地方一级的承诺可以有多种形式，我们如何实现这种承诺也会相应地有所不同。例如，我们在中国厦门的工厂遇到的水源相关问题，就与我们在

法国蒙彼利埃的办事处或美国北卡罗来纳州达勒姆的数据中心遇到的问题有很大不同。为实现这一目标，我们首先要侧重于两项全球工作：减少淡水的使用并减少我们的设施产生的废弃物。

我们会将 Dell Technologies 自有设施中高度缺水区域使用的淡水量降低 25%，将其他区域使用的淡水量降低 10%

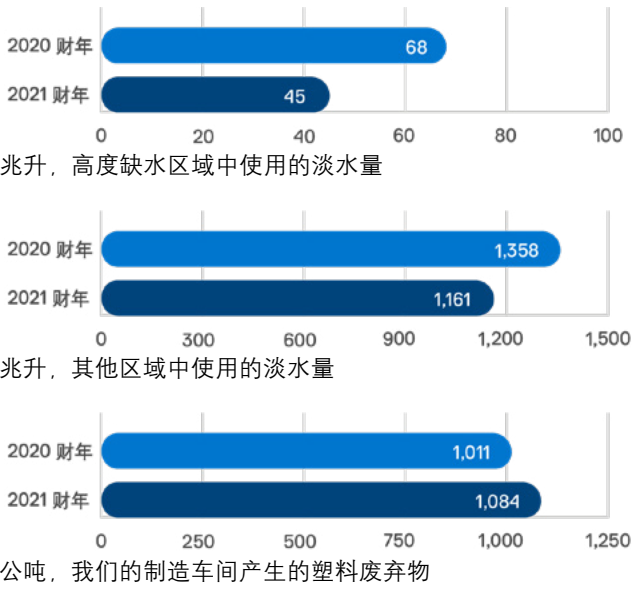
Dell Technologies 将淡水用于民用，例如饮水、烹饪、清洁和冲厕卫生间，以及冷却和景观需求。缺水问题（即水资源不足以满足某个区域的需求）在全球部分国家/地区会长期存在。虽然水资源在任何地方都非常宝贵，但在这些区域的生活和运营需要特别加以考虑。我们的目标是减少作为这些社区的良好公民使用的淡水量。

我们将工作场所塑料废弃物减少 90%

一次性塑料（使用一次后便丢弃）是线性经济的表现。我们希望摆脱这种使用模式。我们的目标侧重于戴尔设施（例如产品和组件包装以及食品服务和自动售货机）中产生的塑料和塑料泡沫废弃物。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

- 由于新冠疫情停工和限制，减少了高度缺水区域中使用的淡水量和其他区域中使用的淡水量，从而显著减少了员工和建筑系统的用水量。鉴于 2021 财年是一个特殊的年份，我们预计这些用水量的减少可能是暂时的。
- 最近在印度班加罗尔租赁办公空间完成的 Green Interiors 项目获得了[印度绿色商业委员会](#) (IGBC) 铂金认证。新场地采用了节能和节水装置，并使用了绿色环保材料和其他可持续发展功能。自 2019 年以来，戴尔在全国各地有五个建筑和空间获得 IGBC 或 [LEED](#) 铂金和黄金认证，如今该设施也加入到这一行列中。
- 戴尔在印度班加罗尔的 International Services Private Limited 公司被评为 2020 年[金孔雀环境管理奖](#) ([Golden Peacock Environmental Management Award](#)) 的全国企业获奖者。戴尔此前曾因其持续的可持续发展努力在 2018 年获得金孔雀特别嘉奖 (Golden Peacock Special Commendation)。
- 参加了波兰当地一家废弃物管理和咨询公司的业务挑战。2018 年底至 2020 年初，戴尔的华沙和罗兹工厂进行了一次废弃物审计，参加了员工外展活动，并采纳了一些建议，以确保零废弃物努力能够得到认可。
- 戴尔位于美国北卡罗来纳州阿佩克斯的生产基地连续 10 年参与该州的环境管理倡议（促进开展符合或超越监管要求的活动），获得了[北卡罗来纳州环境质量部](#)的认可。戴尔位于德克萨斯州奥斯汀的园区更新了其为期两年的申请，并在奥斯汀市开展的计划中保持[铂金级绿色企业领导者](#) ([Platinum-level Green Business Leader](#)) 的地位。
- 推出了我们的 Eureka for Sustainability 内部网络工具，团队成员可以向该工具提交他们对项目的想法，以帮助戴尔实现其可持续发展目标。我们将评估这些想法（例如改进废弃物管理的方法），以确定可在日常运营中实施的试点项目。

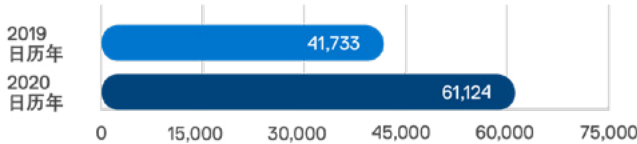
*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

从现在到 2030 年，我们每年都将继续履行承诺，提供健康的工作环境，让员工能够不断成长

Dell Technologies 希望无论如何都要有一个安全、健康的工作场所。要确保这样一个工作场所，往往需要灌输对健康和安全的承诺。我们期望在供应链中也是如此，并且我们致力于在自己以及供应商的工厂中加强负责任的经营。

迄今为止的绩效*

2019 日历年是同比进展的基准。



为戴尔全球供应链员工提供的社会和环境责任培训总时数

“责任商业联盟成员之间的合作是推动整个国际供应链进步和应对挑战的关键。这一点在 2020 年尤为明显，因为该行业面临着许多与新冠疫情有关的问题。非常感谢像 Dell Technologies 这样的成员的努力合作，以及他们在我们董事会中的积极参与，这帮助确保了我们的商业努力持续产生影响。”

责任商业联盟首席执行官 ROB LEDERER

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。



近期亮点

- 继续为我们供应链中的工人提供强大的在线和移动培训。由于新冠疫情限制了现场培训机会，我们加强了现有的关于健康、安全和强迫劳动等主题的在线培训，并通过一款移动应用发布了关于新冠肺炎预防的模块。通过提供更多在线培训，我们有效地接触到了供应链中的人员，并且与 2019 日历年相比，Dell Technologies 提供的培训时数增加了 46%。
- 展开了合作，以加强我们的社会和环境责任计划。我们通过[责任商业联盟](#)与业内同行合作，制定了[供应商在新冠疫情期间保护工人的首要准则](#)，该准则帮助供应商保持应变能力并规划未来。
- 与供应商合作，帮助他们安全地管理其工厂中使用的工艺化学品，并减少员工接触。2021 年初，Dell Technologies 作为签署方通过[清洁电子产品生产网络 \(Clean Electronics Production Network\)](#) 加入了“Toward Zero Exposure”计划。该计划为公司提供有关使用工艺化学品的指导，减少工人对已确定的优先化学品的潜在接触，并寻求更深入地接触供应链的各个层级。



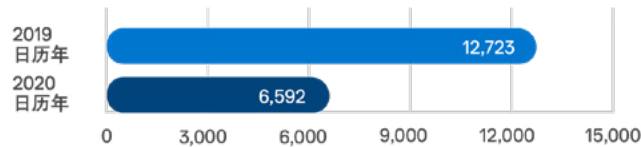
推进可持续发展目标

从现在到 2030 年，我们每年将为供应链中的员工提供面向未来的技能培训

通过我们的全球供应链，成千上万人致力于将 Dell Technologies 产品和服务带到生活中。就像所有人一样，他们希望让工作变得有意义，培养新技能并在职业生涯中取得进步。我们正在努力识别面向未来的关键技能，为团队成员提供所需的技能和培训，以改善他们的生活并推动他们的职业发展，同时支持我们的供应商做出同样的努力。

迄今为止的绩效*

2019 日历年是同比进展的基准。



内部制造点的未来就绪型技能培训总时数

2020 日历年基准：99,271

供应链的未来就绪型技能培训总时数

近期亮点

- 调查了我们供应链中的人员，以更好地了解供应商一线员工和管理层所认为的“未来就绪型”技能。这是我们围绕未来就绪型技能（如核心业务、认知、个人/人际关系和领导技能）确定培训需求基准的持续努力的一部分。明年，我们将利用这些信息为目标供应商制定试点计划，目标是平衡这些期望，并制定一个框架来概述最佳实践，以便在我们的供应链中分享。
- 继续与我们的内部制造团队合作，在数字素养和未来关键技能方面进行培训和发展。为了围绕新冠疫情挑战进行创新，我们利用戴尔技术和远程学习解决方案，将我们的“未来工作”学习重点放在虚拟学习模型上。

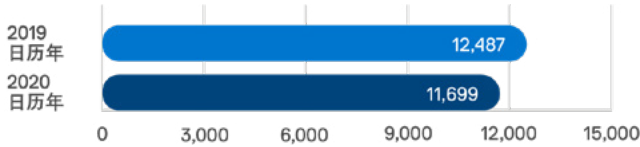
*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

从现在到 2030 年，我们每年都将继续与参与我们产品生产的各方保持沟通与交流

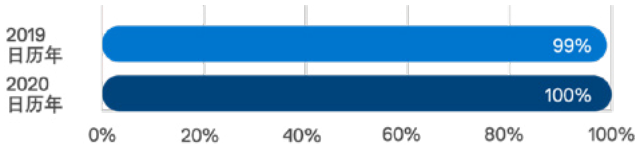
要创造更好的工作场所并推动企业向前发展，就必须让我们制造产品的人员参与进来，听取他们的反馈意见并汲取他们的独到见解。通过我们制造团队创新文化计划，我们的内部体验展示了积极包容的环境如何通过个人互动、技能培养、专属活动和认可推动创新。这种体验构成了 Dell Technologies 与供应商接洽以支持他们自己的类似计划的基础。

迄今为止的绩效*

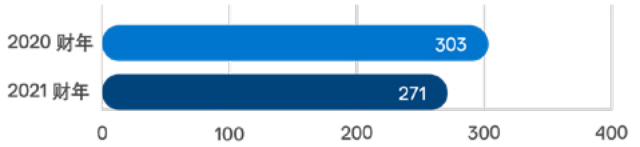
2019 日历年/2020 财年 是同比进展的基准。



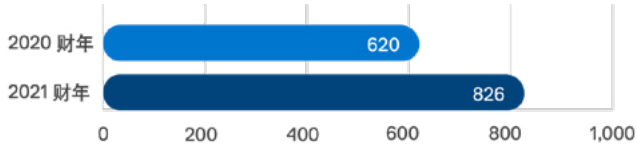
与供应链工人进行反馈访谈的次数



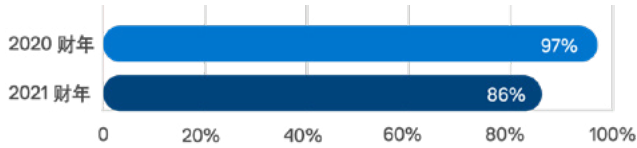
已建立反馈渠道的制造设施所占百分比



内部构思会议次数



作为项目实施的内部创新理念数量



内部构思会议的参与程度

不可用

供应链中的构思会议次数

近期亮点

- 在供应链中试行了[责任商业联盟](#)新推出的工人意见平台。该平台旨在了解整个供应链的情况，为工人提供更多提出反馈和学习专业技能的方式。其功能包括一个调查工具和移动学习应用。初步反馈比较积极，我们将在 2022 财年向目标供应商推广。
- 探讨了支持戴尔制造团队成员之间协作解决问题的方案，以解决与新冠疫情相关的挑战。新冠疫情虽然限制了我们举办亲临现场的供应商构思会议的能力，但却为我们团队成员提供了以新方式进行虚拟创新的机会。由于这些努力取得了成功，我们今后将继续使用这些工具，以便与亲临现场的会议相辅相成。
- 让戴尔制造团队成员能够在应对挑战方面发挥创造力，这是我们对供应链创新的长期承诺的一部分。例如，在新冠疫情初期，个人防护设备供不应求时，制造团队成员使用 3D 打印技术设计并制造了面罩和面罩耳环扣（用于调整面罩，使其更贴合）。我们还为一家组装和测试通风设备的本地供应商提供了物流支持。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。





培养包容性

在 Dell Technologies，我们是一支多元化的团队，重视所有团队成员的独特观点。思想和体验的多元化有助于促进创新，并支持我们的宗旨，即创造推动人类进步的技术。我们矢志不渝，努力创造平等、信任和相互支持的环境。

我们将多元化、平等和包容性视为企业要务，让我们在培养未来劳动力和提高劳动力素质的同时，还能解决社会难题。培养包容性的工作环境对于满足未来的人才需求、融合我们团队成员的观点并反映我们的全球客户群、维护道德和诚信以及我们对所有人提供平等就业机会的承诺至关重要。

有关更多详情，请访问我们的 [2021 年多元化和包容性报告](#)。



通过欣赏差异发掘创造性

我们的“培养包容性”目标与这些重点领域相一致，并遵循我们的 Culture Code 和 People Philosophy



我们招纳并吸引人才，打造未来的员工队伍

根据 [Korn Ferry 的研究](#)，到 2030 年，科技行业的熟练劳动力缺口可能会增至 430 万人。为满足未来客户需求，当前我们需要更多学习 STEM（科学、技术、工程和数学）的学生 — 不论性别和背景。为了补充人才储备，我们需要缩小多元化差距。

根据 [McKinsey 的研究](#)，随着劳动力结构的不断变化，支持多元化、平等和包容性的公司将不断提高创造力、生产力、敬业度和员工满意度，以及盈利能力。这与购买力的巨大转变相呼应，反映了劳动力的变化：[根据 Catalyst 的研究](#)，女性、弱势群体及少数族裔的经济影响力将继续扩大。

我们的 People Philosophy 旨在帮助我们吸引全球各地的优秀人才，并为我们的客户、企业和团队成员提供创新解决方案。



我们培养并保留人才，为现有员工队伍赋能

根据 [Gallup 第 10 次员工敬业度元分析](#)，员工敬业度较高的业务部门和团队，其绩效水平也更高。Gallup 通过切实有效的工作场所要素进行互动，这些要素已证明与绩效结果存在关联 — 例如，工人有机会做他们更擅长的事情，培养他们的工作技能并让他们的意见得到采纳。

Dell Technologies 是一支拥有独特视角的多元化团队。我们目标相同、战略统一、文化一致。能力得到提升且[参与度较高的团队成员](#)相互联系在一起，就像他们是更大团队的一份子一样。这种联系通过对个人有意义的活动和关系来实现。我们为团队成员提供了资源和机会，使他们能够在专业级别以及个人级别上联系在一起。



我们不断壮大人才队伍，充分发挥影响力

技术缺乏更大的多样性是历史和行业范围内的问题，需要协作解决方案。作为全球性技术公司之一，我们处于前沿地位，可帮助改变技术多元化的结果。

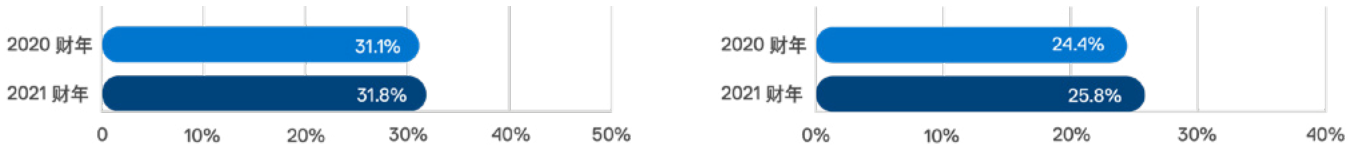
我们的领导在我们如何在工作场所[实现公平性](#)方面身先士卒。我们正在为我们的团队成员提供有关各种多元化主题的充满吸引力的教育机会，寻找减轻无意识偏见的方法，并在发现此类偏见时展现促进更具协作性且包容式的领导风格。我们还与分享我们价值观的客户和组织建立有意义的合作伙伴关系，以构建更强大的联盟和对这些价值观表示认可、尊重和欢迎的社区。

到 2030 年，我们 50% 的全球员工队伍和 40% 的全球管理人员将是女性

Dell Technologies 致力于吸引和培养自我身份认同为女性的人员，目标是在我们的全球运营中实现性别平等。我们希望女性能在所有部门任职，尤其是传统上代表名额不足的技术职位和领导角色。我们的目标将有助于确保让 Dell Technologies 成为所有人都能选择的雇主。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



全球女性员工所占的百分比

全球女性管理人员所占的百分比

提供职业指导，充当职业导师

Dell Technologies 希望我们的所有管理人员都能接纳各种不同且独到的观点，加速推动实现创新性成果。积极践行导师制和包容性是我们 People Philosophy 的核心。根据我们 2022 财年 Tell Dell 员工调查的数据，25% 的受访者担任导师，23% 的受访者表示自己拥有导师。

Rola Dagher 是领导者的典范，她将每一次经验都融入到工作中，使自己成为一个更出色的领导者。Rola 在 IT 领域拥有超过 25 年的出色经验（包括担任 Dell Technologies 企业部门和 Infrastructure Solutions Group 的领导职务），现在她担任全球渠道主管这一职务可谓水到渠成。

Rola 在自己的职业生涯中获得了新的经验，她致力于以积极的方式帮助他人指明前行方向。

我们如何实现目标

培育并吸引人才

- 实现技术岗位多元化，并提高创新能力
- 不局限于“传统”人才资源池
- 合作以确保员工做好准备

培养和留住人才

- 提高员工参与度
- 支持员工相互联系
- 强化员工领导力、联系和成长

扩展

- 在工作场所宣扬平等
- 合作以支持多元化和包容性
- 发展突破性的多元化创新



“不断学习，从中受益，然后回报社会，这一直是我的领导指导原则，我将继续学习他人的优点并去掉自己的弊习。对我来说，出色的领导力并不体现在有多少人追随你，而在于我们能够激励、提升和影响多少人。”

ROLA DAGHER，渠道销售高级副总裁

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

近期亮点



为员工提供支持

- 在新冠疫情期间，继续改进远程办公实践。要求管理人员注重灵活性并强化健康选项，比如在线 Dell Wellness Hub。该产品可帮助员工及其家人根据各人的兴趣（包括身体、心理和财务状况）培养和维持健康的习惯。
- 收集了各 Employee Resource Groups 关于在职父母在新冠疫情期间所面临挑战的意见。根据了解到的情况，我们将继续努力寻找解决方案，让我们的员工队伍不断前进。



让女性做好担任一线经理的准备

- 更新了 Managing Success Now (MSN) 计划，各业务部门可以提供这项计划，来帮助女性团队成员胜任一线经理的角色。学习内容包括如何领略企业文化和建立支持网络。2020 年，我们增加了辅导模式、个人评估和一个社交平台。2021 财年，Secureworks 启动了第一批 MSN 2.0 学员的招收工作。

负责为戴尔产品和运营组织的 60 名女性开展这项计划的 Linda Amorino 表示：“MSN 是为那些准备好步入下一台阶并需要获得指导的女性提供的出色计划。”



继续打造多元化领导梯队

- 为 Diversity Leadership Accelerator Program (DLAP) 的第二批学员提供便利。这项为期 9 个月的计划通过让参与者做好准备应对担任多元化领导者的挑战，帮助解决领导梯队的性别差距问题。外部辅导员和内部管理层联系人支持每个团队成员的发展、亮相和社交机会。
- 在 2021 财年过渡到完全虚拟的体验。在当前的学员（将于 2022 财年毕业）中，62% 的学员代表了种族多元化，31% 的学员来自代表性不足的少数族裔群体。截至 2021 财年末，参与 DLAP 的员工中有 56% 的员工在职业上有所发展。

通过真诚领导力实现加速

“ Diversity Leadership Accelerator Program (DLAP) 为我提供了关于真诚高管的想象空间。高管赞助、培训、辅导和人脉文化帮助我明确了自己的职业目标。通过 DLAP 体验，我已经培养了一个由杰出的同僚和盟友组成的关系网。我把我的梦想托付给了 DLAP，并且迫不及待地想把它传递出去！”

YOLANDA WILLIAMS，销售部高级经理

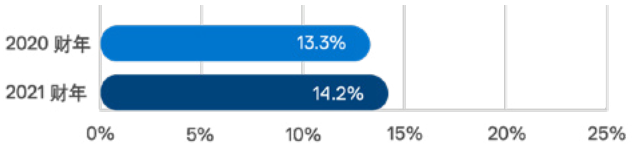
到 2030 年，让 25% 的美国员工和 15% 的美国管理岗位由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任

Dell Technologies 主动扩展我们的[全球人才储备](#)，为少数群体提供支持，从而打造包容性的工作场所。我们的人才招聘团队了解，培养包容性需要一个对享受不到良好服务的社区成员有吸引力，易于接近的公平工作场所。

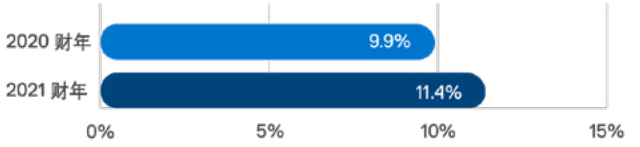
要确保多元化人才的管道，需要重点关注以及一个强大而覆盖面广的战略。我们正在与非营利组织、政府机构和学术界合作，共同开发创新技术解决方案、提供慈善捐赠并分享专业知识，以应对世界上代表性不足和服务水平不足的人才面临的挑战。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



由黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔担任的美国员工岗位所占的百分比



美国员工岗位中担任管理人员的黑人/非裔美国人和拉美裔/拉丁美洲少数族裔所占的百分比

“通过参加 Project Immersion，我有机会接触到 IT 行业的专业人士，这是非常宝贵的体验。戴尔做出重大承诺，以这种方式帮助大学生。”

ROYCE PAYNE，产品技术人员

Royce 与 Dell Technologies 的渊源始于戴尔在莫尔豪斯学院举办的研讨会，然后是 2019 年在戴尔的实习。2020 年 11 月，他被聘为戴尔 Presales Academy 计划的全职员工。

近期亮点

- 通过大学计划（包括 Project Immersion），继续加强人才引进渠道。与传统黑人院校 (HBCU) 以及少数族裔教育机构展开更深入的合作，帮助戴尔招募了公司历史上最多元化的实习生阶层，其中 27% 的实习生是黑人/非裔美国人或拉美裔/拉丁美洲人，10% 的实习生来自 HBCU。
- 召集了来自各业务部门的领导者，以确定如何在我们对多元、平等和包容的长期承诺基础上再接再厉，成为一家更具包容性的公司，并解决系统性种族主义和社会经济差距问题。我们还为北美、巴西、欧洲、中东和亚洲的黑人/非裔美国人团队成员举办了倾听会，推出了一个用于学习、获取资源和讨论的内部门户。自 2020 年 10 月起，我们举办了拉美裔/拉丁美洲人圆桌会议，以听取个人观点。我们的 13 个 Employee Resource Groups 也提出了许多想法，并帮助确保所有团体和盟友都参与到这一过程中并提出自己的观点。
- 通过与 [Hispanic Association on Corporate Responsibility \(HACR\)](#)、[Association of Latino Professionals For America \(ALPFA\)](#)、[Congressional Hispanic Caucus Institute \(CHCI\)](#) 和新的 [Prospanica Center For Social Justice](#) 合作，加强了我们对支持拉美裔/拉丁美洲人才的承诺。我们优化了 HACR 的 Leadership Pipeline Program™ 和 Young Hispanic Corporate Achievers™ 计划以及 ALPFA Fellowship 计划的益处，以建立人脉、促进职业发展并获取多元化业务案例。
- 我们在两年制大学、职业学校和四年制少数族裔教育机构中投资了我们新的“Changing the Face of Tech”计划。2020 年底，该计划帮助扩大了我们的战略，使学生能够在科技行业中成功就业。我们将继续加强和巩固这一基础。
- 在 2021 财年启动了一项新的社区学院招生计划。我们确定了 23 所社区学院，戴尔将在这些学院推动战略伙伴关系，与学术机构携手合作，以便与候选人建立关系。
- 设计了课程并将与学院共同部署该课程。该课程将个人、职业和新兴技术技能融入其中，帮助学生发展和展示他们的能力，让他们能够胜任戴尔和科技行业中的有意义的工作。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

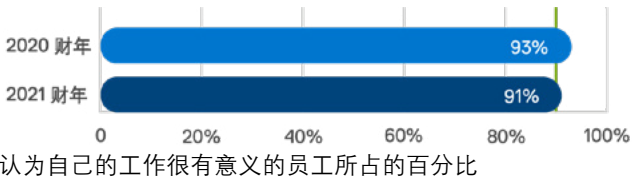
从现在到 2030 年，每年我们 90% 的员工都会认为自己的工作很有意义

团队成员希望有责任心的雇主表现出对多方利益相关者的理解与尊重。根据 Mercer 开展的 [2021 年全球人才趋势研究](#)，精力十足的员工更愿意相信他们的组织为整个社会做出贡献，他们的信任度是普通员工的三倍。在塑造当今员工队伍的四个主要趋势中，Mercer “将重点放在未来”，并“激励员工体验”。戴尔使用各种方法来了解和评估团队成员对戴尔、自身工作以及有意义的职业体验的感受。我们的年度调查可帮助确定哪些方面能激发团队成员的活力，哪些方面需要改进。

此目标的指标基于员工受访者在针对 Dell Technologies 员工的年度、内部和可选员工意见调查期间对其领导给出的平均评分。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

- 根据我们的年度内部和可选 Tell Dell 员工意见调查报告：91% 的团队成员认为他们的工作是有意义的，并且有利于实现更大的目标。
- 在我们的年度 Tell Dell 调查中，要求团队成员评估我们如何为世界做出贡献：86% 的受访者表示，与其他公司相比，Dell Technologies 正在为世界做出贡献，推动人类进步。
- 对随机抽取的 50% 的团队成员进行了员工满意度调查，以收集关于新冠疫情期间工作场所体验的具体数据。94% 的受访者认为戴尔文化使他们能够作为远程员工高效工作，91% 的受访者认为高层领导能够有效地带领组织应对新冠疫情。

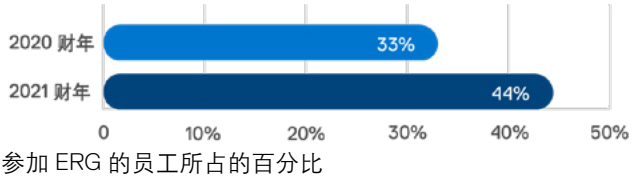
到 2030 年，我们 50% 的员工将参与 Employee Resource Groups，推动实现社会影响



Employee Resource Groups (ERG) 是 Dell Technologies 内部社区，将具有共同兴趣或背景的团队成员聚集在一起。它们为团队成员提供了个人和职业发展的空间，同时可以推动创新、创造商机和解决问题。我们 [13 个 ERG](#) 支持并倡导公司接纳各种文化、信仰、想法和人员。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

- 13 个 ERG 的员工参与率达到 44%，这些 ERG 在 74 个国家/地区有 463 个分会。2021 财年，超过 54,000 名不同的团队成员属于一个或多个 ERG，人数增加了 26%。ERG 在国际妇女节、“Be an Ally”和其他活动中展开了合作。
- 创建了 Moment of Reflection 会议，以掌握社会动荡和内乱情况。来自 78 个国家/地区的近 28,000 名团队成员参加了由 Black Networking Alliance 和高管团队主办的两场会议。
- 利用 Conexus（我们灵活的工作 ERG）的远程工作资源，支持 90% 的员工（约 140,000 人），这些员工因新冠疫情的健康和安全性问题，转为全职远程办公。新冠疫情期间，Conexus 分会举办了几场网络研讨会，内容涵盖从使用 Zoom 到管理心理健康的方方面面。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。



“在父母比以往任何时候都需要更多支持的时候，非常感谢 Michael Dell 在新冠疫情期间抽出了宝贵时间，以虚拟的形式为我们团队成员的孩子们朗读书籍。Michael 故事时间给家长们以鼓励与帮助，展现了真诚领导力，并让戴尔员工的家人们看到了我们工作文化的特别之处。”

CARLY TATUM，公司及社区事务总监

培养包容性目标

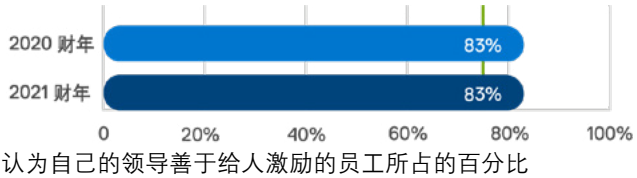
从现在到 2030 年，每年我们 75% 的员工都会认为自己的领导善于激励他们

我们的文化是由我们的价值观决定的。我们通过确认关系、推动、判断、愿景、乐观、谦逊和无私的重要性来开展工作和领导团队，这是我们的 [Culture Code](#) 的一部分。Dell Technologies 致力于构建多元化的领导层管道，从而带来广泛的技能，并激励他人实现卓越。

此目标的指标基于员工受访者在针对 Dell Technologies 员工的年度、内部和可选员工意见调查期间对其领导给出的平均评分。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

- 更新了我们的年度内部 Tell Dell 调查和可选的 2022 财年员工调查，包括了 12 个关于包容性的新问题。示例包括：在我的团队，我的意见受到重视；我的领导投入时间和精力来培养多元化和包容性的团队；在 Dell Technologies，我可以做真实的自己并取得成功。我们计划在调查中继续深入挖掘这些见解。
- 在 Tell Dell（我们的年度内部和可选的员工调查）中衡量了团队成员体验：83% 的团队成员报告称得到领导的激励，93% 的团队成员表示他们的领导会关心团队成员的职业和个人福祉；90% 的团队成员报告称他们的领导鼓励他们培养成功所需的技能。
- 在我们的年度 Tell Dell 调查中，要求团队成员评估了他们的领导：94% 的团队成员表示，他们的领导擅长于我们的至少一条领导原则。我们的领导原则是我们的 [Culture Code](#) 的一部分，并描述了我们戴尔如何领导员工开展工作。
- 2021 年我们为 3,927 名主管授予了“明日之星”荣誉称号。这些杰出的领导者在所有 Tell Dell 年度调查类别（包括我的领导、我们的文化、戴尔整体经验和包容性）中获得了 85% 或更高的赞成投票，同时拥有比我们的高业绩公司外部基准更高的员工净推荐值。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

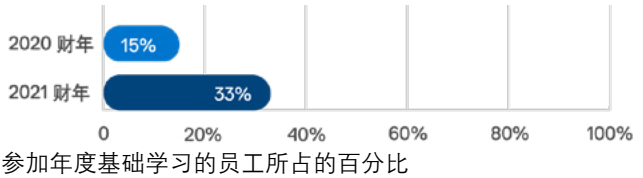
到 2030 年，我们 95% 的员工将参与每年的基础学习，学习的主题包括无意识偏见、骚扰、微侵犯和特权



我们的一些最重要的工作是提高内部意识和推进积极变革。2014 年，Dell Technologies 建立了 Many Advocating Real Change，这是一项旨在发展盟友以促进工作场所包容的计划。我们继续打造这种基础学习体验，旨在帮助团队成员识别和减轻无意识偏见。

迄今为止的绩效*

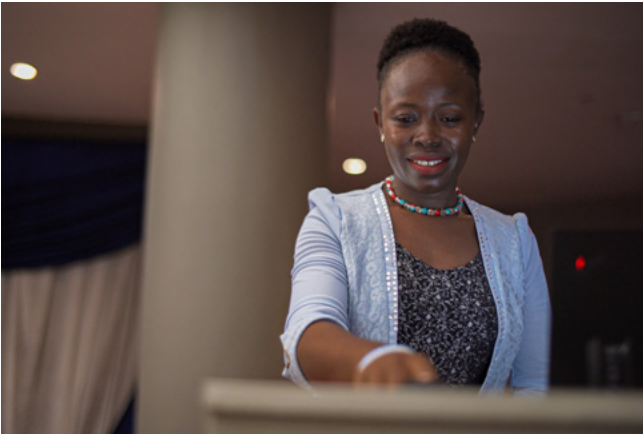
2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

- 应对 2020 年 8 月在全球范围内发生的种族不平等现象，我们在“Many Advocating Real Change”基础学习中增加了具体的种族不平等内容，以应对日益加剧的内乱。此外，我们还在戴尔年度道德培训中增加了新的“Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity”课程。该培训材料以种族和族裔为重点，探索种族偏见和无意识偏见，并为团队成员提供工具，让他们感觉受到重视、得到尊重并且安全有保障。
- 在新冠疫情期间，通过 2021 财年虚拟便利化创新，确保了“Many Advocating Real Change”学习课程继续进行。虚拟模式有助于在全球范围内扩大该计划的规模，使所有团队成员都能参与其中。在 2021 财年结束时，共有 41,000 名团队成员参加了“Many Advocating Real Change”课程，包括所有的 Dell Technologies 高管和 99% 的管理人员。
- 创建其他特定于区域的内容，以解决文化上的细微差别，并确保学习课程无论在哪个区域都具有相关性和关联性。

从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%

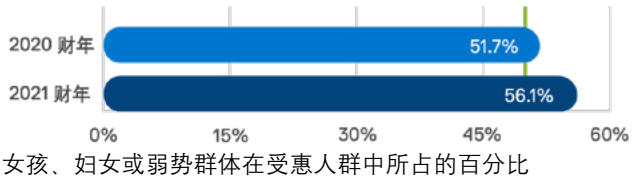


获得技术可帮助人们充分发挥潜能。通过我们的社会和教育计划，我们致力于提高女性和少数群体以及弱势人群的能力。

此目标通过我们的社会和教育计划覆盖女孩、妇女、弱势群体或少数族裔，与我们培养包容性和改变生活的关注领域实现了协调统一。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



近期亮点

支持团队成员以创新方式与全球非营利组织合作。2013 年，Asians in Action (AIA) Employee Resource Group (ERG) 向 Dell Technologies 申请并收到了 20,000 美元，用于通过非营利性小额贷款机构 [Kiva](#) 提供无息小额贷款。

当贷款偿还后，AIA 通过新的贷款将资金进行再投资。截至 2021 财年，AIA 已“回收”这笔 20,000 美元的资金，向南亚的小型企业提供 351 笔贷款。平均贷款额为 250 美元，还款率为 99%。所提供的贷款总额超过了 106,000 美元。

“亚洲有些社区无法获得信贷或银行贷款。这会影响到借钱、改善生计和脱贫的能力，”负责 AIA 内的 Kiva 小额贷款 Gaurav Dongaonkar 表示。“有了这些贷款，我们的 ERG 可以提供帮助。”

AIA 成员通常在农历新年或排灯节庆祝活动中选择新的受助人。由于 2021 财年新冠疫情爆发，他们采用了虚拟投票方式。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。



改变生活

综合利用我们的规模、产品组合以及合作伙伴资源，可以为应对复杂的社会挑战带来众多可能性。技术能够引领变革，但对那些无法使用技术的人来说，它会造成鸿沟。在 Dell Technologies，我们致力于利用技术的力量，创造一个能够充分释放人类潜能的未来，从而解决这一差异。

技术改变社区

我们的“改变生活”目标与这些关注领域保持一致



我们开发技术来应对影响数百万人的全球性问题

[Global Enabling Sustainability Initiative](#) 的一项研究表明，实现[联合国可持续发展目标](#)与技术密切相关。总的来说，我们的规模、支持和技术组合的创新应用，在切实解决这些全球性问题方面发挥着重要作用。

除了与非营利组织合作以在当地社区扩大积极影响外，我们还在战略层面上与各种规模的组织建立合作关系，这些组织将从我们的创新和全球影响力中获得极大的好处。这就是把我们应用于客户的同样的尖端创新和技术，作为我们战略捐赠的一部分来提供，以推动医疗、教育和经济影响。我们的[六项核心技术战略](#)（边缘计算、5G 网络、数据管理、混合云、AI/ML 和安全性）为我们自身和我们的客户提供了解决重大社会问题的机会。

Dell Technologies 认为，我们有责任利用技术解决复杂的社会挑战，到 2030 年为 10 亿人带来持久成果。

我们引领更多人参与数字经济

我们认为获得技术不是奢望，而是必要条件。作为全球技术提供商和企业公民，我们亲眼目睹了连接和包容如何使各地的人们融入数字时代。2030 年的经济将建立在今天的技术创新之上；每个人都应该有机会充分参与。过去的一年清晰明了地告诉我们，我们需要做更多工作来确保数字公平。

当全球为应对新冠疫情而从实体转向远程时，没有数字接入的个人、家庭、企业和地理区域就落在了后面。解决这一挑战需要的不仅仅是设备和互联网接入。在我们耗资数百万美元的长期全球承诺的基础上，我们还为享受不到良好服务的青年提供[科学、技术、工程和数学 \(STEM\) 教育](#)，让他们更好地接触技术。我们还致力于通过提供基本的数字素养、技能培养援助和技术支持来满足这些社区的更广泛需求，以帮助实现社区资源的数字化转型。

我们携手解决社会上最紧迫的挑战

全球数以百万计的非营利组织每天都在各自的社区实施改变。但是，变革的采用和技术的应用受到了限制。根据 [Dell Technologies 委托进行的研究](#)，96% 的非营利组织报告称他们在数字化转型中遇到了障碍。

当使用技术来提高效率、推动分析并确保正确的产品组合符合当前和发展战略时，非营利组织可以实现其社会使命。我们的 Tech Pro Bono 计划为这些组织提供访问我们全球团队成员网络的机会，这些团队成员利用他们的技能帮助这些组织充分挖掘技术解决方案的潜力。

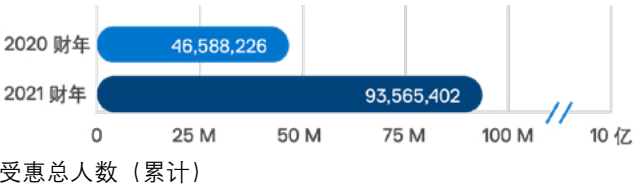
这些计划还为我们团队成员提供了为社会进步贡献自己专业知识的机会。我们可以一起通过应用我们的技术、技能和规模，进一步扩大非营利组织的努力。

我们将借助自身技术和规模，推进医疗、教育和经济机会方面的项目，到 2030 年实现可造福 10 亿人的持久性成果

在当今的数字经济时代，获得技术对于解决世界上紧迫的社会挑战比以往更加重要。作为全球技术卓越企业，Dell Technologies 将通过自身资源、影响力以及鼓励为全球和当地事业提供志愿服务的文化，在解决人类社会面临的挑战方面发挥关键作用。

我们相信，技术确实能并且将会极大地改善人们的生活，但是我们有责任确保技术反映出我们的人文和价值观。下一个十年将取得指数级的进步，但每个人都必须参与到这个数字时代中。如果我们没有紧迫感，将错失以有意义的方式应用技术的机会：在国家级别提供以数据驱动的医疗服务，提供教育机会，并帮助人们发展自身技能、职业和经济机会。

迄今为止的绩效*



“预防性筛查对于 NCD 的有效治疗至关重要。管理大量患者数据需要在整个医疗体系内提供强大的 IT 平台。戴尔主动参与以了解印度的 NCD 计划，带来了新的模块并改善了现有模块。”

VISHAL CHAUHAN，印度卫生与家庭福利部联合秘书

通过技术加强卫生系统

在全球范围，非传染性疾病 (NCD)，如糖尿病、高血压和癌症，是致人类死亡的首要原因，而且在中低收入国家/地区增长速度畸高。因为无症状而且是慢性的，NCD 很难检测出来，直到晚期才会发现，这使它们更难治疗。

非传染性疾病是印度的一大公共卫生问难题。自 2017 年以来，Dell Technologies 与印度卫生和家福利部、Tata Trusts 及其他合作伙伴就 Digital LifeCare 展开合作。Digital LifeCare 是一款全面的技术解决方案，旨在支持政府的非传染性疾病 (NCD) 筛查和管理计划。

Digital LifeCare 旨在作为数字轨道，来支持所有未来的初级卫生保健计划。登记、筛查、诊断、治疗、转诊和随访的申请都建立在安全且可扩展的 NCD 平台上。该平台有助于促进各医疗服务机构护理的连续性。

超过 3,800 万

(截至 2021 财年)

超过 26 个

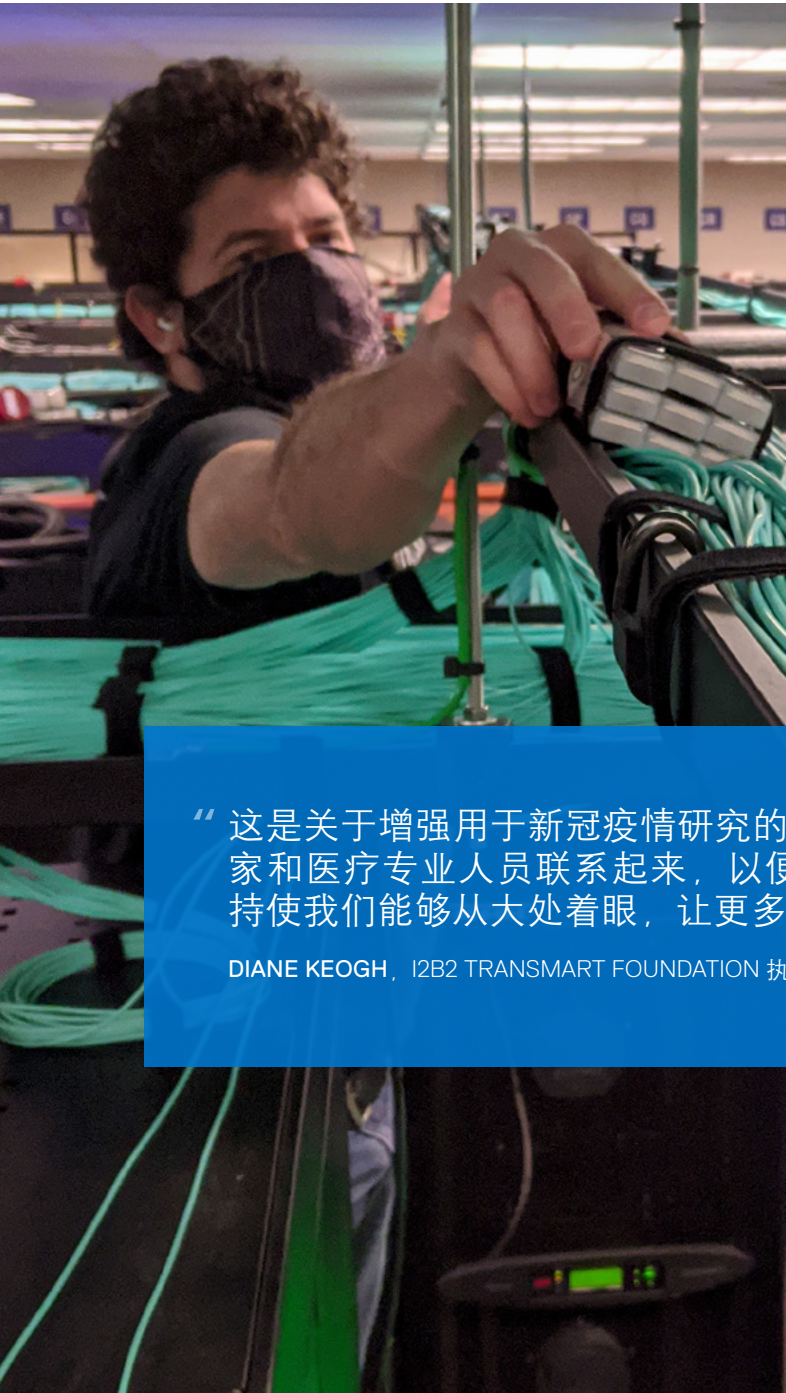
州积极参与
(截至 2021 财年)

超过 4.8 万

活跃用户，包括卫生工作者、
医生、官员
(截至 2021 财年)

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

近期亮点



“这是关于增强用于新冠疫情研究的 i2b2 tranSMART 平台，该平台将科学家和医疗专业人员联系起来，以便他们可以一起学习和工作。戴尔的支持使我们能够从大处着眼，让更多医院快速扩展并采用该平台。”

DIANE KEOGH, I2B2 TRANSMART FOUNDATION 执行总监

扩展数据驱动的医疗

我们通过与合作伙伴组织合作，支持扩展研究接入和计算的能力。2020 年，[德克萨斯州高级计算中心](#)的超级计算机 Frontera 帮助加快了新冠肺炎的研究速度，并为在自然灾害等时期快速响应紧急计算需求提供了支持。Dell Technologies 最近对 Frontera 的贡献包括近 400 个 Dell EMC PowerEdge R640 服务器节点，这些节点位于 11 个机架中。

2021 财年，我们向 [i2b2 tranSMART Foundation](#) 提供的资金和技术捐赠，使他们得以部署 [Covidauthors.org](#)。该网站包含 8 万多篇研究文章，这些文章有助于全球 30 万（该数字仍在增长）名研究人员组建团队、跟踪传染源以及发现更多掌握新冠肺炎数据集的人员。



合作共建数字融合的蓝图

加强了合作，以解决在新冠疫情导致转向新的虚拟生活方式时出现的数字鸿沟加剧问题。为了倡导数字融合并解决差异问题，我们正与州和地方政府、公共和私营部门公司合作，共同解决数字差异问题——尤其是为了实现在家学习。

其中一项计划是 [One Million Connected Devices Now](#)，这是由宝洁公司 (P&G) 领导的 Take on Race Coalition 的一项全国性倡议。戴尔正与其他龙头企业一起加入 P&G 计划的第一阶段，该计划已筹集 2,500 万美元的投资，用于将设备运至全国各地的学生家中。

4,200 万

缺乏宽带接入的美国人
(来源: [Broadband Now Research](#))



“One Million Connected Devices Now 将帮助 Harlem Children’s Zone 推进我们的使命，以提升我们的社区并结束 Central Harlem 和全国各地的代际贫困。我们看到，这种支持是必要的，这一及时的运动将有助于进一步推动实施我们国家层面的扶贫措施以及逐街区根除贫困的方法。”

HARLEM CHILDREN’S ZONE 首席执行官
KWAME OWUSU-KESSE

近期亮点



解决了学校的技术问题并帮助培养 IT 技能

即便是拥有大量数字接入的国家/地区也存在“数字荒漠”。作为在美国解决此问题的一种方式，我们在 2019-2020 学年推出了 [Dell Student TechCrew](#)。这个由学生主导的咨询台使用戴尔台式机、笔记本电脑和客户驱动的流程来帮助解决学校的 IT 问题。

作为该计划的一部分，学生完成培训，成为戴尔 TechDirect 认证的技术人员。但是，这不仅仅是修电脑。学生还可以获得宝贵的职业和专业技能。该计划在美国八个州的 33 所学校开展。在参与该计划的学生当中，有超过三分之二被认为是享受不到良好服务和代表性不足的学生。

“我真的很喜欢学习技术知识，我觉得 Student TechCrew 将有助于拓宽我的视野，肯定会有助于我的未来发展。”

XAVIER，STUDENT TECHCREW 成员



通过技术改善金融准入和包容性

在全球范围内，大约有 17 亿名成年人未在任何金融机构或移动支付提供商那里开过账户。根据 [2017 Global Findex Database](#) 的数据，这些人中有超过一半 (56%) 的是妇女，她们可能在传统的金融服务机构之外有多年的良好信用记录。Dell Technologies 正与非营利组织 [Kiva](#) 展开合作，用一个去中心化的数字身份平台来破解这一困局；该平台使借款人能够核实过去的非正式和正式财务历史记录。

Nancy Gbamoi（非洲塞拉利昂第一个通过访问自身数字 ID 开设银行账户的人）表示：“有了数字指纹，就可以实现更大的梦想，因为我将可以获得贷款。”她梦想着开一家公司来养活 20 多口人，但如果没有 ID，她就无法获得必要的金融服务。

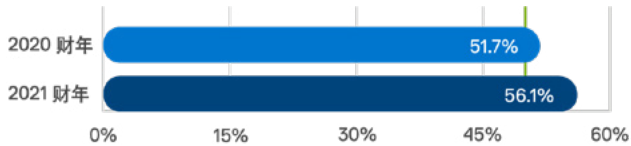
从现在到 2030 年，在每年通过我们的社会和教育计划实现自我提升的人群中，女孩、妇女或弱势群体的比例将达到 50%

作为全球技术提供商和企业公民，我们亲眼目睹了缺乏获得优质教育和技术的机会如何阻碍人们充分发挥自身潜力。为了符合我们增加 Dell Technologies 员工队伍中女性和弱势群体人数的目标，我们希望我们的社会和教育计划中至少一半的参与者来自这些群体，同时还包括少数族裔群体的成员。

此目标通过我们的社会和教育计划覆盖女孩、妇女、弱势群体或少数族裔，与我们培养包容性和改变生活的关注领域实现了协调统一。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



女孩、妇女或弱势群体在受惠人群中所占的百分比

“我很感激这项计划提供的机会。现在我可以利用当前对 AI 行业的了解和掌握的知识来获取这些技术。课程结束后，我也有一些与产品设计有关的想法。”

LIU HAOYUE，中国北京清华大学的学生



近期亮点

自 2016 年以来，Dell Technologies 一直与[中国妇女发展基金会 \(CWDF\)](#) 合作，这是我们 Women in Technology Strategic Giving Program 的一部分。Dell-CWDF 计划为主修信息和通信技术 (ICT) 学科的中国女大学生提供支持。根据[联合国教科文组织的报告](#)，在接受高等教育的女性中，只有 3% 选择 ICT 专业。

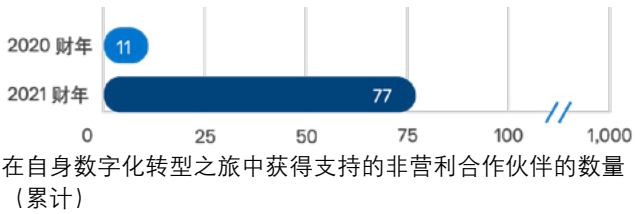
我们与 CWDF 合作提供在线和面对面的课程、讲习班和研讨会，为中国各地的大学生提供在科技行业茁壮成长所需的技能。2021 财年，其中一门课程通过体验式学习探讨了人工智能 (AI) 的影响。该课程由 Dell Technology Group 的专家开发，使用 AI 驱动的高级驾驶辅助系统 (ADAS) 微型汽车让学生沉浸在 AI 框架、编码和流程中。通过将 AI 教育与 ADAS 相结合，我们对女大学生提供支持，提升她们的能力，使其具备追求科学、技术、工程和数学 (STEM) 职业机会所需的技能。截至 2021 财年，8,750 名学生（包括 3,675 名女学生）已从该 AI 课程中受益。

*请参阅我们的[2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

到 2030 年，我们将利用我们的专业知识和技术帮助 1,000 个非营利性合作伙伴实现数字化转型，为他们所在的社区提供更加优质的服务

非营利组织是推动世界积极社会变革的强大力量之一，Dell Technologies 希望帮助他们更大限度地发挥其潜能。遗憾的是，[我们的 2019 年研究](#)发现 96% 的非营利组织面临着数字化转型障碍，而且有 42% 的非营利组织领导人担心他们将被落在后面。这些组织面临着棘手的资源和 IT 限制问题，这使他们在出现严峻挑战时很难有效地作出响应，特别是当面临迅速转移的社会需求及访问问题时 — 例如在新冠疫情期间面临的那些问题。

迄今为止的绩效*



近期亮点

为了帮助非营利组织克服数字化转型的障碍，我们创建了一系列公益计划，将戴尔的团队、人才和技术与世界各地的非营利组织联系起来。2021 财年，与我们一起完成 Tech Pro Bono 项目的其中一家组织是 [A21](#) — 这是一家致力于教育每个人了解、识别和降低世界各地人口贩卖风险的非营利组织。根据 A21 的技术能力和他们的用户需求，我们支持 [Tanzu Act](#)（前身为 Pivotal Act）的一个团队以维护隐私和安全的方式，将 A21 的基于学校的人口贩卖预防课程数字化。A21 正在美国佛罗里达州杜瓦尔县为 200 名教育工作者试行在线课程。

受新冠疫情影响，所有 Tech Pro Bono 计划都转为虚拟形式。我们超越了 2021 财年的目标，将继续采用这种成功的虚拟方法。到目前为止，我们已经与 77 家非营利组织在数字化转型之旅中建立了合作伙伴关系，正朝着我们的 2030 年目标迈进。



“ 每一分钱都有用处 — 无论是为人口贩卖幸存者提供善后服务，还是投资 IT。Tanzu Act 深知管理的重要性，与我们合作时就考虑到了这一点。”

KRISTEN MORSE，A21 全球影响力总监

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

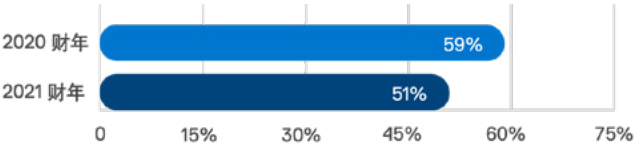
从现在到 2030 年，每年我们将有 75% 的员工参与社区捐赠或志愿服务

我们热衷于帮助我们的社区。每年，Dell Technologies 都通过我们的资金、技术和专业知识为全球范围内超过 17,000 个非营利组织提供帮助。我们的员工将自己的捐款、才华和时间贡献给他们喜欢的事业。在年度 Tell Dell 员工调查中，参与过志愿者服务的戴尔员工在所有工作满意度指标的评分上均高于其他员工。因此，我们员工的善举也让我们自己从中获益。

戴尔还提供救援工作，并按照团队成员对赈灾救援组织和他们关心的其他事业的捐款配捐相应金额，每位员工每年最高配捐额为 10,000 美元。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



参与捐赠/志愿服务的员工所占的百分比

近期亮点

我们为当地社区做出贡献的一种方式是为我们的团队成员提供帮助，让他们更好地支持他们所关心的组织。即使在 2020 年面临重大挑战，我们也看到戴尔团队成员表现出很强的奉献精神和志愿精神。2021 财年，捐赠增加了 7%，志愿服务时间达到了 516,444 小时。虚拟志愿服务增加了 276% — 我们有 206,000 小时的志愿服务以虚拟方式进行。

近 22,000 名不同的团队成员参加了 3,500 多项与新冠疫情相关的活动，志愿服务时间共计 94,509 小时。对新冠疫情的整体捐赠和志愿服务响应包括 280 万美元的捐赠（员工捐赠、Dell Match 和业务发起的捐赠）。

为应对新冠疫情，Su Sian Tan 和其他团队成员（包括 Thien Chi Ming 和 Angeline Lee）发起了戴尔募捐活动，为新加坡面临粮食安全问题的低收入家庭提供帮助。在短短三周内，他们为[善粮社 \(Food from the Heart\)](#) 筹集了近 7.2 万美元，这是一家向有需要的人分发食品包的非营利组织。



“ 志愿者工作始于个人和慈善组织，但延伸到更大的社区之外。这次经历是我很高兴加入 Dell Technologies 的另一个原因。孤军奋战，作用总是有限的；只有团结一致，才大有可为。”

SU SIAN TAN，销售规划和战略高级顾问

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。



坚守道德和隐私保护准则

要为发挥积极的社会影响奠定坚实基础，道德准则和隐私保护至关重要。Dell Technologies 认为，企业在承诺制定更高的道德和隐私标准时，展示社会治理责任非常重要。为帮助企业管理越来越多的社会治理责任（例如隐私和道德），戴尔扩大了隐私计划，将重点放在客户信任和忠诚度上。在这个快速创新、大数据和监管环境日新月异的时代，更大的业务透明度对于赢得和保持客户和员工对其数据的信任至关重要。

坚守高诚信标准

我们的“道德和隐私”目标与这些关注领域保持一致



我们继续坚定不移地提高透明度

我们将继续致力于提高透明度，以便我们的客户可以轻松地访问和删除个人数据，并选择如何处理这些数据。强大的全球隐私计划在我们的所有业务和职能中得到了体现，并受到员工的认可，可提供强大的隐私保护和更大的客户信任。

我们的全球隐私计划以及对保护客户数据并为客户提供选择权（关于如何使用和存储其数据）的承诺是公司内部自豪感和灵感的源泉。在 Dell Technologies，我们将持久的隐私承诺与客户和员工对其数据保密的期望保持一致，如有必要，还将保护您的数据免受政府不加约束的访问。由于我们的道德文化和强有力的计划，Dell Technologies 荣列 Ethisphere® Institute 评选的 [2021 全球最具商业道德企业奖](#)® 排行榜，我们总共九次获此殊荣。



我们鼓励和引导全体员工恪守诚信

我们通过提供将价值观转变为日常行为的支持、工具和培训，培养员工正确行事的愿望以及业务领导对[诚信文化](#)的奉献精神。我们通过年度 Tell Dell 员工意见调查以及两年一次的道德文化调查，来衡量员工是否认为领导践行了诚信文化这一承诺。

我们利用技术并部署先进的工具来协助我们的员工将诚信和合规原则应用到日常商业交易、活动和决策中。我们是非营利组织和咨询组织的活跃成员（大部分时候是创始成员），旨在影响公司的透明度和诚信。



我们在合作伙伴生态系统中努力提高责任感

我们为自己设立了高标准，并要求直接合作伙伴和其他第三方同样遵守这些标准。

Dell Technologies 与行业专家持续合作，为我们的直接合作伙伴提供数字工具，以评估和改进他们自己的计划，从而满足戴尔的期望和不断变化的行业需求。

我们还将利用数字工具和商业智能来不断评估我们的直接合作伙伴，并确保我们更加主动、及时地标出需要调查的领域。

到 2030 年，我们将全面实现数据控制流程自动化，让我们的客户能更轻松地控制自己的个人数据

最终，透明度将提高客户对我们的信任。隐私权是一项基本权利，而让外部更加透明地了解 Dell Technologies 如何处理客户的个人数据，仍然是我们的首要关注点。针对如何以合乎道德的方式使用个人数据这一问题，良好的商业实践首先要考虑的便是个人信息收集和使用对人的影响。作为一家全球性公司，我们遵守世界各地的隐私法，帮助制定这些法律，并始终高度重视客户的隐私权，比立法先行一步。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。

目标	2020 财年基准	2021 财年绩效
打造面向客户的隐私数字信任中心，并将其融入“我的帐户”功能中。	重点是设计和概念验证。到 2020 财年底，已为 27 个国家/地区完成了停用和重新启用在线“我的帐户”的功能。	戴尔为戴尔“我的帐户”的注册用户推出了新的隐私信任中心，方便他们管理自己的数据。
扩展我们的运营隐私合规性数字解决方案（即 RSA Archer），以便与“我的帐户”中新建的隐私数字信任中心集成。	到 2020 财年底，已为 27 个国家/地区完成了停用和重新启用在线“我的帐户”的功能。2020 财年重点是针对访问和删除个人数据的功能的设计和概念验证。	通过嵌入运营隐私合规控制措施和流程，加强了我们的内部程序。
改进我们的在线 dell.com 隐私声明，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。	改进我们的在线 dell.com 隐私声明，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。	2021 财年，我们更新了戴尔的《美国隐私声明》，以提高戴尔数据收集和隐私实践的透明度。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

我们如何实现目标



发布更加完善的隐私声明



利用先进技术来提高透明度和改进客户偏好管理



投资研发高级隐私治理和风险管理技术



与像我们一样严格地践行隐私保护原则的第三方开展业务

推出了全新的隐私信任中心

戴尔为戴尔“我的帐户”的注册用户推出了新的隐私信任中心，方便他们管理自己的数据。此自助服务中心允许用户访问和删除他们的数据，以及停用/重新激活他们的“我的帐户”。

我们在 2021 财年执行了客户研究，以提高戴尔隐私信任中心的易用性。我们的研究表明，用户发现我们改进的隐私声明易于理解并重视戴尔对透明度的承诺。

我们还在内部实施了部分自动化的隐私治理控制和流程，包括我们在 2021 财年纳入 Dell Technologies 全球隐私计划的六个新增国家（巴西、中国、印度、巴拿马、泰国和韩国），以确保及时处理客户的数据请求。我们将继续实施自动化，让我们的客户更容易访问和/或删除他们的个人数据。

近期亮点



将戴尔的全球隐私计划扩展到更多国家/地区

通过升级 Dell Technologies 的 2021 财年全球隐私计划中新增的六个国家（巴西、中国、印度、巴拿马、泰国和韩国）的隐私计划，将我们的承诺扩展到最低数据保护法律要求之外。这包括六个新增国家可以通过我们新的隐私信任中心来控制他们的数据。戴尔将继续扩大其维护隐私权的承诺，以在最低法律要求之外包括新的国家/地区。



开发了新的全球隐私培训

推出了新的全球隐私培训，作为我们所要求的年度道德培训的一部分。新培训强调赢得和维持客户和员工信任的价值，解释了戴尔的隐私原则以及个人对其私人数据拥有的权利。



推动了更强有力的问责制

通过嵌入运营隐私合规控制措施和流程，加强了我们的内部程序。例如，在全球范围内，我们增强了跟踪任何隐私事件或疑虑的内部程序，并创建了一个新的自动化控制措施，以便完全监控我们的纠正行动，确保每个事件都能完结，并在管理客户委托给我们的数据方面加强问责制。我们将继续改进内部隐私指标，以支持运营隐私治理控制和流程中的问责制。



维护隐私权

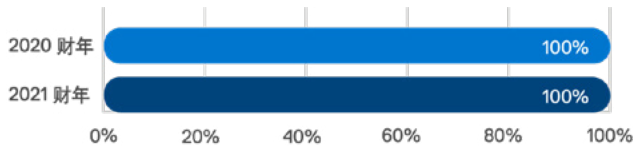
通过继续努力完善美国联邦隐私权，帮助推动有关客户隐私权的持久变革。我们的团队与多个政府机构合作，并与政策制定者和民意代表接洽，讨论隐私公共政策。例如，2021 财年，作为[企业圆桌会议](#)的成员，戴尔倡导制定适当的隐私政策，保护与新冠疫情健康数据相关的个人隐私权。在创建新冠疫情技术解决方案以确保个人隐私权得到保护时，我们还加强了客户对“Privacy by Design”的承诺。戴尔通过创建自己的新冠疫情健康调查应用程序，进一步履行其对“Privacy by Design”控制的承诺，以在新冠疫情期间保护我们员工和访客的福祉和安全。

从现在到 2030 年的每一个年度中，所有员工都将持续践行我们的价值观

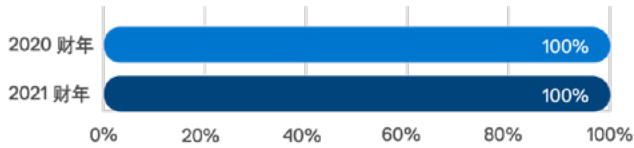
随着技术在人们的生活中发挥越来越重要的作用，必须将业务诚信和对适用法律的遵守转化为日常业务做法，对于跨国科技公司而言，首先是让员工践行。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。



已完成所分配的道德与合规性培训的 Dell Technologies 员工所占百分比



对 Dell Technologies 行为准则表示认可的 Dell Technologies 员工所占百分比

“我在戴尔工作了 23 年。‘Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity’ 是我参加过的最好的培训课程。在戴尔工作让我感到非常自豪，我只想说声谢谢。”

ROCKY GUERRA，销售部客户代表



近期亮点

- 连续第九年荣列 Ethisphere® Institute 评选的[全球最具商业道德企业奖®](#) 排行榜，这肯定了 Dell Technologies 完善而强大的计划和诚信承诺。
- 推出了新的 My Ethics 应用，为团队成员提供了完成他们所需的年度道德培训的选项。该应用还使团队成员能够访问移动友好版的[行为准则](#)，此版本具有关键字搜索功能，以及通过“Speak Up”功能谨慎举报可疑不当行为的选项。该应用能够让团队成员在方便的时候从任何地点获得道德培训和内容，事实证明在新冠疫情期间对于随处办公的体验特别有价值，在推出后不到四个月的时间里，就有超过 8,000 名采用者。
- 部署了新的“Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity”课程，作为 Dell Technologies 年度道德培训的一部分，并支持戴尔 2030 年“培养包容性”目标。该培训材料以种族和族裔为重点，探索种族偏见和无意识偏见，并为团队成员提供工具，让他们感觉受到重视、得到尊重并且安全有保障。许多团队成员对该课程表示赞赏。
- 作为我们道德与合规办公室多年数字化转型计划的一部分，启动了基于数据的分析战略，以在交易完成之前检测潜在的内部不当行为。这种方法预计在 2022 财年会有更大的发展，使戴尔能够从道德调查中捕获关键风险，通过自动化的大数据分析建立关键风险指标，然后推动积极的变革。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。

到 2030 年，与我们开展业务的所有合作伙伴都将践行他们对我们的价值观的承诺

我们的主要战略直接合作伙伴是我们业务的延伸，因此也是我们声誉和影响力的延伸。与我们开展合作的合作伙伴必须按照 [Dell Technologies 面向合作伙伴的行为准则](#) 中的规定以合法、合乎道德并符合我们的期望的方式运营。

迄今为止的绩效*

2020 财年是同比进展的基准。

2021 财年基准：96%

对面向合作伙伴的行为准则表示认可的合作伙伴所占百分比

2021 财年基准：100%

完成了指定的道德与合规性培训的合作伙伴所占百分比

“Dell Technologies 的数字合作伙伴计划为我们提供了有关反腐败合规最佳实践的出色指导，以帮助我们在强大的道德文化中先人一步。”

MARÍA JOSE CUESTAS，EXCELCOM 总裁

Excelcom 是一家致力于将技术解决方案商业化并整合到阿根廷各行业以及私营和公共组织的服务提供商，该提供商参加了数字合作伙伴计划。

近期亮点

- 提供了持续的渠道领导力沟通，以突出对合作伙伴的关键合规期望和资源，包括[面向合作伙伴的行为准则](#)的更显眼的链接。《面向合作伙伴的行为准则》有 27 种语言版本，阐明了戴尔的价值观，并提供了明确的合规期望。
- 通过建立新的全球和区域戴尔领导角色来支持我们与主要战略合作伙伴的合作，改进了我们的渠道合作伙伴战略和运营。这种结构推动了简单化和问责制，同时继续加强了戴尔对高标准道德行为的承诺。
- 在 2021 财年继续扩大了创新式数字合作伙伴计划的试点范围。在我们的 2020 财年拉丁美洲和欧洲、中东和非洲合作伙伴峰会上强调了数字合作伙伴计划之后，我们收到了合作伙伴的多次询问和申请，希望将其纳入该计划的后续阶段。我们制定了一项战略，通过设计一个两级计划，根据参与者的业务需求定制服务，从而吸引更多欧洲、中东、非洲、北美和拉丁美洲的合作伙伴。

*请参阅我们的 [2030 年目标汇总版块](#)，了解有关此目标的进展、范围和衡量标准的更多信息。





透过数据看本质

有关关键指标的三年绩效趋势的详细信息为我们的工作提供了额外的透明度，使读者能够了解我们的进度。每年，我们都会报告整个企业的重要指标。有些指标与我们的 2030 年“Progress Made Real”计划中设立的目标直接相关，而有些指标提供了与不同利益相关者相关的其他业务指标的更多洞察。我们根据全球报告倡议组织 (GRI) 标准、可持续发展会计准则委员会的标准以及世界经济论坛的核心利益相关者资本主义指标，使用我们的框架报告来补充这些信息。此外，我们的 GRI 索引还提供了 GRI 披露与气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 建议的对应关系。

在“Progress Made Real”中呈现的指标和信息针对的是我们致力于为 Dell Technologies（简称“戴尔”、“我们”或“我们的”）实现的成果，而不包括 VMware。VMware 将发布自己的年度全球影响进展报告。RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream 和戴尔金融服务的数据也包括在内（如相关），除非另有说明，否则截止本报告日期。对于 RSA，仅包含 2020 年 9 月 1 日执行剥离之前的数据。

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
产品中的可持续材料 除非另有说明，否则以磅计				
使用的可持续材料总量	不适用	25,400,200	27,766,500	仅包括新的 Dell Technologies 品牌产品中使用的回收和可再生材料。由于四舍五入，总计可能无法相加。 2020 财年重申了之前的 2019 财年基准。
使用的回收塑料	不适用	24,730,100	26,472,100	代表新的 Dell Technologies 品牌产品中回收塑料的数量。包括来自传统来源（水瓶、CD 盒等）的消费后回收塑料和来自报废 IT 产品的闭环塑料。数字已四舍五入到最近的整百。 2020 财年重申了之前的 2019 财年基准。由于改进了报告流程，提高了数据的可见性和准确性，尤其是我们显示屏产品组合中的回收塑料含量，因此相比 2019 日历年的值有所增加。
采用再生碳纤维	不适用	670,200	1,284,400	表示向模具供应商发运的回收碳纤维的数量，以用于新的 Dell Technologies 品牌移动产品。数字已四舍五入到最近的整百。 2020 财年重申了之前的 2019 财年基准。
回收稀土磁铁的采用	不适用	12,800	6,400	表示向供应商交付的回收磁铁的数量，以纳入新的 Dell Technologies 品牌产品（包含硬盘驱动器）以及其他行业用途。 2020 财年重申了之前的 2019 财年基准。由于新冠疫情导致供应链中断，2021 财年的数量有所减少。 ¹
包装中的可持续材料 除非另有说明，否则以磅计				
采用海洋塑料	19,711	73,366	118,875	表示已发运至原始设计制造商的新 Dell Technologies 品牌产品包装中采用的海洋塑料的数量。2019 财年，在 474,300 个塑料包装托盘和端盖中使用了海洋塑料。2020 财年，在 1,975,306 个塑料包装托盘和端盖中使用了海洋塑料。2021 财年，在 2,724,004 个塑料包装托盘中使用了海洋塑料。 ²
负责任的电子产品处置				
收集的产品的百分比	9.5	9.1	9.6	过去，我们报告的是所收集的二手材料的数量。目前，我们报告的是收集用于回收和再利用等量售出产品的总件数。从 2021 财年开始，我们采用更先进的方法，将实际收集的件数与根据所收集材料的重量而转换的件数相结合。我们将继续改进方法，以实现更精确的件数测量。我们将与回收合作伙伴密切合作，提供更精细的报告，其中包含所收集副产品类别的详细信息。 ³

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
温室气体 (GHG) 排放量 以等量的二氧化碳 (MTCO ₂ e) 为单位测量				
范围 1 和范围 2 基于市场的温室气体 (GHG) 排放量	366,700	298,500	219,700	全球所有设施，包括租用空间，以及公司车辆和飞机。
范围 1 温室气体排放量	58,100	58,000	44,900	
范围 2 温室气体排放量，基于市场	308,600	240,500	174,900	全球所有设施，包括租用空间。
范围 2 温室气体排放量，基于位置	432,100	411,400	360,800	
范围 3 排放量（总计）	不适用	16,238,000	14,962,600	
范围 3 温室气体排放量 — 类别 1，购买的商 品和服务	2,644,100	3,748,600	3,497,500	直接材料供应商排放量是根据戴尔在 2020 年 CDP 报告周期中，与戴尔分享的供应商报告的全球范围 1 和 2 温室气体排放的财务份额分配的。在 2019 财年至 2020 财年期间，戴尔对直接材料供应商的支出和采购量大幅增加，从而推动了温室气体排放量相应增加。尽管从 2020 财年到 2021 财年，支出和采购量持续增加，但由于我们在供应链上努力减少温室气体，绝对排放量有所减少。 ⁴
范围 3 温室气体排放量 — 类别 3，上游燃料 和能源相关活动	140,000	131,700	105,500	与购买的燃料和 Dell Technologies 运营中使用的电力相关的上游排放量。
范围 3 温室气体排放量 — 类别 4，上游运输/ 配送	不适用	763,400	1,098,200	根据 GLEC 框架范围 3 类别 4 指导准则，该数字包括戴尔支付的外包物流服务的 WTW 排放量。与 EPEAT 相关的报告标准包括戴尔支付的出站物流和客户提货的 WTW 排放量；2021 财年，该数字为 176,600 MTCO ₂ e。 ⁵
范围 3 温室气体排放量 — 类别 6，差旅	329,200	314,300	61,400	不包括 RSA。 ⁶
范围 3 温室气体排放量 — 类别 11， 已售出产品的使用	11,590,000	11,280,000	10,200,000	此数据的范围包括所有服务器系统、存储系统、网络系统、显示器、客户端笔记本和台式机系统，包括 Precision 和 Alienware。

数字已四舍五入到最近的整百。总数可能不是总和。

有关范围 1、2 和 3 温室气体排放量、消耗的能源、取水和废水排放量的第三方保障声明，请查看[此处](#)。

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
Dell Technologies 运营中使用的能源×除非另有说明， 否则以百万千瓦时 (kWh) 为单位测量				本节中的能源数据适用于全球所有设施，包括租用空间，以及公司拥有和租赁的运输。
消耗的电量（总计）	1,039	1,029	958	现场使用的电力。
消耗的可再生电力	346	461	513	现场使用和产生的可再生能源电力。
可再生电力占总消耗量的百分比	33%	45%	54%	
消耗的其他能源	205	200	147	购买的用于建筑物、公司所有及租赁运输的供暖/制冷、液体和燃气燃料。
总能耗	1,244	1,229	1,106	
Dell Technologies 运营中的用水量 以千立方米 (m³) 为单位测量				本节中的用水量数据适用于全球所有设施，包括租用空间。
取水 — 总容量	2,298	2,371	1,949	
第三方来源	2,210	2,335	1,900	从市政和私人来源获得的淡水和再生废水。
地下水源	88	35	49	从现场地下水井抽取的水。

由于四舍五入，总数可能不是总和。

有关范围 1、2 和 3 温室气体排放量、消耗的能源、取水和废水排放量的第三方保障声明，请查看[此处](#)。

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
制造过程产生的废弃物除非另有说明， 否则以公吨 (MT) 为单位测量				
产生的无毒害废弃物	13,802	13,175	12,505	数据适用于 Dell Technologies 拥有负责组装产品的设施。
总无毒害废弃物的垃圾填埋百分比	98%	99%	97%	
回收或再利用的无毒害废弃物	12,410	11,472	10,544	
无毒害废弃物回收（废弃物到能源）	996	1,491	1,476	
无毒害废弃物焚烧	0	0	4	
无毒害废弃物堆肥	94	107	54	
无毒害废弃物掩埋	302	105	427	
健康和​​安全指标（Dell Technologies 运营）				
可记录的受伤/疾病率	0.08	0.08	0.04	每 100 名全职员工 (FTE) 的案例数。
DART (Days Away, Restricted or Transferred) 率	0.05	0.04	0.02	
工作相关的死亡总数	0	0	0	所有员工的案例数。

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
女性团队成员（占全球员工队伍的百分比）	30.4	31.1	31.8	适用于我们的全球员工队伍。该范围包括自我身份认同为女性的个人所占的百分比。 ⁷
非技术职务性别多元化	35.1	35.8	36.7	适用于我们的全球员工队伍。该范围包括担任非技术职务且自我身份认同为女性的个人所占的百分比。 ⁸
技术职务性别多元化	19.2	20.1	20.8	适用于我们的全球员工队伍。该范围包括担任技术职务且自我身份认同为女性的个人所占的百分比。 ⁹
管理职务性别多元化	23.4	24.4	25.8	适用于我们的全球员工队伍。该范围包括担任管理职务且自我身份认同为女性的个人所占的百分比。 ¹⁰
美国种族总体情况：拉美裔或拉丁裔	7.7	8.2	8.9	适用于我们的美国员工队伍。该范围包括自我身份认同为所示种族/族裔的个人所占的百分比。 ¹¹
美国种族总体情况：黑人或非裔美国人	4.9	5.1	5.3	
美国种族总体情况：亚裔	14.2	14.5	14.7	
美国种族总体情况：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5	0.5	0.5	
美国种族总体情况：夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.2	0.2	0.2	
美国种族总体情况：两个或更多种族	1.7	1.7	1.7	
美国种族总体情况：白人	69.9	68.9	67.4	
美国种族总体情况：未指定	0.9	0.7	0.9	

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
美国种族非技术人员：拉美裔或拉丁裔	8.4	9.0	9.8	适用于我们的美国员工队伍。该范围包括自我身份认同为所示种族/族裔的个人所占的百分比。 ¹²
美国种族非技术人员：黑人或非裔美国人	5.3	5.5	5.8	
美国种族非技术人员：亚裔	9.1	9.1	9.1	
美国种族非技术人员：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5	0.5	0.5	
美国种族非技术人员：夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.2	0.2	0.2	
美国种族非技术人员：两个或更多种族	1.9	1.8	1.8	
美国种族非技术人员：白人	73.8	72.8	71.4	
美国种族非技术人员：未指定	0.9	0.7	0.9	
美国种族技术人员：拉美裔或拉丁裔	6.2	6.5	7.1	适用于我们的美国员工队伍。该范围包括自我身份认同为所示种族/族裔的个人所占的百分比。 ¹³
美国种族技术人员：黑人或非裔美国人	4.2	4.2	4.4	
美国种族技术人员：亚裔	24.8	25.6	26.0	
美国种族技术人员：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5	0.5	0.5	
美国种族技术人员：夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.1	0.1	0.1	
美国种族技术人员：两个或更多种族	1.3	1.4	1.4	
美国种族技术人员：白人	62.1	60.7	59.2	
美国种族技术人员：未指定	0.8	0.7	1.0	

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
美国种族管理人员：拉美裔或拉丁裔	6.2	6.9	7.9	适用于我们的美国员工队伍。该范围包括自我身份认同为所示种族/族裔的个人所占的百分比。 ¹⁴
美国种族管理人员：黑人或非裔美国人	2.9	3.0	3.5	
美国种族管理人员：亚裔	11.4	11.7	12.8	
美国种族管理人员：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.3	0.4	0.6	
美国种族管理人员：夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.1	0.1	0.1	
美国种族管理人员：两个或更多种族	1	0.9	1.1	
美国种族管理人员：白人	77.4	76.1	72.9	
美国种族管理人员：未指定	0.6	0.6	0.8	
加入 Employee Resource Groups (ERG) 的员工百分比	30	33	44	目前，我们将 ERG 加入情况报告为戴尔已注册了一个或多个 ERG（通过 YourCause 中的跟踪，YourCause 是我们的志愿者服务和 ERG 成员资格记录系统）的唯一身份员工数量。 数据适用于我们的全球员工队伍，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。 ¹⁵
ERG 地方分会数量	370	412	463	Dell Technologies 的本地 ERG 将员工真实的自我、不同的观点和集体的声音汇集到一起，以扩大我们的业务和社会影响。分会数量是衡量我们 ERG 社区的合作范围的一项措施。该指标的范围是佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。目前，我们将 ERG 加入情况报告为戴尔已注册了一个或多个 ERG（通过 YourCause 中的跟踪，YourCause 是我们的志愿者服务和 ERG 成员资格记录系统）的唯一身份员工数量。

指标	2019 财年	2020 财年	2021 财年	备注
参与志愿服务的员工百分比 ¹⁶	52	59	51	
志愿服务总时数（以千计）	890	914	516	
通过医疗、教育和经济机会计划影响的人员总数（累计值，以千计）	2,471	46,588	93,565	2019 财年，这一指标与“福祉传承”计划一致，涵盖受战略捐赠计划直接影响的儿童总数。2020 财年，此目标演变为与“Progress Made Real”中“改变 10 亿人生活”目标保持一致，以涵盖受医疗、教育和经济机会计划影响的总人数。因此，2019 财年数据包括直接和间接影响。
总计捐款（以百万美元计）	68.5	51.6	49.9	这一指标代表总现金和实物产品和服务的贡献，以各自财政年度的公允价值来衡量。此值不包括员工、供应商或客户的贡献。
我们的社会和教育计划赋能的女孩、妇女或少数群体在受惠人群中所占的百分比	不适用	51.7	56.1	该范围包括所覆盖的自我认同为女孩、妇女或弱势群体的人员数量（与“10 亿人”目标中报告所覆盖的个人总数相比）。这是自 2020 财年开始使用的新指标。 ¹⁷
在自身数字化转型之旅中获得支持的非营利合作伙伴的数量（累计）	0	11	77	目前，该衡量标准涵盖了参与 Tech Pro Bono 计划的非营利组织的数量。我们正在制定衡量标准，以包括通过其他戴尔举措（包括直接业务部门捐赠）获得支持的非营利组织，以及那些从基于技能的员工志愿服务中受益的组织。 Dell Technologies 已投资开发一款数字化评估工具 (DAT)，该工具将用于衡量计划前后的参与情况，让我们能够定量地说明未来非营利合作伙伴的数字化转型程度。这款数字化评估工具正由第三方提供商 TechSoup 开发。¹⁸

- 1
- 回收稀土磁铁支持不包括在可持续材料总用量中。
- 2
- 这些数字由供应商提供， 包括 ±10% 差异。
- 3
- 我们可能需要针对尚未上市的未来产品或已退市的产品进行调整。某些情况下， 我们可能需要继续使用基于权重的假设。
- 4
- 2020 年 CDP 报告周期使用 2019 日历年的供应商信息。供应商排放量数据已推断为占 100% 的支出。这些数字已四舍五入到最近的整百。范围 3 类别 1 的绝对温室气体排放数据：购买的商品和服务 — 2019 财年为 2,644,075 MTCO₂e；2020 财年为 3,748,553 MTCO₂e；2021 财年为 3,497,494 MTCO₂e。
- 5
- 我们是在 2020 年 7 月发布 2020 财年“Progress Made Real”报告之后计算此指标的基准。随着我们的计算方法和数据收集的成熟，预计将来会重述这些数字。不包括与戴尔服务产品和物流站点相关的运输。这些数字已四舍五入到最近的整百。范围 3 类别 4 的绝对温室气体排放数据：上游运输/配送 — 2019 财年 ；2020 财年为 763,397 MTCO₂e；2021 财年为 1,098,159 MTCO₂e。
对于范围 3 类别 4 排放，由于数据收集开发方面的资源限制，戴尔使用 GLEC 框架和“从油井到车轮”的排放因子，而不是《温室气体核算体系》(GHG Protocol) 中提供的排放因子。未来，戴尔打算在选择物流排放报告的长期方法之前，先审查 GLEC 框架和《温室气体核算体系》的影响。
-
- 与《温室气体核算体系》的方法相比，使用 GLEC 框架使得公司测量到的排放量增加。这是因为 GLEC 框架测量由于组件和产品移动导致的上游和直接使用物流排放总量（从油井到车轮），而《温室气体核算体系》仅测量直接使用的交通排放量（从油箱到车轮）。
- 6
- 2019 财年和 2020 财年差旅排放针对的是航空和铁路。从 2021 财年开始，我们还包括与酒店住宿和汽车租赁相关的排放。航空差旅的排放是用辐射强迫抬升因子计算的。
- 7
- “全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 8
- “全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。这些数据包括从事人力资源、金融、法律等非技术工作类别的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 9
- “全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。这些数据包括从事人力资源、金融、法律等非技术工作类别的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。

- 10
- “全球员工队伍”是指佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。“管理人员”是指处于高管或经理的工作管理级别的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 11
- “美国员工队伍”是指位于美国（包括波多黎各）的佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 12
- “美国员工队伍”是指位于美国（包括波多黎各）的佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。这些数据包括从事人力资源、金融、法律等非技术工作类别的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 13
- “美国员工队伍”是指位于美国（包括波多黎各）的佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。这些数据包括从事信息技术、工程、数据科学、网络安全等技术工作类别的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。
- 14
- “管理人员”是指处于高管或经理的工作管理级别的员工。“美国员工队伍”是指位于美国（包括波多黎各）的佩戴 Dell Technologies 工牌的员工，包括正式员工、全职、兼职、实习生和固定期限合同工，不包括为 Secureworks 和 VMware 工作的员工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 完成了将 RSA 剥离给 Symphony Technology Group (STG) 的交易；因此，RSA 员工不再包含在 2021 财年数据中。2021 财年报告日期为 2021 年 1 月 29 日。
- 15
- Dell Technologies 的 Employee Resource Groups (ERG) 将员工真实的自我、不同的观点和集体的声音汇集到一起，以扩大我们的业务和社会影响。
- 16
- 2020 财年是我们跟踪唯一身份用户参与情况的第一年，定义为志愿者服务和捐赠。在 2019 财年和之前的几年中，我们提到了参与志愿服务的团队成员百分比，并通过捐赠和匹配金额提到了捐赠情况。
- 17
- “弱势群体”是社会经济地位较低的群体和少数族裔。
- 18
- 2020 财年非营利组织的数量此前被低估为 5 家，在数字化转型过程中通过我们的 Tech Pro Bono 计划得到支持的非营利组织的实际数量已更正为 11 家。计入重复参与者后，2021 财年通过我们的 Tech Pro Bono 计划得到支持的非营利合作伙伴数量为 66 家。迄今为止，累计有 77 家非营利组织在其数字化转型过程中得到了支持。

我们如何报告

这份 2021 财年《Progress Made Real》报告，以及我们的多元化和包容性报告、供应链可持续进度报告、全球报告倡议组织 (GRI) 基于标准的联机索引，以及下面列出的其他报告，供客户和其他利益相关者了解戴尔如何履行我们的承诺。本报告的前一版本于 2021 年 6 月发布。查看[我们所有报告](#)的当前和归档副本。



2021 年多元化和包容性报告

了解我们如何建立一支具有包容性并维护我们所服务的多元化全球客户利益的员工队伍。



2020 年供应链可持续发展进度报告

我们管理着技术领域规模庞大的社会和环境责任保障计划。此报告详细介绍我们在可持续发展方面采取的关键措施和取得的进展。



查看我们根据 GRI 标准、SASB 标准以及 WEF 的核心利益相关者资本主义指标编写的框架报告。我们的 GRI 索引提供了 GRI 披露与 TCFD 建议的对应关系。



我们支持、尊重和维护国际公认的全体人民的人权，而且负责任矿物采购是我们全球方针的一部分。



Dell Technologies 会定期提交一份 CDP 水安全报告，介绍本公司为确保未来水安全所做的努力。



Dell Technologies 会定期提交一份 CDP 气候变化报告，介绍本公司为降低气候风险所做的努力。

术语表

您可以在本报告中找到下面这些术语，以及我们在 Dell Technologies 的社会影响计划中的定义。

盟友：弱势群体或边缘化群体中人员的拥护者。盟友会采取行动，为自己的团队之外的人提供支持。

生物塑料：从非石油生物资源中提取的塑料。

能力培养：开发并加强组织和社区在瞬息万变的世界中生存、适应和发展所需的技能、本能、能力、流程和资源的过程。

童工：在工商业中雇用儿童，尤其在非法或被认为不人道的情况下。

循环经济：一种基于“在设计时排除废弃物和污染、保持产品和材料的使用并使自然系统再生”原则的经济体系。

循环性：对“在设计时排除废弃物和污染、保持产品和材料的使用并使自然系统再生”的经济体系或产品开发流程的描述。

气候难民：部分由于气候变化而迁徙或流离失所的人口。

气候相关的情景：未来可能出现的物理、政治或经济情景，涉及气候变化的大规模和复杂性质。

闭环：回收、返回并重用的材料，用于生产首次使用该材料的同一类型的产品。在戴尔的案例中，这是从任何 IT 产品（无论何种品牌或回收网络）中收集的材料，用于制成新的 IT 产品。

CO₂e 或 CO₂ 当量：用一个共同的单位来描述不同温室气体的术语。对于任何数量和类型的温室气体，CO₂e 表示具有同等全球变暖影响的二氧化碳 (CO₂) 量。

COP26：将于 2021 年 11 月 1 日至 12 日在苏格兰格拉斯哥举行的《联合国气候变化框架公约》第 26 次缔约方大会。

DART (Days Away, Restricted or Transferred) 率：职业伤害严重程度的衡量标准。

数据控制流程：治理和管理数据的过程。这是一种常见的内部控制类型，旨在实现数据质量、治理和数据管理目标。

脱碳：减少碳含量。该术语通常是指向可持续减少和补偿二氧化碳 (CO₂) 排放的经济体系的转变。

数字荒漠：互联网或其他连接受限或无连接的地理区域。

数字鸿沟：那些能随时使用计算机和互联网的人与那些不能随时使用计算机和互联网的人之间的鸿沟。

数字融合：个人与团体获取和使用信息及通信技术的能力。

数字素养：使用信息和通信技术查找、评估、创建和交流信息的能力，需要具备认知技能和技术技能。

多元化：许多不同类型的人混合而成的状况，特别是不同性别、种族、文化、性取向、社会经济背景和/或能力的广泛混合。

下游：指产品生产后，价值链中分发、使用或处置产品的各个阶段。

生态系统：由相互作用的生物体及其物理环境组成的生物群落。

员工净推荐值：基于围绕净推荐值 (NPS) 建立的概念来衡量员工忠诚度，这是一种衡量员工向家人或朋友推荐其工作场所的意愿的方法。

节能：一种通过使用更少的能源来达到相同数量的有用产出，从而降低能源消耗的方法。

ESG：环境、社会和治理的首字母缩写词。

族裔：根据常见的种族、民族、部落、宗教、语言或文化渊源或背景归类的一大群人。就像种族一样，族裔是一种社会建构，但这是一个更具包容性的术语。

电子废弃物：不需要、不能使用、接近或达到使用寿命的电子产品。

强迫劳动：在受到惩罚威胁的情况下，任何人被迫从事并非本人自愿提供的所有工作或服务。

化石燃料：一种在古代由动植物分解形成的碳基燃料。

未来就绪型技能：对于新职业和新兴职业来说比较适合和可能需要的技能。

全球报告倡议组织 (GRI)：一家国际独立标准组织，帮助企业、政府和其他组织了解和沟通他们对气候变化、人权和腐败等问题的影响。

监管：监管的行动或方式。

温室气体 (GHG)：一种通过吸收辐射而导致气候变化的气体，如二氧化碳和甲烷。

温室气体核算体系：一套全面的全球标准化框架，用于衡量和报告来自私营和公共部门运营和价值链的温室气体排放量。

高度缺水区域：在一定时期内或当水质差限制用水时，对水的需求超过了可用水量的地理区域。为了确定缺水程度，我们使用 WRI Aqueduct Baseline Water Stress 指标。那些指标分数高或极高的区域属于缺水区域。

传统黑人院校 (HBCU)：1964 年之前成立的美国高等教育院校（总共 102 所学校），其主要目的是使非裔美国人接受学校教育。

人权：在整个价值链（包括供应链、运营以及客户对产品和服务的使用）中尊重人权并纠正侵犯人权的行为。包括解决冲突矿产问题。

人权影响评估 (HRIA)：一种系统地识别、预测和应对业务运营、资本项目、政府政策或贸易协定的潜在人权影响的过程。

人口贩卖：一种涉及剥削他人为其提供劳动、服务或商业性行为的犯罪。

构思会议：产生、发展和交流新想法的创造性过程。

包容性：一个所有团队成员都受到尊重，感觉他们是团队的一部分，可以平等地获得机会和参与的环境。

物联网 (IoT)：通过嵌入日常物体的计算设备在互联网中互连，使它们能够发送和接收数据。

交叉性：多种形式的歧视（例如，种族歧视、性别歧视和阶级歧视）影响结合、重叠或交叉（尤其是在被边缘化的个人或群体的体验中）的复杂和累积方式。

ISO 50001 能源管理体系标准：国际标准化组织为管理和控制企业的能源使用而制定的框架。

拉丁裔：Latino（拉丁美洲的）或 Latina（拉丁的）的不分性别或非二元性别的替代用语。

LGBTQIA+：女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、酷儿和/或疑性恋、间性人、无性恋和/或盟友的首字母缩写。根据戴尔 Pride ERG 的建议，我们使用这个首字母缩写词来表示我们对所有性取向和性别认同的包容。

线性经济：戴尔创造的价值，用我们年度财务报告中披露的收入、税前收入和净收入等指标来衡量。

重要性原则：在本报告中，它是指我们 ESG 报告和战略范围内的重要性，并非指安全性法律或其他适用法律中使用的重要性概念。

微侵犯：被视为对边缘群体（如少数种族或族裔）成员的细微或无意歧视的声明、行动或直接事件。

少数族裔教育机构 (MSI)：为少数族裔提供服务的美国高等教育机构。包括传统黑人院校、拉美裔教育机构、部落院校以及亚裔美国人和美洲原住民太平洋岛民教育机构 (AANAPISI)。

长远目标：一个大胆、积极和/或具有挑战性的目标。

净零：指公司价值链内的活动不会因温室气体排放而对气候造成净影响的状态。

抵消：减轻或平衡相反效果的对价或数额。通常在温室气体上下文中使用。

现场可再生能源生成：在能源消耗地生成可再生能源的行动。

运营排放：与设施或公司运营相关的温室气体排放。

合作伙伴：公司价值链中的合作者、客户或供应商。

有色人种：在美国主要用来指代那些非白人的术语。

地球环境安全界限：斯德哥尔摩应变中心 (Stockholm Resilience Centre) 开发的一个概念，它提出了一组九个地球环境安全界限，人类可以在这些界限内继续发展和繁衍后代。

产品生命周期：每款产品从推出到退出或最终消亡所经历的循环。或者说，它是对产品的制造（包括原材料的生产）、包装、分销、使用和报废处置中所有相关步骤的逐步考虑。

产品组合能量强度目标：产品组合标准化平均能源需求的量化目标。

员工满意度调查：定期（每月、每季度等）对员工进行的简短快速调查，通常用于确定有关员工满意度、工作角色、沟通、人际关系和工作环境等主题的反馈。

种族偏见：基于种族或族裔身份的暗示或明示的偏好或判断。

辐射强迫：政府间气候变化专门委员会定义的一种度量，用于衡量某一特定气候因素对照射到地球表面的向下辐射能数量的影响。

雨水收集系统：一种设计用于收集和储存雨水的机械系统。

稀土磁铁：一种含有稀土元素的强磁性材料。

回收的碳纤维：从废弃流体、废弃产品或其他物品中回收再利用的碳纤维。

回收成分：在一件物品中，来自回收资源材料所占的比例。

可再生成分：在一件物品中，来自可再生资源的材料所占的比例。

可再生能源：来自使用时不会耗尽的能源，如风能或太阳能。

责任商业联盟 (RBA)：大型行业联盟，致力于全球供应链中的企业社会责任。

负责任矿物采购：在考虑到社会、经济和环境因素并坚持基本标准的情况下获取矿物材料的行为。

科学减碳倡议组织 (SBTi)：一家国际组织，致力于在私营部门采取挑战十足的气候行动，使公司能够制定基于科学的减排目标。

基于科学的目标：数值绩效目标，通常与水或温室气体排放相关，考虑到关于不期望结果的阈值和地球承载能力限制的最新知识。

范围 1 排放：公司自身活动的直接温室气体排放，如燃料燃烧、制冷剂泄漏和工业过程中使用温室气体。

范围 2 排放：与所购能源相关的间接温室气体排放。基于地点的排放是根据区域能源网计算的，而基于市场的排放则与所购能源的合同来源相一致。

范围 3 排放：价值链中不由报告组织直接拥有或控制的活动和资产所产生的间接温室气体排放。

一次性塑料：设计为在处置前使用一次的塑料物品。

社会影响：公司或活动对社区以及个人和家庭福祉的净影响。

二级供应商：直接向公司的供应商提供与产品有关的零件、材料和/或部件的第三方。

利益相关者：对某事（尤指一项业务）感兴趣或关注的各方。

STEM：科学、技术、工程和数学的首字母缩写词。常用来泛指这些领域的教育计划或职业。

供应商社会和环境责任 (SER)：指当某供应商被分配或承认对其可能产生的社会和环境影响的控制权或所有权的情况。

供应链：为某公司提供材料或服务的公司的集合。

可持续的材料：来源或加工已减少对环境影响的材料。

可持续性：为维持生态平衡而保持在一定速度或水平或避免自然资源枯竭的能力。

可持续发展会计准则委员会 (SASB)：一家致力于制定公司非财务业绩报告标准和指南的国际组织。

人才渠道：一组潜在的候选人，包括公司有晋升前景的员工或外部候选人，他们有资格并准备好填补空缺。

Tell Dell：年度员工意见调查，收集多个主题的反馈，包括“我的领导”、“我们的文化”、“我的整体戴尔体验”和“包容性”。

第三方审计：由独立的、不相关的实体进行的验证和/或审计活动。

无意识偏见：一种隐含式自由联想（无论是关于人、地点还是情境），通常基于误会、不准确或不完整的信息，包括我们带入情境的个人过往经历。

代表性不足的少数族裔：在本报告中，我们指的是三个族裔群体 — 黑人/非裔美国人、美洲原住民和拉丁裔 — 从历史上看，与美国人口相比，他们在科技行业中所占的比例要小得多。

联合国可持续发展目标 (SDG)：17 个相互关联的全球目标的集合，旨在成为“实现所有人更美好和更可持续未来的蓝图”。SDG 由联合国大会于 2015 年制定，并打算在 2030 年之前实现。

上游：指生产商品或提供服务所需的材料和服务投入。

价值链：公司为提供商品或服务而执行的一系列活动。

水风险评分：与水有关的风险水平的数字指示。

缺水：一个区域或国家的水资源或一家公司的水资源不足以满足其需求的情况。为了确定缺水程度，我们使用 WRI Aqueduct Baseline Water Stress 指标。那些指标分数高或极高的区域属于缺水区域。



戴尔的重要 ESG 主题

有关我们最近对主题重要性进行评估的信息，请参阅本报告的[“重要性原则”部分](#)。我们通过 2030 年目标以及通过考虑[全球报告倡议组织 \(GRI\)](#) 和[可持续发展会计准则委员会 \(SASB\)](#) 制定的指南，将我们的 ESG 绩效和报告与下述主题保持一致。我们的 GRI、SASB 和 WEF 指数[可在此处获得](#)。

商业道德：在我们的整个业务实践中提倡高标准的道德操守，并帮助防止腐败、勒索和贿赂。确保员工有权表达顾虑，而不必担心遭到报复，并让员工相信公司会认真对待这些顾虑。确保产品和服务的营销和传播是诚实、透明和公平的。

业务绩效：戴尔创造的价值，使用净收入、营业收入、调整后 EBITDA 和运营现金流等指标衡量。

社区投资：Dell Technologies 对我们的社区进行投资，主要集中在以下两个方面：

- **获取技术：**确保在全球范围内以可承受的价格公平地获取信息和通信技术 (ICT)，这是利用数字信息和服务的前提条件。
- **科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育：**让未来的公民掌握必要的科学和技术技能，以适应日益数字化的世界并在其中茁壮成长。

数据隐私和安全性：防止数据受到威胁，例如保护数据免遭丢失、损坏或未经授权的访问，并管理数据（尤其是个人数据）的合法使用和披露方式。

多元、平等和包容：努力培养一种包容性文化，以反映我们生活和开展业务所在社区的不同观点、背景和文化，同时确保组织内的每个人都享有同等的机会。

能源和气候变化：确保能源的有效利用并过渡到可再生和低碳能源。包括运输能源和产品能源效率。确保整个价值链中的企业和社区能够抵御气候变化的影响。

环境和社会管理合规性：努力确保戴尔遵守与我们运营所在国家/地区的业务实践相关的环境和社会法律法规。

监管：维护标准、结构和流程以确保 Dell Technologies 的有效治理，包括影响所有战略、目标和计划的事项。

人权：在整个价值链（包括供应链、运营以及客户对产品和服务的使用）中尊重人权并纠正侵犯人权的行为。包括解决冲突矿产问题。

创新：继续改进技术领域的现有解决方案和开发新解决方案，将我们发现的好处传递给每个利益相关者。出于善意提供信息技术。

员工参与和发展：保持管理层和员工之间的积极互动，培养对戴尔战略和目标的使命感和承诺。提供灵活的工作选择，围绕工作与生活的平衡和劳工福利建立积极的文化。确保整个公司价值链的长期可持续就业，并应对不断变化的劳动力动态。

职业健康和安全：根据世界卫生组织的定义，“职业健康涉及工作场所健康和安全的各个方面，并高度重视危害的初级预防”。戴尔为所有团队成员打造了一个健康、安全且有保障的工作环境。

An aerial photograph of a winding asphalt road through a winter forest. The road curves from the top right towards the bottom left. The surrounding area is covered in snow, with numerous evergreen trees heavily laden with white snow. A single white car is visible on the road in the upper right quadrant. The overall color palette is dominated by blues and whites, giving it a cool, serene feel.

“Progress Made Real”（我们的2030 年社会影响计划）概述了我们如何到 2030 年及以后推动人类和地球取得进步的路线图。

在这份报告和我们的其他年度报告中，我们继续致力于提高我们的社会影响计划的透明度。

为应对前路的挑战，我们必须创新和发展，但这并非只是我们自己的旅程。欢迎您提出想法和开展合作，并希望您能与我们一起取得切实的成效。

有关详细信息，请访问 DellTechnologies.com/ProgressMadeReal。