

时不我待

为企业、为人类、为地球
带来更深远的影响



Dell Technologies 致力于通过技术创新 推动人类进步。

我们致力于推进可持续发展、培养多元化与包容性、改变生活并守护信任。这些宗旨是我们为人处世的核心，也决定着如何借助技术创新来推动企业与社会的进步。

我们通过环境、社会和治理 (ESG) 策略以及本报告将这些承诺落实到行动，努力为企业、为人类、为地球带来更深远的影响。

简介

- 4 Michael Dell 致辞
- 5 我们的业务
- 6 重要影响大事记
- 7 奖项与荣誉

我们的计划

- 10 我们将发挥影响力的领域
- 12 我们的 ESG 目标
- 13 目标的演变
- 14 ESG 治理
- 17 ESG 的重要性
- 18 报告框架
- 19 我们对联合国SDG 的支持
- 20 倡导
- 22 对人权的承诺

目标汇总版块

- 26 目标汇总版块
- 33 目标方法

推进可持续发展

- 38 气候行动
- 44 循环经济
- 48 产品可持续性
- 62 供应链

培养包容性

- 89 代表性
- 93 建设社区
- 96 包容的员工队伍

改变生活

- 101 社区参与和合作
- 108 创新收获积极成果
- 111 由员工主导产生的影响力

守护信任

- 116 安全
- 118 隐私
- 120 道德

数据汇总

- 122 数据汇总
- 133 供应链 KPI 和审核结果

附录

- 141 我们如何报告
- 142 优化和作废的 ESG 目标
- 147 术语表
- 151 戴尔的重要 ESG 主题
- 153 尾注



只要我们携手并肩，就能改变世界

在分享我们最新的环境、社会和治理 (ESG) 报告之际，我认真回顾了过去几年所面临的挑战，在那段充满变数的时期，我们的目标如同明灯，为企业文化指明了方向，使我们团结一致、共同努力。谨此衷心感谢我们的客户、合作伙伴、供应商、团队成员和社区对 Dell Technologies 的信任。我们携手并肩，共同利用技术的力量，加快步伐，推动人类取得更加长远的进步。

大家会看到，今年的报告有一些改变，更加集中和清晰地介绍了我们所做的工作。我们将目标数量从 25 个精简到了 9 个；在实现这些目标的过程中，我们既肩负推动变革的千斤重任，又手握改变世界的重要契机。我们秉持“守护信任”这一总体原则，加倍努力保障安全、隐私和道德规范。此外，我们将整个供应链可持续性报告纳入到本文档的“推进可持续发展”部分。

大家也会看到，过去一年，我们一直忙于解决各项重大问题，比如应对气候变化、加速循环经济、增强数字包容性、强化员工队伍包容性等等。以下工作正在有条不紊地开展当中：

- 提高产品能源效率，打造绿色数据中心，寻找环保材料以及利用新的方法来回收和再利用旧技术，从而帮助客户实现业务和可持续发展目标。
- 通过我们的 Digital LifeCare 计划，印度农村社区获得医疗服务的机会有所增加，截至 2023 年 1 月 31 日，计划注册人数已从 2018 年的 5.8 万增加到 2.38 亿。
- 通过 Pro Bono 计划，我们与 345 家非营利组织建立合作，提供了 1.4 万小时的志愿服务，将我们才华横溢、多元化的员工与世界各地的非营利组织联系起来。

自 1998 年我们发布第一份《环境进展报告》以来，物换星移，我为戴尔的成长、创新和发展感到骄傲。与此同时，我也为一些经久未变的东西而自豪，那就是我们始终致力于践行自己的价值观，努力为企业、为人类、为地球带来积极影响。



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



公司概况

Dell Technologies 打造一系列解决方案，帮助客户实现信息技术 (IT) 基础架构的现代化转型、管理和运营多云环境、解决生产力转型问题，并提供重要解决方案，确保人员和组织能彼此联系、顺畅连接。

 **133,000**
名 Dell Technologies
团队成员

 **1,023 亿
美元**
2023 财年收入

 **240,000**
个全球渠道合作伙伴



 **98%**
2023 财年，98% 的财富
500 强公司选择了戴尔作
为产品/服务提供商

 **35,000**
名全职服务与支持团队
成员

 **31,000**
名全职销售团队成员

180 个
戴尔业务遍布全球约 180 个国家/地区

覆盖全球

 **超过 20**
家制造工厂 (其中 9 家
为戴尔自有工厂)

 **超过 725**
个全球部件配送中心

 **约 2,200**
个服务中心 (由供应商管
理)，外加 80 多个全球维
修中心

 **78 亿
美元**
近三年研发投入

奖项与成就

第 1 名

《新闻周刊》2022 年美国最受喜爱的工作场所第 1 名

第 2 名

《财富》2023 年“最受赞赏公司”计算机行业第 2 名

第 10 名

《福布斯》2022 年全球最佳雇主第 10 名

40 多个

因在技术服务行业的杰出创新、领导地位和卓越表现，荣获技术服务行业协会 (TSIA) 颁发的 40 多个 STAR 奖项

ESG 实践



2022 年，能源问题成为客户最重视的问题之一，他们不仅要应对不断上涨的能源成本，还必须努力减少排放。作为可持续发展技术领域的佼佼者，戴尔与客户合作，通过先进的冷却和散热技术、电源管理工具以及旨在合理调整数据存储规模的即服务 (aaS) 解决方案，协助他们过渡到更节能的数据中心。[2023 年，能源商品的成本预计将平均上涨 46%](#)，因此，我们会继续提供更高标准的数据中心基础架构解决方案，帮助客户在运营和环境方面取得更高成效。

Dell Technologies 在为团队成员、客户和社区开展的每一项工作中都不忘培养包容性。十多年来，我们在推行灵活办公方面一直一马当先，帮助团队成员在保持工作与生活平衡的同时充分发挥自身潜力。我们的灵活办公制度创造了提高包容性的新途径，为增强性别和种族的多元化打开了新的大门，有助于实现思想和创新的多样性。我们重视在团队成员之间建立和谐关系，共同取得丰硕成果，加大力气面向所有人培养包容性。当员工在灵活和包容的文化氛围中工作时，他们可以展现真我，提出独到观点，从而推动创新并收获满满的成就感。

2022 年 10 月，我们宣布与联合国儿童基金会 (UNICEF) 驻美办事处合作，支持 UNICEF 和国际电信联盟 (ITU) 发起的 Giga，这项全球倡议的目标是到 2030 年，将每一所学校连接到互联网，使每个年轻人都能获得信息、机会和选择权*。迄今为止，Giga 已通过其不懈努力，将 5,000 多所学校和 200 多万名儿童连接到互联网。定位苏丹的每一所学校原本预计需要一年时间。然而，借助戴尔的高性能计算 (HPC) 技术，这一过程缩短到了六周！这加速推进了 Giga 的伟大事业，激励我们进一步扩大合作。详细了解 [Giga](#)。

* UNICEF 不为任何公司、品牌、产品或服务提供背书

由于能够实时处理大量数据并快速准确地解决复杂的数据问题，人工智能 (AI) 的应用正日渐广泛。戴尔坚信，我们必须以合乎道德且负责任的方式开发和运用这些技术。因此，我们在 2022 年制定了 [Dell Technologies 人工智能道德原则](#)，用以确保我们对人工智能的开发和使用无论是现在还是未来都能造福人类和社会。我们采用了嵌入式的隐私和安全保障流程，设立了人工智能审查委员会来评估潜在的生成式人工智能应用场景，并为团队成员提供上级批复和适当指导，以便在运营中将原则落到实处。

ESG 成就与荣誉

Dell Technologies 一直在推进 ESG 各个领域的多项计划。我们在 2023 财年取得的这些荣誉，证明了我们行之有效，也凸显了我们表现卓越的领域。详细了解我们获得的[奖项与荣誉](#)。



ECOVADIS 铂金奖

2022 年在环境、劳工和人权、道德和可持续采购这四大主题的评估中跻身 1% 公司之列，荣获 EcoVadis 铂金奖。



供应商参与度排行榜 领导者地位

被评为与供应商合作应对气候变化、向净零可持续经济转型的领导者。



全球最具商业道德企业奖® 成就：第 11 次获奖

2023 年，戴尔因采取多种卓有成效的计划来践行道德原则，第 11 次入选 Ethisphere Institute 全球最具商业道德企业榜单。



机构股东服务 ESG 成就：优秀表现

2021 年，戴尔满足了 ISS 对我们所属行业可持续发展绩效的严格 ESG 要求，获得了“优秀表现”评级。



最佳工作场所 成就：100%

DEI 作为一项基准，旨在帮助公司制定可量化评估、切实可行的行动计划，以实现残疾人包容和平等。



FAST COMPANY 改变世界创意奖 成就：2023 年度改变世界公司

戴尔因在解决数字鸿沟、应对气候变化方面成就卓著，在 Fast Company 的 CSR 类别中胜出，荣获“年度改变世界的公司”奖项。



福布斯 成就：在 750 家公司中排名第十

因在公司形象、经济体量、人才发展、性别平等和社会责任等方面表现卓越，跻身全球最佳雇主前十名。



全球前 25 大供应链 跻身 2022 年领导者行列

2022 年的“前 25 大”以及“供应链大师”公司表现出四大宏观趋势：由 CSCO 兼任首席生态系统官、自稳定供应链、在更广泛的可持续性议程方面取得进展，和以人为中心的数字自动化。*



美国最受喜爱的工作场所 成就：在 100 家公司中独占鳌头

表彰戴尔将尊重、关心和欣赏员工作为商业模式的核心。这项荣誉是根据员工调查和分析评出的。

* 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 公司对该项研究不提供任何明示或暗示的担保，包括适用性或适用于某一特定用途的任何担保。

我们的计划

凝心聚力，成就更大的影响力

我们正处在一个关键时期，必须努力实现更大的影响力。这不仅是因为客户、政府、团队成员以及其他利益相关者有如此要求，也因为公司非常重视环境保护和社会行动在取得积极的业务和社会成果方面发挥的重要作用。

对我们而言，这意味着我们不仅要努力实现目标，还要持续审视我们的承诺和行动，确保它们对所有利益相关者产生积极的影响，并通过与所有利益相关者的合作来促成这种影响。

我们需要敏锐灵活、随机应变，同时又严格细致。我们将始终秉持这些原则来制定变革计划，以推进可持续发展、培养包容性、改变生活和守护信任。

《2023 财年环境、社会和治理 (ESG) 报告》阐明了我们的各项承诺如何推进气候行动、加速循环经济、打造数字包容性社区、倡导包容的员工队伍。报告介绍了我们目前已经取得的进展，以及今后将要努力的方向。我们将继续通过实施恰当的计划、寻求适当的合作以及采用合适的技术，为企业、为人类、为地球带来积极的影响。



Cassandra Garber
企业可持续发展和 ESG 副总裁



推进可持续发展

Dell Technologies 将可持续发展作为一切工作的核心，作出坚定承诺并采取正确措施来应对气候变化、尽力减少对环境的负面影响，并为企业和社会争取积极成果。从千方百计打造创新型产品，到客户、合作伙伴和社区使用这些产品来达成各自的目的，我们的技术正从不同的角度帮助大家创造更好、更可持续的未来。

1.555 亿吨

2023 财年，我们在产品和包装中使用的环保材料达 1.555 亿吨 (3.433 亿磅)。

94.5%

我们整个产品组合中 94.5% 的包装由回收或可再生材料制成。

59%

Dell Technologies 所有设施使用的电力中，有 59% 来自可再生能源发电。

3,920 万

自 2019 年以来，避免了 3,920 万个塑料瓶流入海洋。¹

培养包容性

我们力求在为员工、客户和社区所做的每一件事中培养包容性。我们将多元化和包容性视为企业要务，注重通过包容性文化吸引、培养、发展和留住多元化的员工队伍。此外，我们还将自身影响力扩大到公司之外，构建更稳固的客户关系和具有共同价值观的外部社区。

34.8%

女性占全球员工的 34.8%，占全球管理人员的 29.2%。

16.1%

黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔占美国员工总数的 16.1%，占美国管理人员的 12.3%。

第 10 名

在《福布斯》评选的 2022 年全球最佳雇主中排名第 10，在《福布斯》评选的 2022 年美国多元化最佳雇主中排名第 68。

52%

52% 的团队成员加入了 Employee Resource Group。



改变生活

我们相信，我们的规模、支持以及产品组合的创新应用可以发挥重要作用，应对复杂的社会挑战。这包括推动数字包容、为数字社会中的所有人创造机会、为建立一个更公平的世界做出贡献。我们将利用技术的力量，为所有人创造一个“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”的美好未来。

288,278,127 人

我们的数字包容性计划、合作伙伴关系和创新成果已惠及 288,278,127 人。

345 家

帮助了 345 家非营利组织进行数字化转型。

2.38 亿

在印度，有 2.38 亿人注册了 Digital LifeCare。

第 8 名

在世界基准联盟的数字包容指数中排名第 8。



守护信任

信任是我们一切工作的基础。数十年来，我们倾听客户的声音，得出了明确结论：安全、隐私和道德规范是建立及维持信任关系的核心。我们深知，数据和产品安全、数据隐私及合乎道德的行为至关重要，有助于我们取得长远的业务成功

11 次

11 次荣登 Ethisphere® Institute 的全球最具商业道德企业 (World's Most Ethical Companies®) 榜单。

5 项

制定了 5 项人工智能 (AI) 道德原则，确保对 AI 的使用能够造福人类、平等、透明且负责任。

148 处

在全球 148 处设立了隐私中心，让客户能更加透明地了解我们的隐私实践。

第 1 家

第 1 家针对自己的产品设立公众抓漏奖励计划的 PC、服务器和存储设备制造商。

我们的 ESG 目标

制定计划时，必须设定一个宏伟目标及其达成时间，更重要的是，要在追求目标的过程中分享进展情况。2023 财年，我们更新了目标，新增了关键推动因素来突出重点，以期造成更大影响。

推进可持续发展

气候行动

到 2050 年，我们将实现范围 1、2 和 3 的温室气体 (GHG) 排放量达到净零

关键推动因素 到 2030 年，将范围 1 和 2 的 GHG 排放量减少 50%

到 2030 年，Dell Technologies 所有设施所购电力中有 75% 将来自可再生能源发电，到 2040 年这一数字将达到 100%

到 2030 年，将我们外购商品和服务产生的范围 3 的 GHG 绝对排放量减少 45%

到 2030 年，将售出产品在使用过程中产生的范围 3 的 GHG 绝对排放量减少 30%

循环经济

到 2030 年，客户每购买一公吨我们的产品，我们就会重复使用或回收一公吨产品

到 2030 年，我们的所有包装都将由回收或可再生材料制成，或直接利用使用过的包装

到 2030 年，我们超过半数的产品组成物质将由回收、可再生或碳排放量更少的材料制成

培养包容性

包容的员工队伍

到 2030 年，女性将占我们全球员工的 50% 和我们全球管理人员的 40%

到 2030 年，黑人/非裔美国人和西班牙裔/拉美裔将占美国员工总数的 25% 和美国管理人员的 15%

改变生活

数字包容性

到 2030 年，我们将通过数字包容改善十亿人的生活

关键推动因素 截至 2030 年，每年直接受惠的人群中，女孩、妇女或弱势群体占比 50%

到 2030 年，我们每年都将培养供应链中的员工，让他们掌握可适应未来的技能

捐赠和志愿服务

到 2030 年，我们 75% 的团队成员将参与社区捐赠或志愿服务

关键推动因素 到 2030 年，我们将利用专业知识和技术，帮助 1,000 个非营利合作伙伴进行数字化转型

守护信任

信任

到 2030 年，Dell Technologies 将成为最受我们客户和合作伙伴信赖的技术合作伙伴

关键推动因素 到 2024 年，戴尔将推出首款经过验证且获得美国政府认证的零信任解决方案，并面向各地的公共和私营领域目标组织提供商用服务

到 2025 年，戴尔设计和具有戴尔品牌的在售产品和服务，将 100% 发布软件物料清单 (SBOM)，透明地展示第三方和开源组件

到 2030 年，所有新推出的使用验证技术的戴尔产品和服务都将采用无密码验证机制

到 2030 年，我们将不断努力，让客户能够更加便捷地选择和控制自己的个人数据

目标的演变

为了实现可量化的影响，我们在制定目标时必须将视线放到那些我们更有可能促成积极变革的领域。我们会持续使用这条标准审视我们的目标。我们首次发布 ESG 目标是在 2019 年末，之后，全球疫情肆虐，环境与社会问题持续演变，与此同时我们还开展内部学习，这些都让我们经历了前所未有的变化。

将 ESG 一级目标从 25 个精简到 9 个，有助于戴尔遍布全球的所有部门集中精力与注意力，重点关注那些我们更有影响力的领域。目标的优化还能让我们继续贴合利益相关者的战略需求，并符合对公司公开目标与承诺的责任监管要求。

如需深入了解目标的演变，请参阅本报告的 [“优化和作废的 ESG 目标”](#) 部分。

跨职能分析

我们与跨职能团队合作，对当前目标进行了审查。我们确定了需要进行重大更新的目标，对目标目前的话语表述、统计范围和测量方法进行了重大修改。同时，我们还基于外部环境和内部方向的重大变化，新增了一些目标。

相关目标

我们发现了一些目标彼此相关，它们可以作为关键推动因素在更大的范围内服务于一个更大的目标，因而对这些目标进行了合并。例如，短期温室气体 (GHG) 排放量目标以及能源目标现在已被合并到了净零排放这个一级目标下。

战略相关性

一小部分目标因为不再符合战略需求而被废弃。例如，由于实行混合办公模式，跟踪工作场所中一次性塑料的使用情况已经不再具有意义，对我们的环保事业没有太大帮助。废弃这些目标是经过反复衡量的结果，对于长期目标的持续监管至关重要。

同等重要

我们不再使用“远大目标”这个术语来区分目标的重要性等级。全部 9 个目标连同关键推动因素都同等重要，都需要公司和合作伙伴生态系统共同努力实现。

突出信任

我们将之前的“坚守道德和隐私保护准则”升级为“守护信任”，并在其中涵盖了“安全”、“隐私”和“道德”三方面的内容。安全、隐私和道德规范是建立及维持信任关系的核心。我们了解这三方面对客户业务至关重要，所以我们以身作则、定义信任对于我们自身的真正含义，同时制定措施继续满足并超越所有利益相关者的期望。



良好的治理是实现 ESG 战略的基础

ESG 问题对于利益相关者来说越发重要，Dell Technologies 将着力予以应对。我们的治理框架已将 ESG 目标和衡量指标融入公司的整体战略与运营。我们设立了包括 ESG 督导委员会和 ESG 互锁团队在内的治理机构，共同负责监督和执行 ESG 战略并关注其进展。目前，我们还在不断调整这两个治理机构的职责范围，以跟上 ESG 工作的步调和层出不穷的新趋势。

为了确保从整体上看待并应对 ESG 问题，这些管理委员会由来自公司不同团队的成员组成，包括了来自可持续发展、多样性和包容性、人力资源、捐赠和社会创新、安全、道德和隐私、供应链、公司事务、政府事务、内部审计、法律、风险管理、投资者关系、会计、财务以及产品、运营和服务团队的代表。

这两个治理机构共同负责制定、管理和衡量 ESG 战略和绩效。ESG 治理框架通过以下途径，确保进行集中控制、沟通和决策，并提升我们增加长远价值、减少风险并推动社会进步的能力：

- 为 ESG 计划建立明确的负责机制，方便跟踪计划的实施情况，并对相关个人和团队进行问责。
- 协调统一不同业务部门，使其相互配合，减少重复劳动，从而提高效率并节约成本。
- 加强利益相关者的参与，确保符合客户、员工、投资者和监管机构的期望。
- 通过对 ESG 数据全面且准确地收集、分析和报告，优化报告并提高透明度，从而提升利益相关者对我们的了解和信任。



关于 Dell Technologies 董事会

Dell Technologies [董事会](#)致力于负责任地运营我们的业务。董事会成员拥有不同的背景和经验，能够在讨论中提供多元化的观点与见解，从而有助于董事会更好地履行职责。虽然董事会还没有制定任何正式的多元化政策来确定提名董事，但在评估候选人的背景和经验时，董事会将考虑各种各样的因素，包括候选人的性别、年龄、种族和族裔。目前董事会共有 8 名董事，其中 2 名为女性，1 名为黑人/非裔美国人；今后董事会确定新成员时仍将坚持候选人的多元化。按照纽约证券交易所指导原则，我们的董事会成员中包含 5 名独立董事。

董事会 ESG 中扮演的角色

公司相信，设计和执行业务战略并赢得长期回报，离不开对风险的有效评估和管理。董事会直接并通过常设委员会监督我们治理、合规、风险监督流程与程序的制定和执行，确保公司在经营活动中表现出高度的责任感，并严格恪守道德与诚信。ESG 督导委员会的代表定期向董事会汇报工作，确保 ESG 措施已融入公司的整体业务战略。董事会还会定期收到有关 2030 年目标及计划的最新进展。

深入了解 [Dell Technologies 董事会治理](#) 的相关信息。





ESG 治理

ESG 机构的主要职责

ESG 督导委员会

- 制定和主导年度 ESG 战略。
- 在领导层面监督和管理 ESG 事项、风险以及当前/未来监管要求。
- 确保 ESG 工作获得必要的资源。
- 审查 ESG 目标的进展。
- 支持公司开展相关工作，以在重要的 ESG 评级、排名和奖项方面取得更好成绩。
- 了解全球范围内出台的 ESG 监管新规则，并监督公司应对这些新规则的准备情况。
- 与戴尔高管团队、董事会和 ESG 委员会互通有无，交流最新信息。

ESG 互锁团队

- 支持 ESG 战略的执行。
- 作为中央枢纽，协调并执行各委员会、工作组和部门在关键领域的各项活动。
- 及时了解重要风险、监管法规、新近趋势以及利益相关者关切事项，并就此达成统一。
- 对可能影响 ESG 战略的决策施加影响。
- 监督公司在 ESG 目标和重要的 ESG 评级、排名和奖项方面的进展情况和表现。
- 作为联系纽带，与其他委员会和/或利益相关者群体进行沟通协调。
- 与 ESG 督导委员会互通有无，交流最新信息。

全面识别并管理风险和机遇

风险管理涵盖了识别潜在重大风险并对其进行管理的一系列过程，目的是为了提高戴尔实现业务目标的可能性。我们通过 ESG 相关治理机构识别并管理可能影响 ESG 相关业务目标的风险。有关可能影响公司业绩的重要风险，请参阅 [SEC 10-K 表，第 1A 项 — 风险因素](#)。

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气候情景分析，评估了未来气候相关情景对 Dell Technologies 及其利益相关者可能产生的影响。我们根据这次分析的结果完善了气候战略，加强了内部的气候相关合作。我们将继续利用 TCFD 框架审查并交流我们对气候问题的治理及相关风险和机遇管理。有关气候风险和机遇的更多详细信息，请参阅 [CDP 气候变化调查问卷](#) 的 C2 部分²。

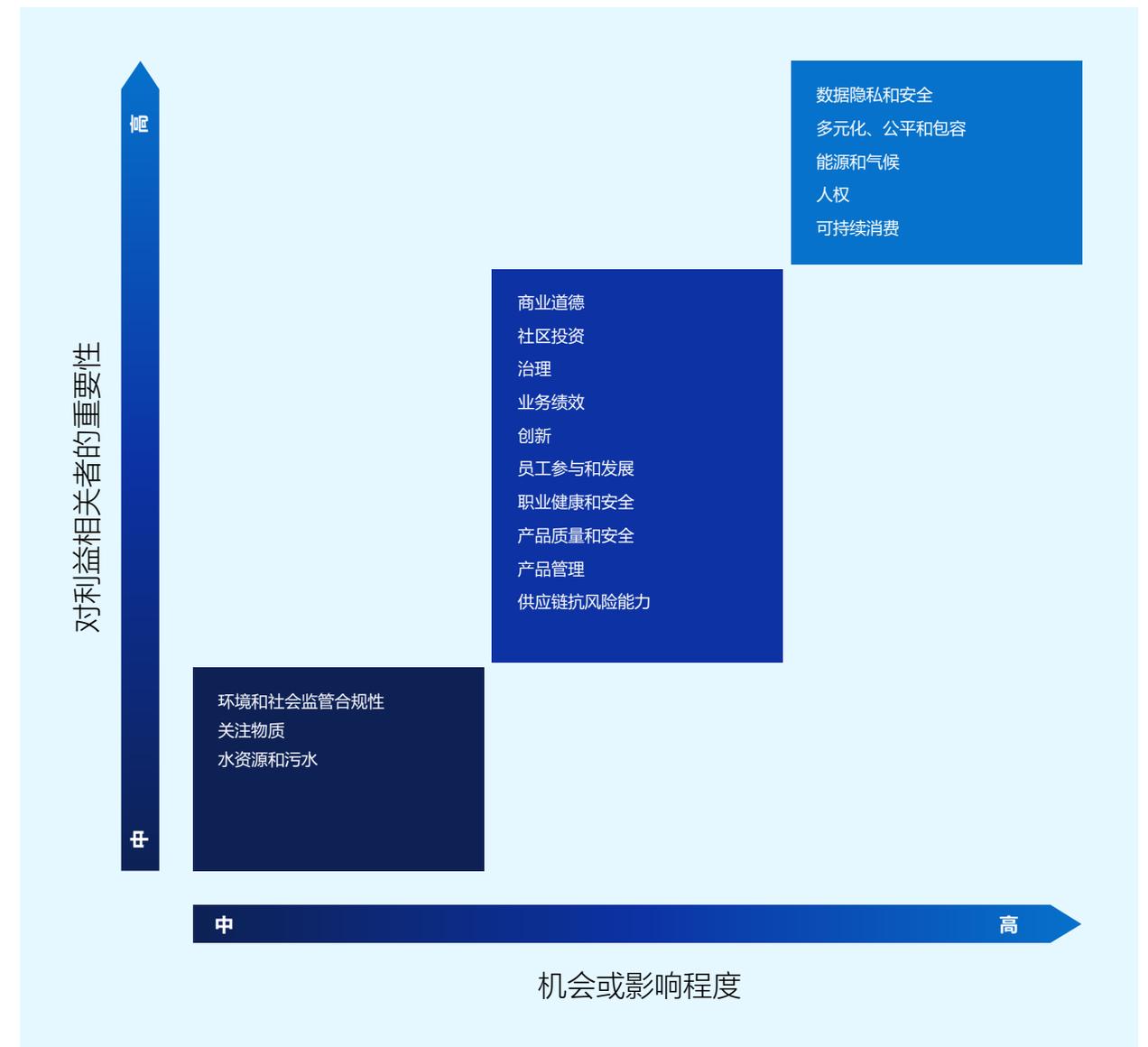
与利益相关者合作， 确定 ESG 的重要性

与利益相关者合作，全面了解他们认为最重要的 ESG 主题，有助于我们制定更全面的 ESG 战略。

我们进行了一次 ESG 重要性* 评估，确定了一些利益相关者认为最重要的 ESG 主题，以及一些 Dell Technologies 可以发挥积极作用的 ESG 主题。我们在这次评估过程中咨询了众多利益相关者的意见，其中包括戴尔员工、投资人、供应商和客户。我们利用分析结果指导 ESG 工作，将更多资源集中投入到了我们更有机会取得进展或发挥领导作用的领域，或者有更大 ESG 风险需要缓解的领域。

我们定期执行这种分析，及时把握情况变化，并利用更为灵活的方式来确定关键的 ESG 主题。企业内部以及 [ESG 治理机构](#) 的专家确定了与各个主题相关的机遇和风险。

今后，我们将继续参考 [全球报告倡议组织 \(GRI\) 标准](#) 和 [可持续发展会计准则委员会 \(SASB\) 标准](#) 等框架，在实现 ESG 目标的过程中针对这些主题调整 ESG 绩效和报告。我们将继续根据分析结果，努力向 GRI 标准和 SASB 标准指标靠近。



* 本报告中提及的“ESG 的重要性”信息不应被解释为此类信息对于我们业务或财务结果的重要性，或与美国证券法或其他适用法律有关的重要性。本报告中提及的“重要性”指在 ESG 报告和战略背景下的重要性。

有关各个重要主题的定义，请参阅本报告的 [“附录”](#) 部分。

Dell Technologies 将透明视为 ESG 工作的一项重要原则

我们围绕透明度，不断完善我们的 ESG 报告。报告的一大特色是采用了国际公认的框架和方针。

我们根据 GRI 以及 SASB 制定的技术以及通信硬件和软件行业标准，发布了独立的索引。

戴尔和其他 25 家公司带头签署了世界经济论坛 (WEF) 发起的一份旨在统一公司 ESG 信息披露的倡议。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，这些指标提供了 21 项具有普遍性和可比性的信息披露，重点关注人类、地球、繁荣和治理原则。WEF 国际商业理事会制定的这套通用指标标准，有助于保持一致性，方便所有利益相关者对我们进行评估。

我们的 GRI、SASB 和 WEF 索引可在“[报告标准和框架页面](#)”上找到。

此外，我们还说明了我们的业务活动如何支持[联合国可持续发展目标 \(SDG\)](#)。详情请参阅本报告的“[支持 SGD](#)”部分以及“[目标汇总版块](#)”部分。

我们还致力于在气候变化相关报告中采纳[气候相关财务信息披露工作组 \(TCFD\)](#) 的建议（详情请参阅本报告的“[ESG 治理](#)”部分）。此外，我们根据 TCFD 的指导执行了一次情景分析，详见 [CDP 气候变化调查问卷](#) 中的 C3.1b 部分。

为了简化报告环境，规范公司的 ESG 信息披露方式，我们采取了多项措施。例如，最近成立的[国际可持续发展标准委员会 \(ISSB\)](#) 正在制定可持续发展信息披露标准，以便投资者能够做出明智的投资和经济决策。

与此同时，强制要求披露 ESG 信息的趋势也越来越明显。一些司法辖区正在出台要求公司在其定期财务报告中披露部分 ESG 数据的法律法规。

我们将积极参与以上两类活动，寻求机会支持各项倡议，影响相关新规则与新指南的制定，并为遵守即将出台的法律法规做好准备。

Dell Technologies 将坚持向利益相关者报告他们最重视的那些指标的完成情况，这符合我们一贯的信念：一家成功且可持续发展的公司，应在多个方面创造价值，并向利益相关者透明地披露自己的业绩。

查看所有最新和过往 [ESG 报告](#)。



支持联合国可持续发展目标 (SDG)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

2015 年，联合国成员国通过了一系列可持续发展目标 (SDG)，描绘了整个地球和全人类安享和平与繁荣的全球愿景。我们相信，技术将对这 17 个雄心勃勃并且彼此相关的目标有极大帮助。我们也从中看到了大量可以帮助我们履行承诺、为社会带来积极影响的机会。

我们所有的 ESG 目标都对应特定的 SDG，能为这些 SDG 提供有力支持。相信我们可以在坚定不移地“守护信任”的前提下，通过以下领域助力 SDG 的实现。

推进可持续发展

我们的可持续发展目标可减少对环境破坏并作出积极影响，从而有助于实现 SDG 目标。例如，我们通过加速循环经济推动负责任消费和生产。



培养包容性

要减少不平等现象，首先要营造多元、包容并为所有团队成员提供充分支持的企业文化。我们向更多人提供工作和发展机会，吸引并帮助人才，共同创造经济机会。



改变生活

我们的“改变生活”目标将开启一个新的未来，在数字经济下提高人们的健康和教育水平并提供更多发展机会，从而实现 SDG 目标。例如，我们通过 Digital LifeCare 提高人们的健康水平。





倡导

与利益相关者合作，积极投身公共利益相关事务

我们了解，环境、社会和经济问题正在引发越来越多的担忧。政府和公司都有责任解决这些问题。因此，我们与公共部门积极合作解决各种各样的问题。

我们在确定公共政策优先事项时广泛咨询了所有利益相关者的意见，包括团队成员、客户、合作伙伴、社区、投资者和政策制定者。

以下是我们在 2023 财年积极投身推进公共政策取得的一些成绩：

推进可持续发展

2023 财年，我们继续努力推进可持续发展，并重点关注气候行动和推进循环经济。我们认识到，合作是在这两个领域取得重大成果的关键。例如，技术行业正在努力建立循环性更强的经济，旨在消除浪费，同时延长资源和材料的使用寿命。我们继续参与[循环电子合作伙伴组织 \(CEP\)](#)，在多个项目上进行合作并更新了项目[路线图](#)。我们继续选择通过 CEP 与外界合作，帮助推动本行业共同转向循环经济模式。

2023 财年，我们还：

- 继续积极参与[数字气候联盟 \(DCA\)](#)，并出任 [GridWise 联盟](#) 董事，提升了自身在联盟中的作用。
- 继续参与 WEF 首席执行官气候领袖联盟，Michael Dell 还签署了一项有关一般气候问题的 [WEF 企业联合声明](#)。
- 加入了 WEF 旗下加强人们对适应气候变化认识的工作组 — [适应气候变化社区](#)。
- 出席了美国亚太裔国会研究所立法领导峰会，并参加了关于气候变化对亚裔美国人、夏威夷原住民和太平洋岛民社区影响的[国会核心小组讨论](#)。

培养包容性

我们深感有责任在力所能及的范围内采取行动，并利用我们的平台促进积极变革，造福所有人。我们继续与 [Time to Vote 联盟](#) 和 [Texas Competes](#) 等组织合作，并担任这些组织的督导委员会成员。我们还建立了新的合作关系，例如新推出的[美国国家网络安全联盟传统黑人院校职业计划](#)，戴尔是该计划的创始合作伙伴。该计划旨在帮助学生掌握必要技能，以便申请安全、隐私和风险领域的工作岗位，帮助建立由黑人专业人士构成的网络人才储备。

2023 财年，我们还：

- 支持了 [NAACP 向美国最高法院提交的非当事人意见陈述书](#)，为平权法案提供商业论据。
- 继续与 Out & Equal、America Competes、Texas Competes 和 Human Rights Campaign 等倡议组织密切合作，共同倡导工作场所中的公平待遇和反歧视政策。
- 签署了 [Human Rights Campaign \(HRC\) 组织发起的一份商业信函](#)，支持美国联邦《尊重婚姻法》，并支持该组织发起的反对州一级反 LGBTQ+ 立法以及支持联邦《平等法》的 HRC 商业信函。

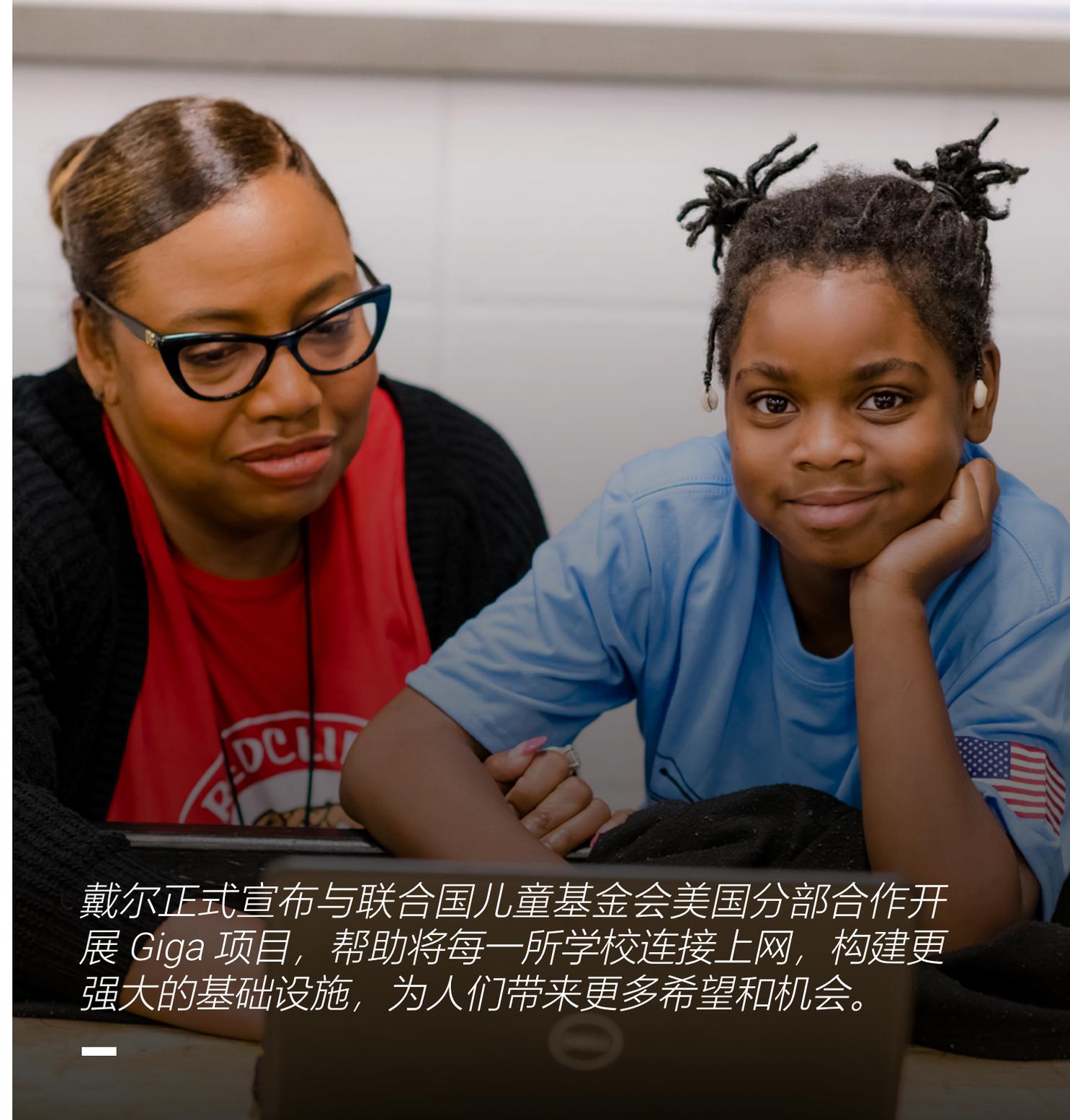
加速提升数字包容性

Dell Technologies 支持通过由美国两党共同制定的《基础设施投资和就业法案》以及类似政策，让人们能够平等地使用 5G 等先进连接技术。我们认为，能否连接上网，在很大程度上决定了人们能否获得教育与医疗服务，以及企业能否打造具有全球竞争力的多元化员工队伍。我们相信，私营和公共部门可以合作解决数字不平等问题。此外，我们支持科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育，与不同合作伙伴共同推出包括 [Girls Who Game](#)、[Student TechCrew](#) 和 [太阳能社区中心](#) 在内的特色技能培养计划，帮助人才获得 STEM 相关工作。

2023 财年，我们：

- [宣布与联合国儿童基金会美国分部合作开展 Giga 项目](#)，帮助将每一所学校连接上网，构建更强大的基础设施，为人们带来更多希望和机会*。
- 与 Geeks Without Frontiers 和 N50 项目合作推出了 [首款 Portable Connectivity Center](#)。它由集装箱改造而成，可帮助战争中流离失所的乌克兰人联系亲人，寻求安慰。该装备已送交罗马尼亚布加勒斯特的难民中心。

- 支持了 [Code.org 致美国州长的信函](#)，要求将计算机科学列入美国 K-12 基础课程。
- 为 [美国网络安全和基础设施安全局的 K-12 学校安全指南和学校安全评估工具](#) 提供建议。这些指南和工具旨在为美国的 K-12 学区和校园提供资源、工具和策略，以提高学校的实体安全。
- 出席了美国亚太裔国会研究所 (APAICS) 立法技术峰会，并参加了关于 5G 技术对有色人种社区影响的 [小组讨论](#)；出席了国会西班牙裔核心小组研究所 (CHCI) 领导力会议，并参加了支持教育工作者的 [小组讨论](#)。
- 参加了美国国家电信和信息管理局 (NTIA) 有关实施公共无线供应链创新基金的 [聆听会](#)，并发表了意见。



戴尔正式宣布与联合国儿童基金会美国分部合作开展 Giga 项目，帮助将每一所学校连接上网，构建更强大的基础设施，为人们带来更多希望和机会。

* UNICEF 不为任何公司、品牌、产品或服务提供背书



对人权的承诺

我们尊重和支持国际公认的所有人的人权

Dell Technologies 的业务战略、宗旨和承诺是推动人类进步和创造积极持久的社会影响，而其核心就是维护和增进对所有人的基本人权的尊重。我们严格遵守《联合国工商企业与人权指导原则》并签署了联合国全球契约组织的原则，将这些原则的要求落实到我们的政策与实践。我们承诺不参与侵犯人权，并要求我们的供应商和其他业务合作伙伴同样恪守这条准则。

戴尔之道

我们认为每个人都应当得到平等的对待与尊重，并承诺在商业实践中负责任、合乎道德、包容并追求可持续发展。我们将这些承诺落于文字，制定了[《戴尔人权政策》](#)。我们通过这项政策，表达了我们尊重所有利益相关者（包括戴尔团队成员、供应商、各级承包商和分包商、合作伙伴、经销商，以及其他价值链相关方）权利的全球性承诺。

《戴尔人权政策》进一步强调和明确了我们遵循联合国指导原则的决心。为了履行尊重人权的承诺，我们还制定并实施了其他政策、人权尽职调查和治理协议，并将它们落实到业务运营的各个方面。这些已被纳入到《戴尔人权政策》，在本报告中也有提及。

治理

戴尔有许多内部组织参与贯彻、落实我们对负责任和合乎道德经营的承诺，包括我们致力于在整个价值链中尊重人权的承诺。

本报告的[“ESG 治理”](#)部分明确并强调了董事会、ESG 督导委员会、ESG 互锁团队在这类活动中扮演的角色。

为了进一步协调和整合我们的人权战略，我们计划在2024 财年成立一个跨职能的人权咨询委员会。这个人权咨询委员会将由组织高管组成，负责在企业 and 价值链层面管理人权风险并实施有效治理。

识别突出风险

除了在组织内部对各方面业务持续进行人权尽职调查和保障之外，我们还定期聘请第三方专家组织执行人权影响评估 (HRIA)，以确保和加强我们对人权风险和影响的了解。戴尔依据这些评估制定政策，并缓解风险、实施治理以及确定战略重点。

2019 财年完成的首次企业级 HRIA 的结果表明，我们了解企业的突出人权风险及相关领域，拥有监控和处理重大风险领域的基本架构。我们致力于不断深入了解并有效缓解现有、潜在或未来风险。我们寻找各种机会来加速产生积极影响并化解风险，确保人权战略持续有效并与时俱进。目前，我们正在委托第三方人权专家组织 Article One Advisors 进行第二次企业级 HRIA，以便更好地了解当前、新出现以及可能发生变化的突出风险，并继续加强风险缓解策略和治理实践。

此表格概要列出了价值链中的重要人权相关领域，各领域的治理政策和期望，以及进一步阐述这些主题的其他资源和参考资料。

突出风险	价值链相关领域	政策	其他资源和报告
歧视	自营业务、供应链、产品、社区	戴尔人权政策 戴尔行为准则 戴尔多元化与平等就业机会政策 责任商业联盟 (RBA) 行为准则	本报告的“培养包容性”部分 Dell Technologies 无障碍声明
童工、强迫劳动	供应链	戴尔人权政策 RBA 行为准则 戴尔弱势工作者政策	本报告的“供应链可持续发展”部分 戴尔反对奴隶制和人口贩卖的声明 戴尔供应商原则
健康和 safety	自营业务、供应链、产品	戴尔人权政策 全球职业健康与安全政策 RBA 行为准则 戴尔产品监管合规性政策	本报告的“数据汇总”部分包含的健康和安全指标 本报告的“供应链可持续发展”部分 戴尔产品信息 戴尔供应商原则
工作时间/工资	自营业务、供应链	戴尔人权政策 RBA 行为准则	本报告的“供应链可持续发展”部分 戴尔供应商原则
隐私	自营业务、供应链、产品、社区	戴尔人权政策 戴尔美国隐私声明 RBA 行为准则 戴尔合作伙伴行为准则	本报告的“守护信任”部分 戴尔供应商原则
环境责任	社区	戴尔人权政策 戴尔全球环境政策	本报告的“推进可持续发展”部分
贿赂与腐败	供应链、社区	戴尔人权政策 戴尔行为准则 戴尔合作伙伴行为准则 RBA 行为准则	戴尔供应商原则
负责任的产品开发	产品、社区	戴尔人权政策	Dell Technologies 人工智能道德原则



对人权的承诺

员工

Dell Technologies 的企业文化和政策均要求员工遵守法律和道德商业惯例，包括诚信行事和尊重他人的基本人权。这方面的要求在 [Dell Technologies 行为准则](#) 中有明确规定。戴尔团队成员须完成年度行为准则培训，并遵守包括[戴尔人权政策](#)及相关标准在内的准则和政策。年度行为准则培训中还包含对工作场所健康和安全的提醒。

有关 2023 财年我们在团队成员承诺和期望方面的更新及其他见解，请参阅本报告的[“守护信任”](#)部分。

公平薪酬

Dell Technologies 主张凭业绩说话。我们认为应当按员工给客户和利益相关者创造的价值，向员工给付公平的薪酬，而不因性别、族裔或其他因素予以区别对待。我们定期审查员工的薪资情况（并在必要时进行调整），确保向员工提供公平且符合行业和相关薪酬市场水平的薪资。

经销商和其他第三方

我们期望经销商和其他第三方建设注重多元化、公平、包容并尊重文化差异的企业文化，在经营活动中表现出高度的责任感和诚信。这些期望在 Dell Technologies [合作伙伴行为准则](#)中有明确规定。

供应链

戴尔是责任商业联盟 (RBA) 的创始成员，该联盟将坚持和确保尊重人权的要求写进了 [RBA 行为准则](#)。戴尔遵守这些标准，同时希望供应商遵守 RBA 准则和[戴尔供应商原则](#)中列出的其他要求。

我们秉持尊重人权的全球性承诺，因此也对产品中使用的材料进行负责的采购，并在[戴尔负责任采购政策](#)中强调了这项承诺。我们还通过“负责的矿产计划”等团体，推动行业范围内负责的矿物采购。为了评估和解决现有或潜在风险，并针对供应链上的人员取得积极成果，我们采取了人权尽职调查和其他措施。有关这方面的详细情况以及 2023 财年的进展，请参阅本报告的[“供应链可持续发展”](#)部分。

公共政策倡导

我们认为参与制定支持和促进充分实现所有人基本人权的公共政策，有助于促成持久、积极的变革。我们的团队与各个政府机构合作，与政策制定者和民选代表接触，共同讨论对弱势群体影响尤为严重的数字鸿沟等问题。我们的公共政策倡导工作还致力于利用技术来减少经济和卫生健康领域的不平等现象，以及对特定群体的偏见和劳动力培训问题。有关戴尔政府事务和人权工作的 2023 财年最新进展，请参阅本报告的[“倡导”](#)部分。

协作

我们相信，独特而多样化的观点可以拓宽和加深我们对现有和潜在影响的理解，指导我们的行动，让我们的行动取得重大进展和积极成果。我们与业务和价值链中的利益相关者开展建设性合作，重视他们提出的各种见解。我们还认为，有些人权问题只有通过多方合作才能得到更有效的解决。为了在解决复杂难题上取得进展，我们与供应商、业务合作伙伴、客户、地方社区、行业和跨部门工作组以及其他组织合作，参与各项计划。

我们聘请第三方人权专家组织定期执行 HRIA，收集并利用外部利益相关者的反馈。我们是 BSR（商务社会责任国际协会）的成员，并积极参与 BSR 人权工作组。有关其他协作计划、重点事项和进展的具体示例，请参阅本报告的[“供应链可持续发展”](#)、[“倡导”](#)、[“改变生活”](#)等其他部分。

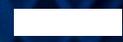


后续计划

为了落实尊重人权的承诺，我们将尽职调查和治理实践融入到业务的各个方面，持续监测和应对实际或潜在的人权风险。最新一次 HRIA 目前仍在进行中，不过我们已经利用这次评估的一些初步结论，更好地了解了可能发生变化的风险，并相应地实施了缓解和治理实践。我们将根据这次评估的最终结果和建议，制定人权路线图并明确战略重点，从而化解风险并促成积极成果。我们将在今后的报告中分享相关情况和进展。



目标汇总版块





明确责任

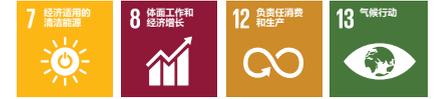
我们的目标汇总版块重点关注 ESG 目标的年度³进展情况。由于本报告所介绍的目标作了进一步完善，因此我们在分享进展情况时也作了相应的调整，力求保持一致。

在目标汇总版块，我们采用了以下方法来报告我们的进展情况（除非另有说明）：

- 如果目标未作改动，或者只是改动了措辞，不影响目标的测量单位，我们将继续按照以往的做法报告进展情况。
- 如果扩大了目标的范围或改变了目标的测量单位，我们将按照原来的范围报告 2023 财年的进展情况。从 2024 财年的报告开始，我们将根据扩大后的目标范围或更改后的测量单位分享进展情况。
- 对于提出的新目标，我们将在 2024 财年的报告中分享初步进展情况。

本节的最后介绍了实现目标的方法。

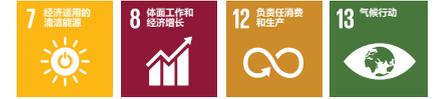
我们将以 2020 财年的情况为基准，衡量各项目标的进展情况（除非另有说明）。



“推进可持续发展”目标

目标	测量单位	2021 财年	2022 财年	2023 财年	2023 财年的表现
气候行动					
到 2050 年，我们将实现范围 1、2 和 3 的温室气体排放量达到净零					
到 2030 年，范围 1 和 2 GHG 排放量减少 50%	范围 1 和 2 (基于市场) 的 GHG 排放量，单位：MT CO ₂ e	216,300	203,700	199,100	2023 财年，通过增加可再生能源采购、提高能源效率、调整房地产组合规模，我们的排放量比上一年有所下降。与 2020 财年基准相比，减少了 31.5%。 ⁴
到 2030 年，Dell Technologies 所有设施所购电力中有 75% 来自可再生能源发电，到 2040 年这一数字将达到 100%	可再生能源电力的百分比	54%	55%	59%*	2023 财年，由于增加了现场太阳能发电规模，以及为美国工厂购买了更多的可再生能源证书，可再生能源使用率从 55% 提高到 59%。今后我们将继续识别、评估并准备实施长期的可再生能源项目。
到 2030 年，将我们外购商品和服务产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 45% ⁵	范围 3 类别 1，单位：MT CO ₂ e	8,767,800	13,708,700*	无数据	2022 财年排放量同比增长，主要是因为供应商报告的排放量数据比往年更为准确，更全面地反映了上游供应链碳足迹。报告数据准确性的提高，以及产品销量的增加，是导致排放量数据高于 2020 财年基准的原因。今后的报告将继续视需要对可获得的历史数据进行重新计算，并在报告中加以呈现。
到 2030 年，将售出产品在使用过程中产生的范围 3 的 GHG 绝对排放量减少 30% ⁶	范围 3 类别 11，单位：MT CO ₂ e	13,100,000	13,590,000	14,410,000*	2023 财年，售出产品在使用过程中产生的范围 3 排放量比上一年增加了 6%，这背后的原因主要是数据计算更为完善。与 2020 财年基准相比，减少了 2.3%。今后的报告将继续视需要对可获得的历史数据进行重新计算，并在报告中加以呈现。

* 我们委托外部第三方对这些指标进行了有限程度的审核。[查看完整详情和数据方法。](#)



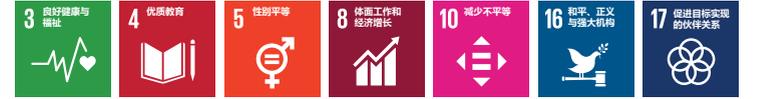
“推进可持续发展”目标

目标	测量单位	2021 财年	2022 财年	2023 财年	2023 财年的表现
循环经济[†]					
到 2030 年，客户每购买一件产品，我们就会回收再利用一件同等产品	回收产品的百分比（回收再利用的产品数量与售出产品数量之比）	9.6%	12.1%	16.5%	2023 财年，戴尔回收产品的数量达到了售出产品数量的 16.5%（回收再利用的产品数量/售出的产品数量）。比上一年提高了 4.4%。此项增长要归功于我们扩大了现有回收服务的范围，同时推出了新的回收服务。
到 2030 年，我们的包装将 100% 由回收或可再生材料制成	包装中回收/可再生材料成分所占的百分比	87.0%	90.2%	94.5%*	2023 财年，我们 94.5% 的包装由回收或可再生材料制成，比上一年提高了 4.3%。回收或可再生材料的增加要归功于包装设计、材料选择和采购方面的改进。
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	产品中回收/可再生成分所占的百分比	3.9%	5.9%	10.8%	2023 财年，我们的产品使用的材料中有 10.8% 由回收或可再生材料成分制成，比上一年提高了 4.9%。此项增长要归功于获得了更多的再生钢认证，以及扩大了再生铝在商业显示器、消费后回收 (PCR) 塑料在显示器和笔记本中的使用范围。

[†] 我们增加或修改了各个循环经济目标的测量单位，但要到 2024 财年才会开始按增加或修改后的测量单位进行报告。

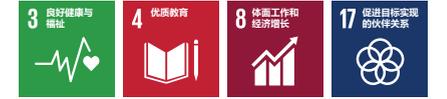
* 我们委托外部第三方对这些指标进行了有限程度的审核。[查看完整详情和数据方法。](#)

“培养包容性”目标



目标	测量单位	2021 财年	2022 财年	2023 财年	2023 财年的表现
包容的员工队伍					
到 2030 年，女性将占我们全球员工的 50% 和我们全球管理人员的 40%	全球员工中女性所占的百分比	31.8%	33.9%	34.8%	2023 财年，女性占我们全球员工的 34.8%。比上一年增加了约 1%。这一进展要归功于 Dell Technologies 领导层和团队成员对“培养包容性”目标的持续关注，以及 Dell Technologies 在招聘、培养、留住人才方面采取的包容性文化实践。
	全球管理人员中女性所占的百分比	25.8%	28.2%	29.2%	2023 财年，女性占我们全球管理人员的 29.2%。比上一年增加了 1%。这一进展要归功于 Dell Technologies 领导层和团队成员对“培养包容性”目标的持续关注，以及 Dell Technologies 在招聘、培养、留住人才方面采取的包容性文化实践。
到 2030 年，黑人/非裔美国人和西班牙裔/拉美裔将占美国员工总数的 25% 和美国管理人员的 15%	美国员工中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔所占的百分比	14.2%	15.4%	16.1%	2023 财年，美国员工中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔占比 16.1%，比上一年增加了约 1%。这一进展要归功于 Dell Technologies 领导层和团队成员对“培养包容性”目标的持续关注，以及 Dell Technologies 与传统黑人院校、少数族裔教育机构、西班牙裔教育机构以及社区学院之间的战略合作关系。
	美国管理人员中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔所占的百分比	11.4%	12.2%	12.3%	2023 财年，美国管理人员中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔占比 12.3%，比上一年略有上升。这一进展要归功于 Dell Technologies 领导层和团队成员对“培养包容性”目标的持续关注，以及 Dell Technologies 在招聘、培养、留住人才方面采取的包容性文化实践。

“改变生活”目标



目标	测量单位	2021 财年	2022 财年	2023 财年	2023 财年的表现
数字包容性					
到 2030 年，我们将通过数字包容改善十亿人的生活⁷	受惠总人数（从 2020 财年开始累计，包含直接、间接受惠人数）	93,565,402	159,742,242	288,278,127	2023 财年，健康和教育计划的受惠人数增加了 1.28 亿。受惠总人数累计达到约 2.88 亿。
截至 2030 年，每年直接受惠的人群中，女孩、妇女或弱势群体占比 50%	直接受惠的人群中女孩、妇女或弱势群体所占的百分比（仅涉及直接受惠人群）	56.1%	54.1%	49.0%	2023 财年，直接受惠的人群中女孩、妇女或弱势群体的比例下降了 5.1%。健康和教育计划的受惠人群中女孩、妇女或弱势群体的占比为 49%。同时，由于努力将更多女孩、妇女或弱势群体纳入直接覆盖范围，Digital LifeCare 计划在 2023 财年的直接受惠人数增加了一倍以上。虽然今年的比例跌到了 50% 以下，但我们相信，随着我们继续通过 Digital LifeCare 等计划将更多女孩、妇女或弱势群体纳入直接覆盖范围，这一比例将再次提高到 50% 以上。
到 2030 年，我们每年都将培养供应链中的员工，让他们掌握可适应未来的技能	内部制造工厂面向未来技能培训总时长	6,592 (2020 日历年) ⁸	13,045	13,296	2023 财年，戴尔团队成员在内部工厂完成了 13,296 小时的面向未来技能培训。这一进展要归功于与利益相关者之间的沟通，以及旨在帮助学习者培养相关技能的战略安排。
	供应链中面向未来技能培训总时长	99,271 (2020 日历年) ⁹	144,658	112,541	2023 财年，戴尔在列入试点计划的 2 家供应商处完成了 112,541 小时的面向未来技能培训。由于新冠疫情影响，培训时长有所下降。
捐赠和志愿服务					
到 2030 年，75% 的团队将参与社区捐赠或志愿服务	团队成员参与捐赠/志愿服务的百分比	51%	50%	52%	2023 财年，戴尔全球员工中有 52% 参与了捐赠或志愿服务。这个数字比上一年增加了 2%，原因主要是亲身参加志愿服务和返岗的团队成员增加了。
到 2030 年，我们将运用专业知识与技术，帮助 1,000 个非营利合作伙伴进行数字化转型	已在戴尔支持下进行数字化转型的非营利合作伙伴总数（从 2020 财年开始累计）	77	222	345	2023 财年，又有 123 个非营利组织得到了戴尔的支持。在戴尔支持下进行数字化转型的非营利组织累计达到了 345 家，向着我们的目标又迈进了一步。

“守护信任”目标

目标	测量单位	2023 财年的表现
信任		
到 2030 年，Dell Technologies 将成为最受我们客户和合作伙伴信赖的技术合作伙伴*		
到 2030 年，我们将不断努力，让客户能够更加便捷地选择和控制自己的个人数据	客户对个人数据行使选择权和控制权时可在便利性和速度方面感受到质的提升	2023 财年，我们在美国成立了第一家采用全新设计的隐私中心体验点，有助于客户了解和控制戴尔对其个人信息的收集和使用。深入了解戴尔的 美国隐私中心 。 ¹⁰

*我们正在和相关各方沟通有关“守护信任”的全新 2030 年目标以及关键推动因素，但要到 2024 财年才会开始报告全新和扩大后目标以及关键推动因素的进展情况。

目标方法

我们的 2030 ESG 计划列出了十年¹¹ 以及更长久的宏伟目标。通过适当的方式跟踪目标进展情况非常重要，因此我们投入了大量资源来确定关键绩效指标和测量方法。下文将说明各个目标采用的方法。

推进可持续发展

我们不断努力改进测量方法，力争取得更大成果并提高报告数据的准确性。我们持续改进数据收集流程，完善在整个价值链中测量并报告 GHG 排放量的方法，因此，历史排放量数据可能进行相应地修正。我们这样做的目的是提供尽可能准确的数据，并不断向最佳实践靠拢。

到 2030 年，范围 1 和范围 2 的温室气体 (GHG) 排放量减少 50%

指标：范围 1 和 2（基于市场）的 GHG 排放量，单位：MT CO₂e

方法：此目标是为了辅助完成到 2050 年将范围 1、2、3 的 GHG 排放量从 2020 年基准降至净零的长远目标。戴尔参照 GHG 核算体系的原则和指南，制定了 GHG 排放量的评估、测量和报告标准。此指标统计范围 1 和范围 2（基于市场）排放量的总和。

到 2030 年，Dell Technologies 所有设施所购电力中有 75% 来自可再生能源发电，到 2040 年这一数字将达到 100%

指标：可再生能源电力的百分比

方法：可再生能源的用电量包含使用风能、太阳能、水电和其他可再生能源生产的外购电力，以及现场自产的可再生能源（如太阳能电池板生产的电力）。戴尔参照 GHG 核算体系的原则和指南，制定了 GHG 排放量的评估、测量和报告标准。

到 2030 年，将我们外购商品和服务产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 45%

指标：范围 3 类别 1，单位：MT CO₂e

方法：我们使用一套综合性的方法来计算范围 3 类别 1 的排放量，考虑了供应商报告的与我们有关的排放量，并运用商品级排放因子以及环境扩展投入产出 (EEIO) 模型来估算我们在供应商碳足迹中所占的份额。计算范围涵盖戴尔对其有资金支出的所有直接和间接供应商，并汇总成范围 3 类别 1 的排放量。

到 2030 年，将售出产品在使用过程中产生的范围 3 的 GHG 绝对排放量减少 30%

指标：范围 3 类别 11，单位：MT CO₂e

方法：此关键推动因素的计算分作两步。

第一步，计算每种产品类型的能源消耗总量。对于客户端系统（包括台式机和笔记本）、显示器、服务器和网络系统，此计算基于代表性型号在使用寿命内的预期能源消耗量，以及报告期内每种型号在不同国家/地区的发货数量。对于存储系统，此计算基于代表性驱动器和机柜在使用寿命内的预期能源消耗量，以及相应财年内的订购数量。

第二步，使用国际能源署 (IEA) 公布的排放因子来计算在不同国家/地区的碳足迹。我们根据政府间气候变化专门委员会 (IPCC) 第四次和第六次评估报告（简称 AR4 和 AR6）中对“全球变暖潜能值”因素的不同规定，对 IEA 排放因子进行了调整。将不同国家/地区的碳足迹相加，即可得出戴尔硬件产品组合在全球范围内范围 3 类别 11 的排放量估计值。

外购电力的国家/地区级排放因子会定期调整。2023 财年的计算使用了国际能源署 (IEA) 发布的 2021 年估计排放因子，对于没有相关数据的项目，则使用 IEA 在 2022 年发布的 2020 年数据。

到 2030 年，客户每购买一件产品，我们就会回收再利用一件同等产品

指标：回收产品的百分比（回收再利用的产品数量与售出产品数量之比）

方法：此目标范围涵盖报告期内戴尔自有渠道回收的产品。今年报告中的数据依然是戴尔自有渠道回收的产品占总销售量的百分比。我们已将此目标的统计范围扩大到包含渠道合作伙伴回收的产品，并且调整了此目标的测量方法，从按件数计算调整为计算回收产品总重量占售出产品总重量的百分比（以公吨为单位）。上述变化（包括统计范围扩大，以及调整为按重量计算）将反映到 2024 财年以及之后的报告计算中。

到 2030 年，我们的包装将 100% 由回收或可再生材料制成

指标：包装中回收/可再生材料成分所占的百分比

方法：统计发送给客户的所有 Dell Technologies 品牌物品的包装。今年的报告仍然以各业务线的包装供应商在调查问卷中给出的回答为基础，估算包装中回收/可再生材料占总重量的百分比。我们已将此目标的统计范围扩大到包含重复使用的包装（被重新收集和重复使用的原始包装）。这些变化将反映到我们 2024 财年以及之后的报告计算中。

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

指标：产品中回收/可再生成分所占的百分比

方法：统计范围包含报告期内售出的所有 Dell Technologies 品牌产品的产品成分。今年报告中的数据依然是回收和可再生材料的估计重量占所用材料总重量的百分比。我们已将此目标的统计范围扩大到包含低碳排放材料（参阅本报告的术语表）。这些变化将反映到我们 2024 财年以及之后的报告计算中。

培养包容性

到 2030 年，女性将占我们全球员工的 50% 和我们全球管理人员的 40%

指标：[全球员工中女性所占的百分比](#)

方法：涵盖全球员工，统计自我身份认同为女性的人所占的百分比。

指标：[全球管理人员中女性所占的百分比](#)

方法：涵盖全球员工，统计自我身份认同为女性的管理人员所占的百分比。

到 2030 年，黑人/非裔美国人和西班牙裔/拉美裔将占美国员工总数的 25% 和美国管理人员的 15%

指标：[美国员工中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔所占的百分比](#)

方法：涵盖美国员工，统计自我身份认同为黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔的人所占的百分比。

指标：[美国管理人员中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔所占的百分比](#)

方法：涵盖美国员工，统计自我身份认同为黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔的管理人员所占的百分比。

改变生活

到 2030 年，我们将通过数字包容改善十亿人的生活

指标：[受惠总人数（从 2020 财年开始累计，包含直接、间接受惠人数）](#)

方法：统计戴尔计划（如 Digital LifeCare 等区域捐增或社会创新计划）的直接或间接受惠总人数。由于数据地理分布广泛，且合作伙伴无法做到逐个核实，直接、间接受惠人数指标并不能完全准确地反映受惠人数。今后，我们将跟踪直接受惠人数的准确数据。至于间接受惠人数，由于社区外延难以确定，我们将不再单独跟踪这个数据，这也符合业内进行测量和评估时的普遍做法。

截至 2030 年，每年直接受惠的人群中，女孩、妇女或弱势群体占比 50%

指标：[直接受惠的人群中女孩、妇女或弱势群体所占的百分比（仅涉及直接受惠人群）](#)

方法：此指标统计报告年度直接受惠总人数中女孩、妇女或弱势群体所占的百分比。“女孩”和“妇女”是指自我身份认同为女性的个人。“弱势群体”一词指代的对象包括但不限于以下群体：女孩或妇女、少数族裔、需要关怀的对象（在心理、生理、感官、认知和神经多样性方面存在障碍）、LGBTQ+ 群体、社会经济地位低的群体。今后我们会将此关键推动因素的测量方法调整为报告累计数据，更好地显示“十亿人”目标的完成进度。上述变化（调整为报告累计数据）将反映到 2024 财年以及之后的报告计算中。

到 2030 年，我们将利用专业知识和技术，帮助 1,000 个非营利合作伙伴进行数字化转型

指标：[已在戴尔支持下进行数字化转型的非营利合作伙伴总数（从 2020 财年开始累计）](#)

方法：目前，此指标只统计了 Pro Bono 计划下非营利组织的数量。我们计划增加其他指标，用于统计从戴尔其他活动（包括直接业务部门捐赠）中受益的非营利组织的数量，以及从我们员工提供的技能型志愿服务中受益的非营利组织的数量。

Dell Technologies 投资开发了一款数字化评估工具，现已开放给全球的非营利组织使用。这款工具可供非营利组织用于评估并确定目前的数字化能力，明确数字化转型方面的重要事项和推荐资源，并可帮助他们长期跟踪在这些重要事项上取得的进展。这款数字化评估工具由第三方提供商 TechSoup 开发。

到 2030 年，我们每年都将培养供应链中的员工，让他们掌握可适应未来的技能

指标：[内部制造工厂面向未来技能培训总时长](#)

方法：统计列入试点计划的所有内部制造工厂面向未来技能培训的小时数。

指标：[供应链中面向未来技能培训总时长](#)

方法：统计列入试点计划的两家主要供应商面向未来技能培训的小时数。

到 2030 年，我们 75% 的团队将参与社区捐增或志愿服务

指标：[团队成员参与捐增/志愿服务的百分比](#)

方法：统计戴尔全职员工通过第三方捐增和志愿服务平台自行报告的参与情况。

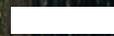
守护信任

到 2030 年，Dell Technologies 将成为最受我们客户和合作伙伴信赖的技术合作伙伴

指标：到 2030 年，我们将不断努力，让客户能够更加便捷地选择和控制自己的个人数据¹²

方法：每年报告“为客户提供更便捷的个人数据管理方式”方面的最新进展。

推进可持续发展



通过以下重点领域，创造更可持续的未来



积极应对气候变化，为企业、为人类、为地球创造更美好的明天

我们打造创新、可持续的技术产品和解决方案，帮助我们的客户勇创佳绩并减少排放。与此同时，我们通过实际行动来推动实现宏伟的气候目标，造福人类社会与整个地球。到 2050 年，我们将实现范围 1、2 和 3 的温室气体 (GHG) 排放量达到净零。



加速循环经济

我们努力推进设计、制造、环保材料和服务方面的循环创新，并通过多方合作在全球范围内大幅减少废弃物，并降低对地球和人类社会造成的环境影响。我们利用独特的体量、规模和影响力，重新设计、再利用和回收各种技术设备，致力于创造没有废弃物的未来。



在供应链中倡导社会和环境责任

我们凭借全球供应链的规模与能力，推行负责任的制造。我们恪守道德，尊重参与产品制造的每一个人，并采用负责任的做法来减少对环境影响。我们与许多供应商开展合作，帮助他们培养必要的洞察力和能力，并通过全面的保障计划（包括审核）帮助他们持续快速改进。

积极应对气候变化

随着气候变化对生活的影响日益频繁与显著，人类亟需快速采取行动。

气候行动是我们公司的要务。我们制定了明确而宏伟的 2030 年 GHG 排放目标，为到 2050 年实现范围 1、2 和 3 温室气体净零排放铺平道路。

除了自己实现减排，我们在气候行动方面还有许多其他举措。我们将利用技术这一有力优势，大规模减少全球排放，保护自然资源。我们必须设法解决当今地球上最严峻的那些气候挑战，而技术能够帮助我们、我们的客户和全社会做到这一点。

- 我们致力于减少产品生命周期每个环节的 GHG 排放总量：从材料、制造、包装、运输，到能源效率的设计和淘汰产品的回收。

- 我们致力于减少产品的能源消耗总量，同时继续提高性能并提供即服务 (aaS) 选项，从而减少能源浪费，并为部署信息技术 (IT) 基础架构提供低碳托管选项。
- 我们致力于利用边缘技术、遵守道德的人工智能 (AI) 和机器学习 (ML) 提供智能见解并更高效地管理资源，助力客户实现业务和气候目标。

总之，没有健康的地球就没有健康的企业。所有人都有责任履行这方面的承诺，我们也会郑重其事地履行自己的职责。



气候变化加速创新

—
可持续发展不是一时的权衡取舍，而是一种道德和战略层面的选择，将带来长远的商业价值。

我们向 6,600 名业务和信息技术决策者 (ITDM) 开展了一项名为 [Dell Technologies 创新指数](#) 的全球调查，总结了组织利用技术在业务中实现可持续创新的情况。

34%

的受访者正在加速创新以应对气候变化

52%

的 ITDM 表示他们正在减少 IT 整体碳足迹

39%

的受访者希望借助技术更全面地了解碳排放情况

“我们致力于利用高效的技术打造绿色未来，携手客户、合作伙伴和供应商实现共同的气候目标。我们采用创新的产品设计和消费模式，向客户提供相关见解与工具，负责任地推动客户完成数字化转型。”

—
ARTHUR LEWIS, DELL TECHNOLOGIES 全球基础架构解决方案部门 (ISG)
核心业务运营总裁兼首席运营官

实现净零排放

为了在 2050 年实现 GHG 排放量达到净零的目标，我们需要在业务的许多方面进行全球合作。不仅要减少公司和价值链中的 GHG 排放，还要通过技术创新减少排放量和能源消耗，帮助客户、合作伙伴乃至整个社会大规模地减少排放。

到 2050 年，我们将实现范围 1、2 和 3 的 GHG 排放量达到净零。

戴尔致力于了解我们在导致气候变化方面所起的作用，以及如何测量、管理并减轻这种作用，以实现宏伟的净零排放目标。

气候领域的形势日新月异。随着我们对于如何避免气候变化带来严重影响的认识越来越科学、评估方法越来越准确，测量准则和标准也在不断发展。戴尔将继续调整并评估所采用的方法，参考最新科学研究成果积极推进工作。

2023 财年，我们慎重地修订了旨在实现 2050 年净零目标的行动计划。我们利用[科学减碳倡议组织 \(SBTi\)](#) 制定的方法和标准，优化了 2030 年减排目标，将行动重点放到了我们有更大机会实现减排的范围和类别。

SBTi 是一个全球性的组织，旨在帮助企业按照最新的气候科学成果设定宏伟的减排目标。该组织致力于帮助全球企业加快行动步伐，在 2030 年之前将排放量减半，并在 2050 年之前实现净零排放。戴尔在 SBTi 指南出台以后对自身目标进行了调整，是 SBTi 认可减排目标的首批 12 家公司之一。

我们在 2023 财年更新了 2030 年减排目标并得到了 SBTi 认可，确保这些目标符合最新气候科学研究进展并有助于避免气候变化带来的严重后果。此外，SBTi 确认我们的范围 1 和 2 目标符合将全球升温控制在 1.5 摄氏度的要求，而这是企业针对范围 1 和 2 排放所能设定的最宏伟的目标。

按范围划分的温室气体排放

范围 1

Dell Technologies 拥有或控制的资产所产生的直接排放



范围 2

因消耗外购电力、蒸汽、加热和制冷而产生的间接排放



范围 3

与我们的供应链、客户使用我们的产品以及商务旅行、货物运输和服务等方面相关的间接排放



实现净零排放

为实现温室气体 (GHG) 净零排放，我们深入了解了我们的碳足迹，并在尊重科学的基础上设定了宏伟的 2030 年近期减排目标。设定 2030 年减排目标时，我们将重点放到了我们有更大机会取得成果类别。



设定宏伟的 2030 年减排目标

要加快步伐实现 GHG 净零排放，首先要制定明确、宏伟且符合科学的范围 1、2 和 3 十年减排目标。价值链上的各个环节，包括我们的组织、供应链和客户，都有责任共同努力实现我们的气候目标。

我们的 GHG 排放大部分属于范围 3，因此我们的目标不能仅仅涉及公司内部，而是应当延伸覆盖上游供应链和下游客户及其设施。

2023 财年，我们评估了现有的 2030 年范围 3 减排目标，希望通过加强这些目标来取得更大的成果。这些更新的目标根据 SBTi 的指导制定，确保符合关于气候变化的最新科学研究成果。

绝对且透明

为了加强这些近期目标并提供更大的透明度，我们放弃了之前计算强度的目标，改为使用绝对值目标。前者对减少量的计算是相对于特定业务指标（如产量或公司财务绩效）而言，而绝对值目标计算的是公司 GHG 排放量相对于基准年份水平所减少的总量。

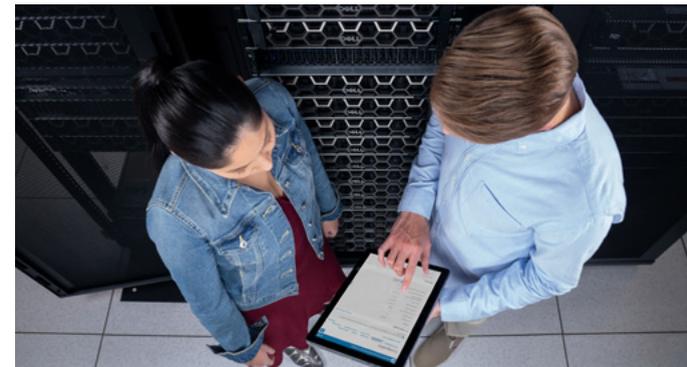
将行动重点放到能收获更大成果的领域

范围 1 和范围 2 大体在戴尔的控制范围内，而减少范围 3 的排放则需要戴尔与供应链合作伙伴进行深度合作，帮助后者监控和管理 GHG 足迹（类别 1）。这也有助于减少戴尔产品的 GHG 足迹。减少范围 3 的排放还需要戴尔与客户进行密切合作，减少戴尔技术产品在使用过程中产生的排放量（类别 11），包括鼓励和帮助客户改用可再生电力、向客户提供电源管理软件等工具、协助客户改用绿色数据中心等。

范围 3 中的这两个类别是最有助于我们实现全面净零目标的两大领域。将重点放到这些领域，再结合针对范围 1 和 2 的减排措施，我们就在重要领域实现减排。



外购商品和服务产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 45%



售出产品在使用过程中产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 30%

* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅[目标汇总版块](#)。相对于 2020 财年的减排量。

迄今为止的表现*

范围 1 和 2 的 GHG 排放量减少 50%



范围 1 和 2（基于市场）的 GHG 排放量，单位：MT CO₂e

Dell Technologies 所有设施所购电力中 75% 将来自可再生能源发电；到 2040 年这一数字将达到 100%





气候行动

创新助推气候行动

一群从事大堡礁保护工作的科学家希望通过了解最新情况，更好地确定他们的工作目标。Dell Technologies、英特尔与 Citizens of the Great Barrier Reef 以及澳大利亚昆士兰大学合作开展新一轮大堡礁普查项目，通过收集并分析实时数据，帮助这些科学家做出更好的决策。在这轮普查之前，科学家只能定期勘测 5% 的珊瑚礁。这轮普查勘测了 15% 的珊瑚礁，帮助科学家和管理人员及时了解每年的情况变化。

项目中采用的 IT 解决方案包括安全的边缘到核心网络，让游客、当地居民和科学家们能在出海时贡献有关珊瑚礁的数据。为了帮助整理收集到的所有数据，戴尔开发了一款深度学习模型（一种人工智能）对珊瑚礁的边界进行分类，从而提高效率并减少科学家的工作时间。戴尔的解决方案包括多个使用英特尔凌动处理器的边缘设备。这些设备经过加固设计，耐热、防水、低能耗，可提供强大的数据分析能力。

创造没有废弃物的未来

根据艾伦麦克阿瑟基金会与材料经济学公司合作撰写的一份报告，通过改为使用可再生能源，人类可以解决全球 55% 的温室气体排放量；但为了实现联合国气候目标，人类还必须解决其余 45% 的排放量，而这将涉及到人类制造和使用产品的方式。

循环经济在这个方面大有可为。事实上，据世界资源研究所估算，如果人类能够在 2032 年前将全球循环经济水平提高 1 倍，全球温室气体排放量将减少约 39%。正因如此，我们关于“推进可持续发展”的承诺中包含了“减少排放量”以及“加速循环经济”这两项内容。

Global E-waste Statistics Partnership 研究发现，2019 年全球产生了 5,360 万吨的电子废弃物——人均约 16 磅。其中，只有约 17.4% 的电子废弃物以正规方式被收集和回收。如果人类继续以这种速度产生电子废弃物，预计电子废弃物的数量到 2030 年将达到惊人的 7,470 万吨。

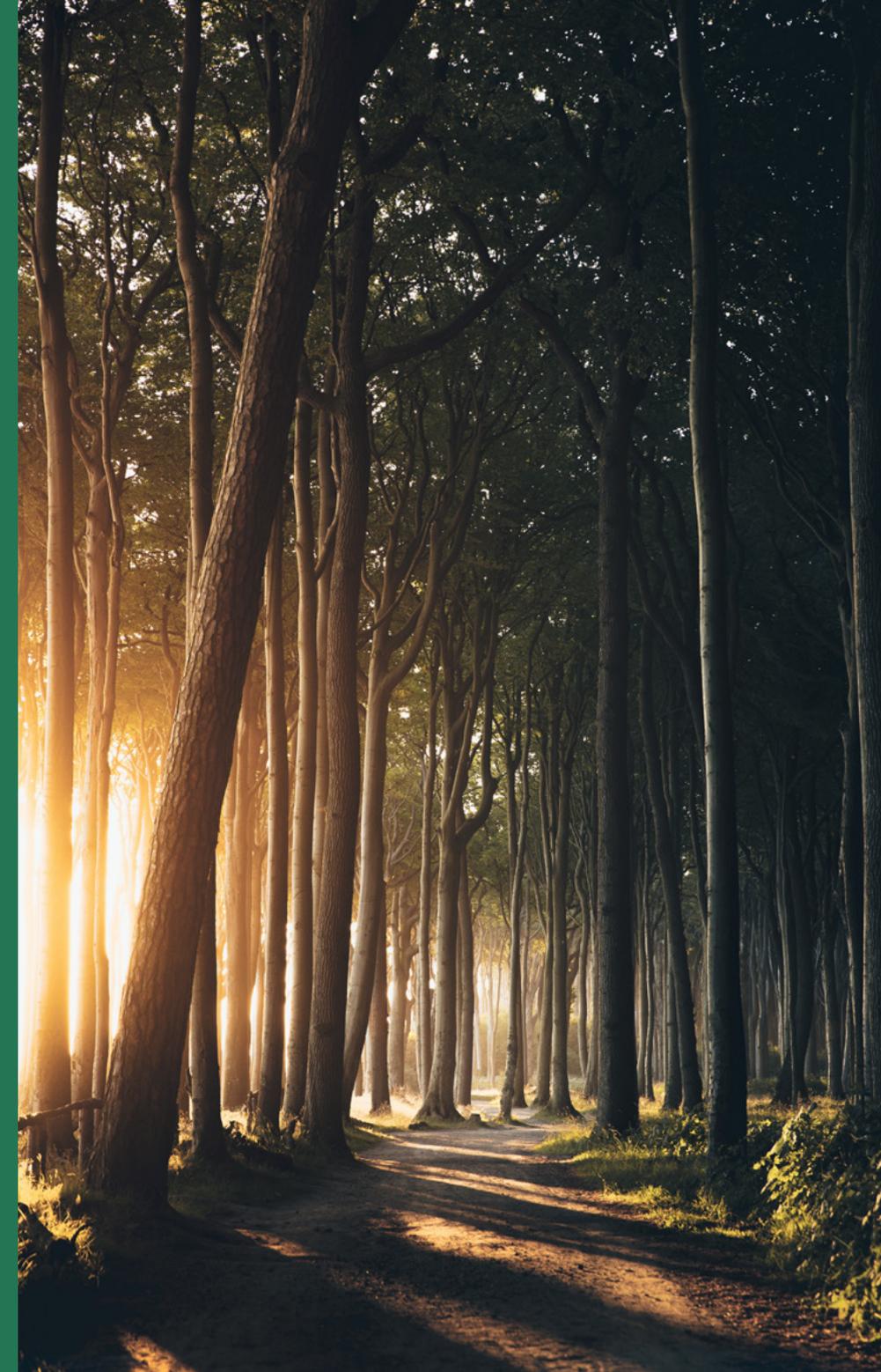
戴尔致力于通过回收产品、延长产品和材料的重复利用时间以及投资回收、可再生和低碳排放材料，减少对新材料的使用，从而减少废弃物及相关排放。我们每回收一千克钢、铝、塑料或铜，都意味着少开采和生产一千克相应的材料。

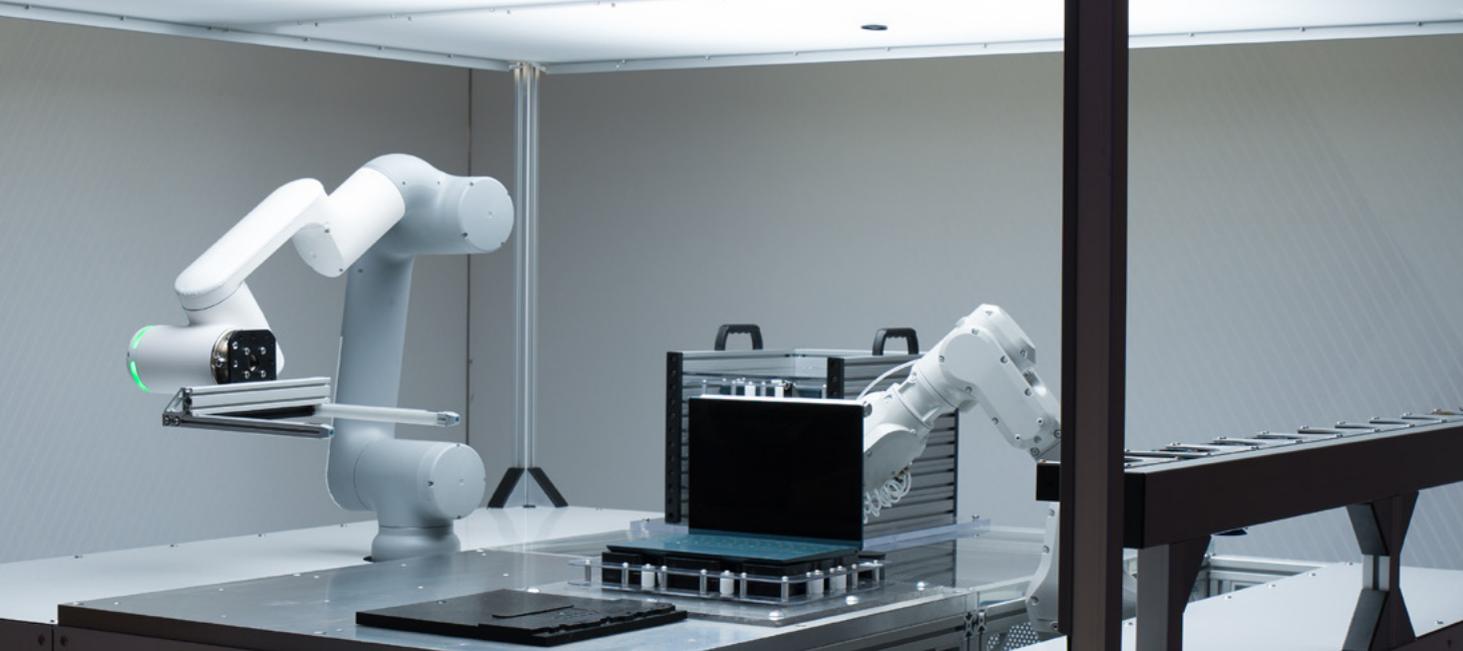
当然，任何公司都不能单凭一己之力完成向循环经济的转型。我们与客户、供应商、同行乃至竞争对手（通过形成竞争前合作组）合作，共同确定最佳实践、扫除障碍并支持业界倡议，致力于实现对所有技术产品的重新设计、再利用和回收。

2023 财年，戴尔与主要消费类电子品牌亚马逊、苹果、谷歌和微软合作推出了 Backstop 试点计划，以期了解并解决消费者在电子设备回收方面所遇到的困难。这项试点计划在美国科罗拉多州丹佛市提供免费的上门回收服务，帮助客户克服行动上的障碍，以便更顺畅地回收电子废弃物。

我们还与循环电子合作伙伴组织 (CEP) 合作，提议并支持启动回收钢项目。我们与业内同行和供应商举行研讨会，寻求整个业界的支持，共同找出存在的障碍并提出相应的解决措施，从而扩大回收钢在 IT 产品中的使用范围。大规模使用回收钢有助于我们实现循环经济目标，并可减少制造过程中的碳排放。参与 CEP 有助于我们制定正确的行动，并在整个行业范围内有效地展开合作。

2023 财年，我们推出了首款 100% 由回收和可再生材料制成的包装，并确保包装在使用后 100% 可回收。我们还扩大了这种包装的使用范围，用它来运输大部分新款笔记本。





循环经济

投身循环经济创新

我们继续推动创新，加速产品、组件和材料的再利用，努力打造一个没有废弃物的未来。2023 财年，我们对革命性的可持续 PC 设计原型机 [Concept Luna](#) 作了进一步研究。就像概念车一样，Concept Luna 用来测试各种可能性，验证关于减少废弃物和排放、重新利用材料以及实现突破性创新的各种新想法。

Experience Innovation Group 的工程师们在过去一年里对 2022 财年推出的 Concept Luna 不断进行模块化设计方面的改进。在当前的技术条件下，对于使用螺钉、胶水和焊接元件组合在一起的 PC，回收合作伙伴可能需要花费一个多小时才能完成拆解。改进后的 Concept Luna 设计不再使用胶水和线缆，而且几乎不再使用螺钉，将拆解时间缩短到几分钟。我们还引入了智能遥测和机器人自动化技术，这些都有助于扩大我们的成果，为未来的 PC 制造建立一个互联循环系统。

“创造一个净零排放，无惧气候变化的未来，对于今天的我们举足轻重。我们召集了一些杰出、睿智的人才来从事循环经济创新，审视产品生命周期的每一个环节，加速打造一个没有废弃物的未来。这样做不单只是商业上的明智之举，更有助于为全人类实现一个更美好的未来。”

SAM BURD, DELL TECHNOLOGIES 客户端解决方案部门总裁

大力减少电子废弃物

[Dell Technologies 创新指数](#)显示，企业和 IT 决策者正在积极谋求减少公司的电子废弃物。

47%

的 ITDM 需要对废旧 IT 设备进行
淘汰回收处理

戴尔可以帮助组织淘汰废旧 IT 设备，让这些设备得到回收再利用。因此，我们的客户可以安全、负责任地减少废弃物，并充满自信地规划未来创新。



循环经济

扩大目标范围， 更坚定地实现 循环经济

我们不久前对 ESG 目标进行了优化，并在这个过程中扩充了每一项循环经济目标的内容。

到 2030 年，客户每购买一公吨我们的产品，我们就会重复使用或回收一公吨产品

这项目标现在不仅适用于通过戴尔自营的回收再利用服务回收的产品，还扩大到通过戴尔合作伙伴回收的产品。这一调整有助于我们与渠道和联盟合作伙伴开展更紧密的合作，协助他们实现可持续发展方面的目标，并扩大我们在产品回收方面的影响力。

到 2030 年，我们的所有包装都将由回收或可再生材料制成，或直接利用使用过的包装

我们不满足于仅仅使用回收或可再生材料制造包装，并让包装本身可回收，还扩大了此项目标的测量范围，承诺重新使用回收的原始戴尔包装。

到 2030 年，我们超过半数的产品组成物质将由回收、可再生或碳排放量更少的材料制成

我们致力于使用对环境影响较小的材料来制造产品。回收和可再生材料当然是其中的重要组成部分，但我们并不止步于此。我们扩大了材料目标的范围，在可持续替代材料中增加了低碳排放材料，以便在回收或可再生材料数量不足时发挥作用。

循环经济方面的进展

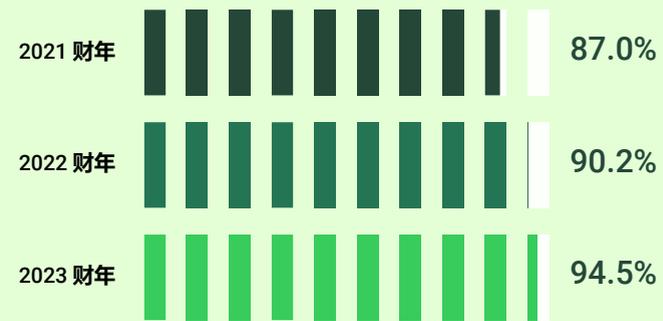
截至 2023 财年，我们迄今为止就最初设定的循环经济目标所取得的成就* 显示如下。

到 2030 年，客户每购买一件产品， 我们会回收再利用一件同等产品



回收产品的百分比 (回收再利用的产品数量与售出产品数量之比)

到 2030 年，我们的包装将 100% 由回收或可再生材料制成



包装中回收/可再生材料成分所占的百分比

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



产品中回收/可再生成分所占的百分比

* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅[目标汇总版块](#)。

提供性能卓越的 可持续技术产品

戴尔致力于将可持续发展的理念融入到产品和解决方案的方方面面（包括设计、材料选择、能源效率等），在为客户创造切实商业利益的同时，也为地球和社会带来积极影响。

我们强调推进可持续发展，可持续产品、解决方案和服务是我们在这方面工作的具体表现。正是因为它们，我们关于应对气候变化、加速循环经济的承诺才在客户面前显得真实可信。我们也借此一步步朝着“通过技术创新推动人类进步”的目标稳步前进。





在可持续产品方面的公认带头地位

“我们在可持续产品的设计上不断推陈出新，帮助我们和我们的客户减少环境影响并加速实现循环经济。我们相信这是技术行业的必然发展方向，我们很自豪能够引领技术行业走向更可持续的未来。”

JEFF CLARKE, DELL TECHNOLOGIES 副董事长兼联合首席运营官

- 1993 年 ● 推出首款通过能源之星® 认证的产品
- 1996 年 ● 推出首个面向商业客户的 Asset Recovery Services 资产回收服务
- 1997 年 ● 推出首个面向消费者的全球免费回收计划
- 2006 年 ● 推出首批符合 EPEAT 标准的产品
- 2007 年 ● 首次在产品中使用回收塑料
- 2009 年 ● 在业内率先使用竹制包装
- 在业内率先禁止向发展中地区出口电子垃圾
- 2013 年 ● 率先在服务器/存储中实现 Titanium 级能效
- 2014 年 ● 首次在产品中使用闭环材料
- 2015 年 ● 开始使用从航空航天业回收的碳纤维
- 2017 年 ● 首次在包装中使用趋海塑料 (OBP)
- 2019 年 ● 发布庆祝 Latitude 7300 问世 25 周年的绿色低碳版本
- 2021 年 ● 推出对可持续 PC 设计进行了全面探索的 Concept Luna
- 首次在产品中使用可再生材料
- 2022 年 ● 首次使用水电铝、回收钢、由蓖麻油和手机的温室气体制成的生物塑料
- OBP 的使用范围从包装扩展到产品

产品的生命周期

从产品和包装材料的选择，到供应链的可靠性和完整性，我们不放过任何一个机会，竭力实现负责任且可持续的产品制造、交付、使用和回收。



回收再利用

我们向客户提供将旧技术设备（不限品牌）重新利用、翻新、转售和回收的多种服务。



设计

我们在产品设计中注重提高产品能效和加速循环经济，尽可能减少材料的使用，利用回收材料，并更大限度地提高产品的可重复使用性。



使用

我们致力于提高技术产品的能源效率，以减少能源浪费、排放和运营成本。



制造

我们将运营效率和节能作为重点，使用可再生电力并尽可能避免各种形式的浪费。



运输

我们尽可能使用可再生的包装材料，并致力于通过使用高效的配置来减少运输对环境的影响。



确立新的可持续发展标准

生态标签标准有助于客户了解电子产品及其生产公司，从而推动可持续发展。戴尔参与以下计划，设计符合以下标准的设备，从而方便客户了解设备相关情况。

- 能源之星
- EPEAT
- TCO
- 80 PLUS
- 中国环境标志计划 (CELP)

面向未来的可持续 PC， 打造办公、生活新生态

无论是在当下，还是在可预计的未来，PC 对于维持商业活动的正常进行都不可或缺。全球组织使用的设备不计其数，因此我们设计的产品不仅要智能、强大、安全，还要环保可持续。

- 我们有 400 多款客户端产品获得了 EPEAT 认证，其中半数以上获得了 EPEAT Gold 认证。
- 我们的产品使用了多达 9 种环保材料，包括回收、可再生和低碳排放材料。
- 部分戴尔 OptiPlex 台式机使用了高达 59% 的消费后回收 (PCR) 塑料。¹³
- 我们有 550 多款笔记本、台式机和显示器通过了能源之星认证。

维修、再利用、回收：延长产品和材料的使用寿命

打造更易于维修、升级、再利用和回收的设备将有助于实现循环经济，并更大限度地减少电子废弃物对环境的破坏性影响。这意味着我们在设计产品之初就需要考虑到今后对产品的再利用，确保产品易于维修和升级，从而延长设备的使用寿命，实现更多人、更长时间的使用。

我们还设法减少组件的大小和数量，减少每个组件所需使用的材料数量，降低系统组装的复杂程度，尝试使用标准工具和紧固件，并使用卡扣或统一的螺钉来代替粘合剂。我们有庞大的零部件组合可供选择，方便客户升级组件并延长设备使用寿命。

关于循环经济，我们的核心理念是杜绝任何形式的浪费，我们的目标是回收尽可能多的产品，并对这些产品实现回收再利用。为了实现这一目标，我们为全球消费者和企业客户提供一系列安全回收解决方案，帮助双方尽可能长时间地循环使用产品和材料。



材料很重要：回收、可再生和低碳排放材料

在产品和包装中使用回收、可再生和低碳排放材料，可加速循环经济，并减少与开采和制造新材料相关的 GHG 排放。在挑选产品和包装中使用的新型环保材料时，我们只选择在使用寿命结束时可以回收或再利用的材料。



生物基塑料

蓖麻子、妥尔油和 POM ECO-B 是石油基塑料的天然生物基替代品，已用于生产部分 Latitude 和 Precision 笔记本的顶盖和底盖（这些产品还使用了消费后回收塑料和回收碳纤维）。我们还在 Latitude 5000/7000/9000 系列笔记本和 Precision 3000 系列移动工作站笔记本的底部缓冲垫中使用了一种由蓖麻油制成的类橡胶材料。



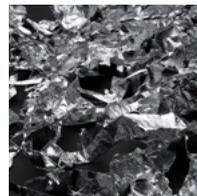
闭环

回收报废的技术设备，使用这些材料制造新设备的部件。OptiPlex 产品组合使用了戴尔回收再利用计划所回收的技术设备中包含的塑料、铝材和稀土磁铁。



碳纤维

部分笔记本中使用了来自航空航天和其他行业的回收碳纤维。



低碳排放铝材

部分笔记本中包含了使用水电和/或回收材料生产的铝材。与使用煤电生产的铝材相比，这种铝材的碳排放量降低了高达 90%。



趋海塑料

自 2019 年以来，我们成功阻止了超过 800,000 磅塑料进入海洋，将这些回收塑料用于生产产品和包装，包括部分 Latitude、Precision 和 OptiPlex 产品以及 EcoLoop™ 系列便携包。



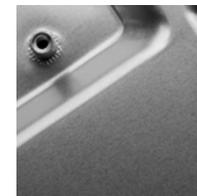
纸纤维

我们的包装采用多种材料制成，包括竹子、再生纸浆和甘蔗纤维，以及可持续来源的原生纤维。



消费后回收 (PCR) 塑料

产品和包装组合中使用了多种来源的 PCR 塑料，例如 5 加仑的饮水机水桶和一次性塑料。



回收金属

使用回收金属（包括钢材、铝材和铜材），减少对新材料的开采和加工。

重视能效，兼顾性能

出于资源成本攀升以及环境影响方面的考虑，能源效率问题日益引发关注。因此，我们致力于减少技术产品的能源足迹，并提供可提高能源效率的工具，而且这些都不以牺牲产品的功率和性能为代价。

以下是我们关注的重点领域：

能源效率：为了降低设备的功耗，我们使用智能节能风扇和高效电路板、处理器、电源和内存。

智能设备：基于 AI 的优化软件 Dell Optimizer 戴尔智能调优软件会学习并适应用户的工作方式，让您不必在性能或效率上做出妥协。

高效工作区：使用 PC 以外的高能效设备，例如具有内置环保设置的显示器和外围设备，减少家庭或办公室的能源浪费。

聚焦 Latitude 9440

我们在戴尔 Latitude 9440 笔记本的各个部分使用了回收、可再生和低碳排放材料，为这款高端商务笔记本带来了可持续性方面的创新。

- 低碳排放的铝合金机箱中使用了 75% 的回收材料
- 电池外壳含 90% 的 PCR 塑料
- 风扇外壳含 28% 的回收超海塑料 (OBP)
- 设备底部支脚含 42% 的生物基塑料
- 扬声器外壳含 30% 的 PCR 塑料
- 交流适配器外壳含 90% 的 PCR 塑料 (100 W Type C 适配器)
- 交流适配器线缆含 50% 的回收铜 (100 W Type C 适配器)
- 键盘含 35% 的环保材料
 - 75% — 键帽采用回收聚碳酸酯塑料
 - 82% — 剪刀脚采用生物基可再生 POM
 - 80% — 薄膜采用回收聚对苯二甲酸乙二醇酯 (PET)
 - 100% — 背光遮罩采用回收 PET



节能型数据中心

当前全球能源格局错综复杂，企业必须面对竞争激烈的能源需求和变幻莫测的各种因素，在实现财务目标的同时，满足可持续发展的要求。考虑到能源商品的价格 [2023 年预计将平均上涨 46%](#)，可以想见组织正在寻求提高能源效率的长期解决方案。

戴尔同样承受着这方面的压力，并且我们知道只有与供应商和客户合作才能让行动取得更大成效。我们将继续引导技术行业推出节能型技术，打造更强大的设备和更高效的 IT 环境。

我们拥有强大的技术与服务，可以帮助客户打造现代化且可持续的数据中心。我们设计的数据中心产品不仅具备更优的性能，而且在整个产品生命周期中提升了可持续性。事实上，戴尔比其他存储供应商拥有更多的能源之星存储认证。¹⁴

IT 资产利用率低下是造成数据中心能源浪费的罪魁祸首。戴尔在硬件、软件和服务层面综合运用多种方法来解决这个问题，包括整合、虚拟化、云迁移和托管等。我们还提供 Dell APEX 等即服务 (aaS) 选项，为客户提供所需的 IT 资源，同时充分利用我们的节能型设备，更大限度地减少能源浪费。

经过优化的技术、更为先进的遥测、可持续的特性以及与时俱进的业务模式多管齐下，助力客户乃至地球实现创新与进步。



数据中心解决方案经过优化，性能、能效双提升



高效节能的硬件配置

我们的数据中心解决方案不仅更加高效节能，而且具有更高的性能功耗比，可有效减少能源浪费。



节能型组件

我们逐一排查找出可以降低功耗的组件。例如，我们的变速风扇可配合智能热控以恰到好处的速度运行，从而节省了能源。



经过优化的散热和冷却技术

我们设计了新的方法来解决我们强大的机器所产生的热量。通过减少热量，我们可以充分减少数据中心散热所需的能源。



智能平台管理

服务器内置基本输入/输出系统 (BIOS) 和 Integrated Dell Remote Access Controller (iDRAC)，有助于减少能源浪费。



数据中心电源管理

OpenManage Enterprise (OME) Power Manager 提供遥测数据，有助于减少碳足迹。



优化工作负载迁移

我们的数据中心解决方案可以帮助管理本地和云端工作负载。



减少数据中心占用空间

我们可确保 4:1 的企业数据存储缩减比例和 55:1 的 PowerProtect 数据缩减比例。¹⁵



负责的设备淘汰

我们向客户提供回收再利用服务，帮助客户在设备生命周期结束时安全、负责任地淘汰设备。



可持续产品和服务

决策者希望提高能源效率

为了扩大可持续创新并推动实现可持续业务成果，各组织正在寻求能够提供合适的工具、服务、产品、材料和见解的技术提供商。[Dell Technologies 创新指数](#)显示出企业和 IT 决策者 (ITDM) 对可持续发展的渴求。

提高能源效率

47%

的 ITDM 表示他们正在着手减少数据中心的能源使用

50%

的 ITDM 利用边缘/人工智能/机器学习来获得数据洞察并采取相应措施，从而提高能源效率

尝试新的消费模式

42%

的 ITDM 在尝试使用即服务来管理能源使用

聚焦 PowerEdge™

新一代 PowerEdge 服务器突破性能、能效和可持续性方面的极限，产品组合的能量强度比 2013 年时降低了 83%。

- 性能提升高达 121%。¹⁶
- 模型生成速度加快 10 倍。¹⁷
- 比上一代 GPU 快 4.5 倍。
- 核心数量增加多达 50%。¹⁸
- 与 HPE OneView 相比，使用 Dell OME 的安全配置模板部署速度提高了 52%。¹⁹
- 通过高性能风扇和新型 CPU 散热器实现高效冷却，让设备始终保持适宜温度。
- 使用 OME Power Manager 进行自动化电源和散热管理。
- 业界首个获得 EPEAT Silver 评级的服务器。²⁰
- 部分 PowerEdge 服务器使用了 16% 的经认证回收钢材。²¹
- 通过限制油漆和涂层的使用，减少了所用的材料。
- 使用多件包装代替单件包装，减少了包装材料的使用，改善了与物流相关的碳排放量。

设计负责任的包装

作为负责任包装方面的先锋，我们致力于减少废弃物，希望使用回收和可再生的替代材料在运输过程中保护产品。我们的目标是，到 2030 年，所有包装 100% 由回收、可再生或再利用材料制成。

我们的包装经过特别设计，可更大限度地增加对回收和可再生材料的回收利用。无论是 PC 设备、显示器和外围设备，还是服务器、存储设备和网络产品，我们都尽可能使用回收或可再生材料来设计和包装我们的产品。

2023 财年，我们推出了首款 100% 由回收和可再生材料制成的包装，并确保包装在使用后 100% 可回收。我们还扩大了这种包装的使用范围，用它来运输大部分新款笔记本。

多件包装解决方案

简化拆箱过程

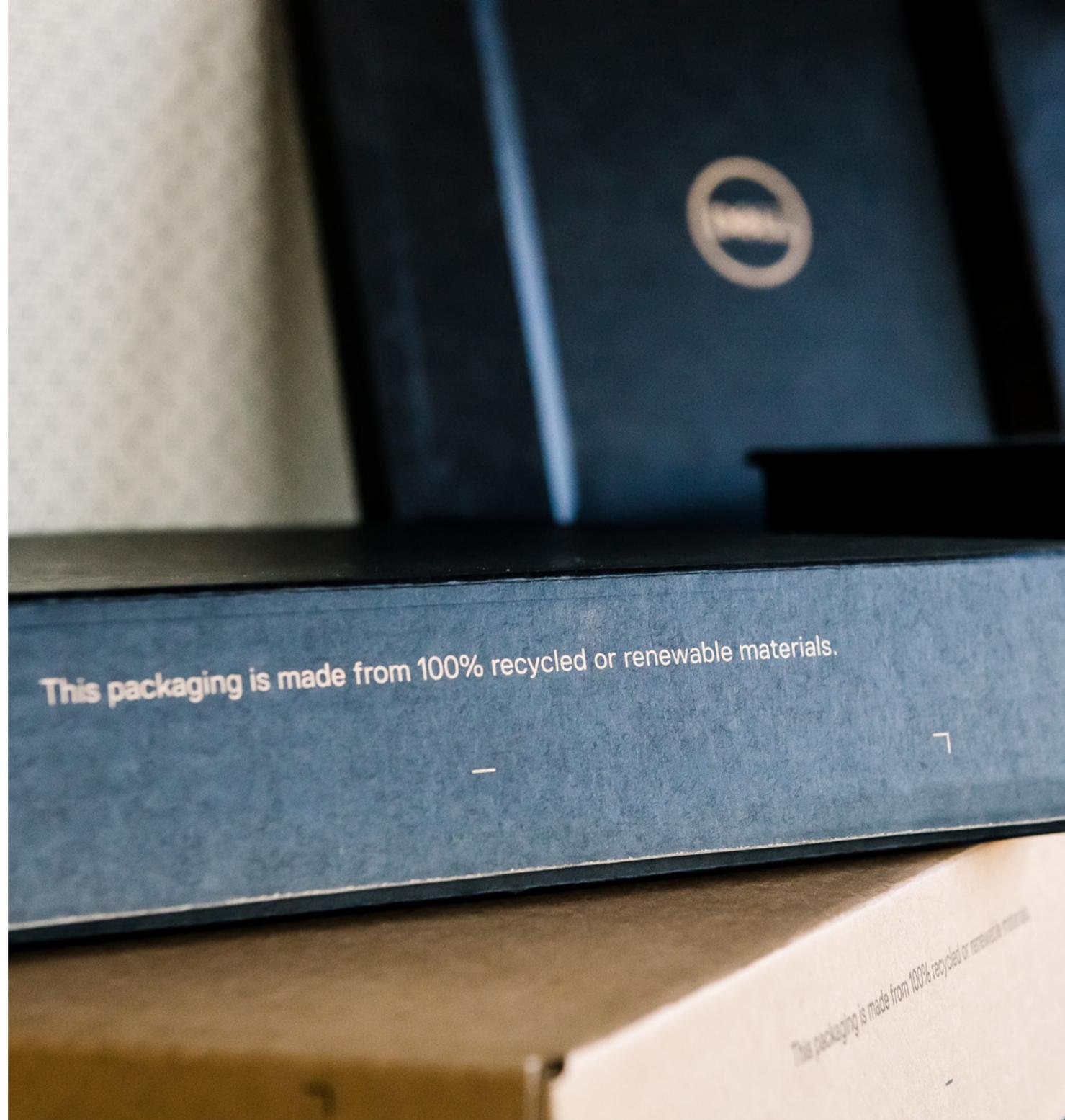
为了节省部署和安装新设备的时间，在一个包裹中运输多个产品可以减少拆箱和清理包装材料所需的时间。

更易于管理，要整理的东西更少

多件包装增加了每个托盘上的产品数量，从而节省了大量空间，减少了规划和整理过程中需要考虑的包裹数。

减少废弃物

通过用更少的箱子和更大尺寸的托盘有效地包装和运输我们的产品，我们减少了运输的货物数量，并帮助客户减少了废弃物。



通过服务，提升可持续性、效率 and 安全性

借助我们的回收再利用服务，客户能够安全、方便地淘汰和回收产品，更大限度地减少电子废弃物对地球的影响，以及整个市场对原始材料的需求。戴尔拥有超过 25 年的回收再利用经验，可帮助客户以安全且可持续的方式淘汰 IT 设备，并从中提取价值用于未来的创新。此外，我们认为，我们有责任共同保护地球家园，让它更加丰饶。在环境问题上，我们一直坚持高标准、严要求，遵守全球法规，这展示了我们在这方面的坚定立场。

我们的服务优先关注 5 个关键领域：



数据保护和安全

我们保护敏感和重要数据，确保数据不会落入坏人之手。我们清理设备；如果设备无法清理干净，我们会进行物理销毁，防止数据被恢复。所有流程均符合 NIST SP 800-88 r1 标准数据清理要求。详情请参阅[数据存储设备的介质清理](#)。



合作伙伴管理

我们严格遵守监管法律法规，并要求我们的合作伙伴同样做到这一点。我们对合作伙伴进行积极审查和审核，并要求他们恪守严格的道德和环境标准。我们的合作伙伴标准适用于合作伙伴支持的所有回收再利用服务以及退货流程。详情请参阅[戴尔电子器件处置合作伙伴绩效标准](#)。



重获价值

我们帮助客户转售淘汰的设备，尽可能从这些设备中获取价值，以便用于再投资和推动业务增长。延长产品使用寿命是我们的第一要务，这样可以更大限度地收回价值，用于投资未来的技术。



环境合规性

2009 年，我们在[业内率先禁止](#)向发展中地区出口无法使用的电子产品和电子废弃物；我们将继续按照严格的标准合法合规运营，并要求我们的合作伙伴同样做到这一点。详情请参阅[我们的政策、立场和指导准则页面](#)。



负责任的回收

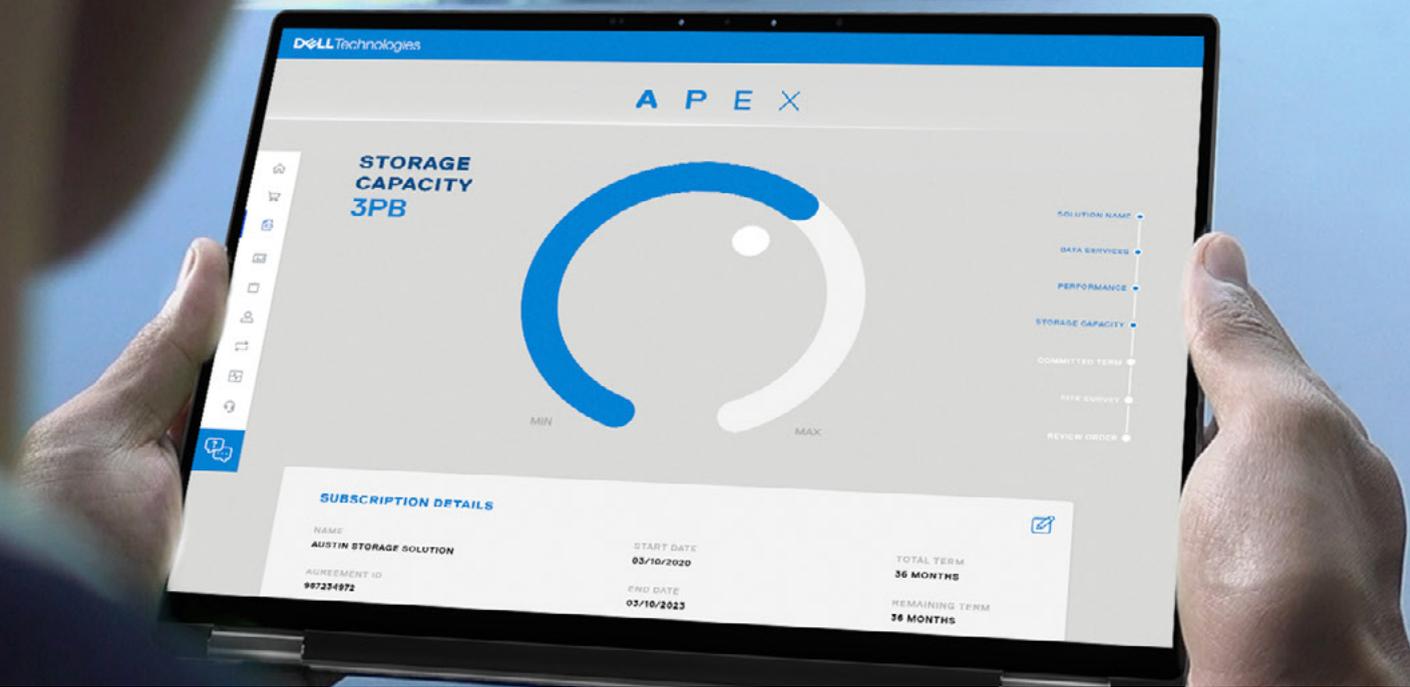
对回收的产品进行再利用是我们的工作重点。我们会对回收的设备进行全面的测试，尽可能减少浪费。我们的企业服务所回收的材料大部分被再次利用，其余则被负责任地回收并重新进入供应链。



负责任的回收再利用服务

我们提供多种便捷服务，帮助企业、组织和消费者安全地淘汰或回收他们的旧技术设备。

<h3>Asset Recovery Services</h3>	<p>戴尔帮助商业客户安全、负责任地淘汰旧 IT 设备，实现技术设备从旧到新的顺利过渡。这类服务现在已在全球 36 个国家/地区开展。我们凭借浸淫安全领域多年的丰富经验管理整个处置流程，并在此过程中遵守环境法律法规。我们针对旧的客户端设备和服务器提供以下服务：搬运、转售、回收、租赁设备归还以及数据清除。客户可以通过在线自助服务门户获得客户端设备和服务器（不限品牌）的实时估价和综合报告，整个回收过程简单顺畅。</p>	 
<h3>技术更替计划</h3>	<p>企业可以利用戴尔金融服务的融资解决方案采购 IT 设备，在更新技术设备的同时减少对环境的影响，并节省资金。这项计划可以帮助企业在推进业务运营转型的同时延长技术投资的寿命，保持现金流的灵活性，并为循环经济做出贡献。</p>	 
<h3>全球寄回</h3>	<p>无论哪个品牌的旧电子产品，无论产品的使用状况如何，只要客户想要寄回，戴尔都会提供免费（由戴尔预付费）、便捷的全球物流服务，免费对产品进行负责任的回收。客户只需打印一个预付费发货标签，将物品打包，前往当地邮寄中心投递，或打电话安排上门取件即可。</p>	 
<h3>戴尔以旧换新和 Dell Reconnect</h3>	<p>美国消费者可将符合条件的个人设备（不限品牌）兑换成 Dell.com 的购物积分。如果设备出于任何原因无法获得以旧换新积分，我们将免费对其进行回收。对于不符合条件的个人设备，我们将提供免费的寄回服务，对其进行负责任的回收。Dell Reconnect 计划则允许消费者将电子产品（不限品牌与使用状态）送到参与计划的 Goodwill® 网点，戴尔将免费对这些电子产品进行回收。通过以旧换新以及设备回收，消费者也可以从中出力，防止电子废弃物进入垃圾填埋场，同时为循环经济做出贡献。</p>	 



借助 APEX 推进可持续发展

戴尔不断推出新的业务模型，助力实现企业和地球的可持续发展。我们的订阅和即服务模式能够根据客户的需求合理调整 IT 环境，从而提高效率并减少浪费。

在我们委托 [Forrester 进行的一项研究](#) 中，大多数组织都认为订阅基础架构即服务 (IaaS) 有助于可持续发展和节约成本。除了商业价值，我们的即服务模式还有助于减少电子废弃物和 IT 碳足迹。客户希望有一个合作伙伴来帮助他们达成目标。

71%

的公司表示，他们需要合作伙伴来帮助他们加速实施计划，并实现可持续发展目标

88%

的公司表示，他们看重在推进可持续发展方面采取的举措，如提高能源效率、保留未来升级潜力等

65%

的公司认为采用 IaaS 模式可节省超过 10% 的成本

38%

的公司希望可以得到更准确的碳排放量分析

41%

的公司希望减少组织的电子废弃物和 IT 碳足迹

APEX 和即服务产品

企业常常过量配置数据中心内的资源，导致能源浪费。而 APEX 等即服务产品给客户带来了灵活性，可以在提升性能的同时合理调整当前的 IT 环境。



客户只需按实际使用的容量付费

IT 资产利用率低下是造成数据中心能源浪费的主要原因之一。APEX 允许客户灵活掌控消费，根据需要使用我们的 IT 产品。他们可以在需要时再对 IT 运营进行扩展，减少多达 42% 过量配置的资源，并减少相应的排放和资源浪费。

客户可以将业务运营和应用程序托管到视其需求量身定制的卓越服务器和存储硬件上，并从一开始便采购使用更少能源的可持续 IT 产品。



客户可将生命周期管理外包

选择 APEX 的客户可以利用戴尔最先进的技术，这些技术产品在其每个生命周期的每个阶段都具有更出色的可持续性。APEX 为客户管理 IT 基础架构，代客户负责任地回收再利用技术产品或将其改造成其他用途，从而提升设备未来的残余价值，并帮助客户摆脱生命周期管理工作。

利用 APEX 来管理基础架构生命周期，客户在硬件停用和淘汰方面可节省最多 53% 的时间。²²



客户可将数据托管在使用可再生能源供电的设施内

选择 APEX 的客户可以将工作负载和数据托管在低碳设施内（如有），从而进一步降低排放并达成可持续发展目标。

通过将服务器部署在使用 96% 以上可再生能源能力的低碳托管设施，客户可以大幅减少碳排放，同时实现理想的性能和效率。²³

推进供应链中的可持续发展

作为一家全球性公司，Dell Technologies 可以通过多个方面给环境和人类带来积极影响。我们有数千家供应商，因此施加影响的机会更是大增。这些供应商是我们通过技术创新推进人类进步过程中倚仗的重要力量。

对于经营过程中遇到的种种挑战，我们不是简单地奉行“兵来将挡，水来土掩”，而是积极利用这些机会加强抗风险能力。我们在每一次挑战中学习、适应与成长，并借此建立了更可靠、更持久的供应链，满足客户、合作伙伴以及其他利益相关方的需求。此外，我们在可持续发展工作上的坚持不懈，也是我们取得长期成功的关键助力。

戴尔社会和环境责任 (SER) 保障与合作计划有着庞大的规模。我们主动出击，积极查找并解决戴尔自有工厂以及供应商（包括总装、直接供应商和二级²⁴供应商）工厂中存在的问题。





供应链可持续发展

提升协作

我们重视人权和环境问题，凭借我们在经营方面的经验以及与业内伙伴之间的合作关系，致力于推动负责的制造、多元化与包容性等实践。与供应商建立牢固的合作伙伴关系，是我们携手供应商一起走向成功的关键。以下信息概要说明我们如何提升与供应商之间的协作。

“Dell Technologies 将继续扩大 ESG 责任计划的规模和范围，从而确保实现对客户和所处社区的种种承诺。我们将继续心系供应链人员的福祉，保护地球，并打造多元化的供应商群体。因为这些是正确之举。”

— KEVIN BROWN, DELL TECHNOLOGIES 执行副总裁兼首席供应链官

遵守重要的供应商原则

我们依据联合国《工商企业与人权指导原则》、联合国《世界人权宣言》、联合国《儿童权利公约》等国际标准，要求供应商奉行负责任且合乎道德的业务实践。

供应商只有遵守我们的**供应商原则**才能与我们开展业务合作。同时我们也将在此基础上，推行社会和环境尽职调查计划。我们与供应商密切合作，帮助他们获得满足这些要求所需的知识与能力。在过去几年中，我们与供应商之间形成的合作关系，为我们解决一系列供应链挑战起到了至关重要的作用。随着后疫情时代的到来，我们将一如既往地致力于打造业内更加值得信赖的可靠供应链。

可持续供应链的四要素法

与戴尔合作的供应商众多，而不同供应商企业在可持续发展计划的成熟度方面各有不同。鉴于这一点，我们希望通过实施持续改进，与供应商一起推进可持续发展。

我们在 SER 审核计划中采用特别的四要素法。这个持续改进模式包含“风险评估”、“供应商审核”、“纠正措施计划”和“能力发展”这几个要素，为供应商完善可持续发展实践构筑了框架。之所以将这一模式中的每一项称为“要素”而不是“阶段”或者“步骤”，是因为供应商并不都按照顺序经历这些要素。例如，我们可能在对供应商进行风险评估之后，认为供应商无需接受审核，但有必要在一些领域进行改进。

要推动供应商在可持续发展实践方面的不断改进，持续的沟通至关重要。这包括供应商、SER 专业人士和审计员之间的沟通。我们还在供应商季度业务审查(QBR)中分享 SER 绩效指标，以及成本和质量等其他关键指标。高管将参加 QBR，共同确定未来的业务奖励，并讨论目标进展情况。

我们与供应商积极合作，改善他们的可持续发展实践。但在极少数情况下，如果供应商持续表现不佳，并且这种情况显然无法通过加强合作得到改善，我们可能选择终止与该供应商的业务关系。





社会和环境风险评估

我们在与各级供应商（包括总装工厂、直接供应商和二级供应商）开展合作之前，会先评估相关供应商的社会和环境风险。在我们将新供应商纳入供应链之前，我们会对其进行严格的初步风险评估，只有通过评估才会与其建立业务关系。

我们每年通过内部风险评估工具更新供应商的可持续发展风险水平，并通过供应商自我评估问卷 (SAQ) 进行调整。具体标准包括：

- 地理位置：社会问题（例如童工和强迫劳动）和环境风险（例如水质和空气污染）方面的区域性风险。

- 商品：与制造相关的特定风险，例如劳动强度、制造工艺以及商品生产中涉及的油漆或化学品。
- “负责任的制造”方面的过往表现：包括之前的审核结果，以及能力发展计划的参与情况。
- 其他信息：戴尔团队成员通过定期突击访问工厂获得的信息，或从监管机构和第三方组织等独立来源获得的信息。

我们根据 SAQ 结果和其他信息，将供应商划分为低风险、中风险或高风险。高风险的供应商须接受第三方审核，证明其遵守责任商业联盟 (RBA) [行为准则](#)。此外，我们还将对部分中、低风险的战略合作伙伴供应商进行审核，以确定风险是否正在上升。

我们还每年监测戴尔工厂和供应商的 SER 风险。无论是我们自身的运营，还是供应商的运营，都必须持续改进。





全面的审核计划

戴尔供应链审核计划的规模之大、次数之多要远超技术行业的许多其他同行。计划旨在识别供应链中的可持续发展风险，帮助供应商缓解问题并提高 SER 相关能力。此外，我们还通过开展各种有针对性的评估和计划，为供应商创造更多改进机会。

我们要求供应商遵守 RBA [行为准则](#)。审核有助于监测供应商对 RBA 行为准则的遵守情况，发现可能存在问题的领域，进而帮助供应商在与戴尔的共同努力下做出改进。2023 财年，供应链中有 15 个地区的 348 家工厂接受了审核。

审核过程

供应商审核由 RBA 认证的第三方审计员进行，涵盖以下五个领域的 40 多个主题：劳工（包括强迫劳动、童工和每周工作时长不合规的风险）、员工健康和安 全、环境、道德和管理系统。审计员审查文件，观察工作实践，独立采访管理人员和工人，²⁵ 并根据 RBA 行为准则评估供应商对 SER 标准的实施情况。

2023 财年，审计员在审核过程中进行了 14,711 次保密访谈。审计员完成审核后发布最终报告，指出违反 RBA 行为准则的情况。审核中发现的问题按严重程度分为“重大问题”、“重要问题”、“次要问题”和“不合格风险”；问题的严重程度以及数量都将影响供应商的整体审核得分（评分范围为 0 至 200 分）。

如果审计员在审核中发现任何问题，供应商可能需要采取“纠正措施”，并实施持续改进模式中的“能力发展”要素。如需深入了解供应链审核结果，请参阅本报告的[“数据汇总”部分](#)。

2023 财年供应商工厂的审核结果有所提高



73%

在所有经历了两个或两个以上审核周期的工厂中，73% 的工厂审核得分有所提高²⁶



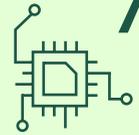
71%

总装工厂



73%

直接供应商



73%

二级供应商

表现出色的供应商工厂



79%

的工厂在审核中得到了高分，被评定为“表现出色”（总分 200 分，总装工厂须达到 180 分以上，其他级别工厂须达到 160 分以上且无重大问题）



制定并协助执行纠正措施计划

框架中的下一个要素是“纠正措施”。在审核中发现不符合 RBA [行为准则](#) 的情况后，戴尔 SER 专业人士将与供应商合作制定纠正措施计划 (CAP)，致力于在 RBA 规定的时间内解决问题。戴尔团队将通过 CAP 协助供应商找到导致问题的根本原因，并实施缓解措施以实现持续改进。

对于严重程度为“重大”和“重要”的问题，供应商需要立即着手解决。解决审核中发现的问题后，供应商必须通过第二次审核或由戴尔 SER 专业人士证明问题已得到解决。

解决重大劳工问题

戴尔对任何形式的强迫劳动或童工现象实行零容忍。我们将开展尽职调查，评估并解决供应链中可能存在现代奴隶制的风险，包括：

- 在进行正式审核之前，提前与新供应商和潜在供应商合作解决问题。
- 与采购部门（包括 SER 代表和高管）进行沟通协调，确保重大劳工问题立即得到解决。
- 如果在审核中发现重大劳工问题，将要求供应商建立内部审核和治理机制以防止此类问题的再次发生。
- 确保相关供应商以及戴尔内部采购和运营部门中与供应商打交道的员工，均完成戴尔要求的年度人权培训。

如需全面了解详细信息，请参阅本报告的 [“对人权的承诺”](#) 部分。

2023 财年纠正措施和问题解决情况



268

家工厂实施了纠正措施



170

次完结审核，确认实施了纠正措施



92%

的供应商工厂重大问题得到解决

100%

在总装工厂

100%

在直接供应商工厂

88%

在二级供应商工厂



70%

的供应商工厂重大和重要问题得到解决

78%

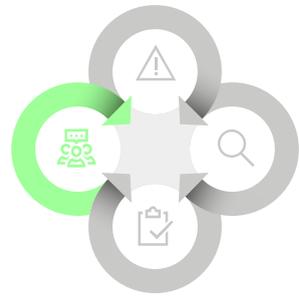
在总装工厂

72%

在直接供应商工厂

69%

在二级供应商工厂



提供多种资源，助力能力发展

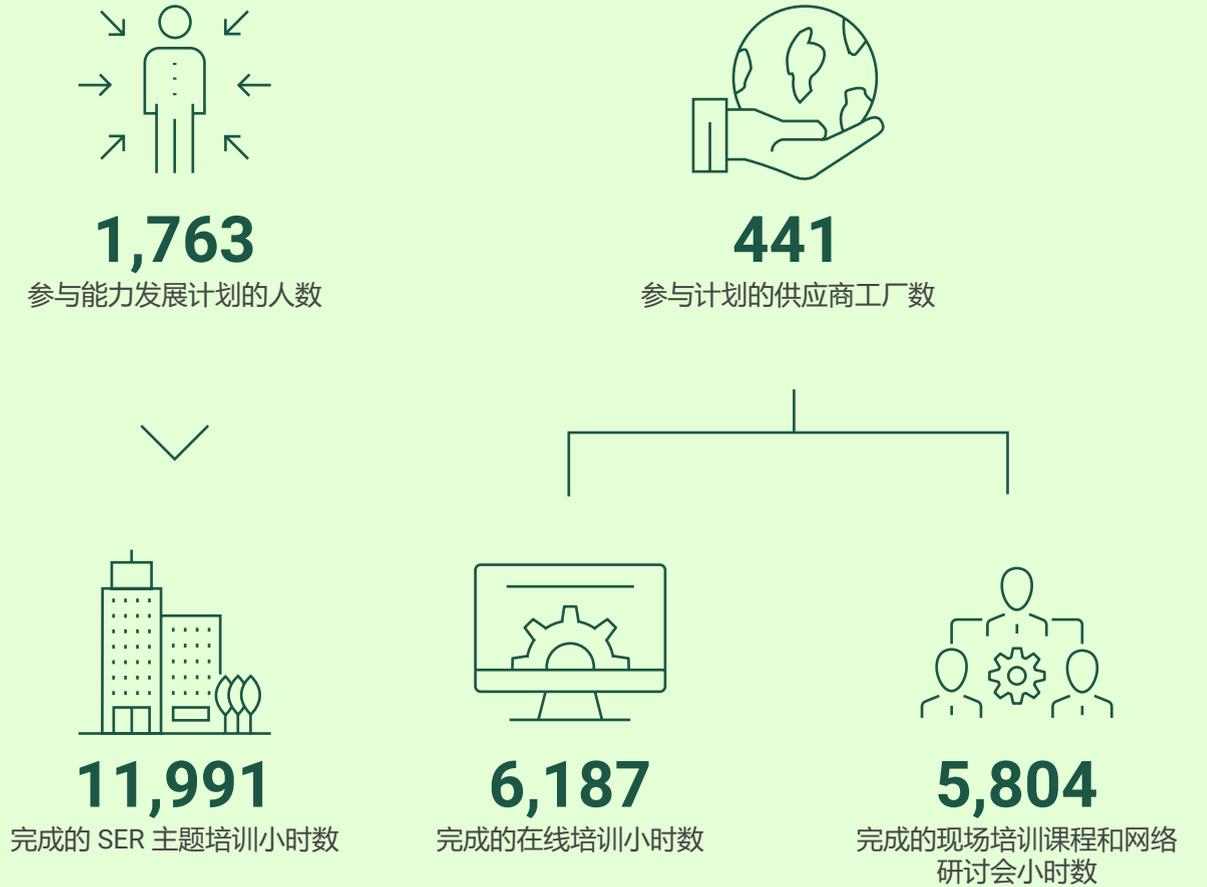
为了积极应对社会和环境风险，我们向供应商提供多种资源，帮助他们提高强迫劳动、健康与安全以及能源效率等领域的知识和能力。

- 工厂咨询：我们的 SER 专业人士与供应商工厂直接合作，有助于更好地监控和降低风险。合作形式经量身定制，有助于供应商工厂的长期改进。
- 戴尔主导的培训和网络研讨会：我们借助丰富的数字工具使用经验，开展培训、圆桌会议、互动网络研讨会和虚拟网络交流会。这些活动面向供应商管理人员和 SER 专业人士，让供应商能与可持续发展领域的先行者进行对话，共同探讨新出现的趋势和风险，彼此分享在最佳实践方面的见解。

- 自控进度的在线培训：我们致力于评估并缓解高风险制造流程中的风险，努力降低供应链上一线工人所面临的风险。我们提供多种语言的在线培训计划，鼓励学员主动学习相关知识，从而提升工作表现并在必要时采取纠正措施。我们的平台可通过移动设备访问，方便学员与 SER 专业人士进行交流互动。2023 财年有 668 家工厂参加了超过 326 场培训课程。
- 一线工人培训：我们将工人视为重要合作伙伴，希望他们能够参与监督工厂并帮助工厂达到我们的标准。这方面的培训通过移动设备提供。
- 戴尔开发的工具和资源：供应链上有些公司缺乏资源和经验，无法制定行之有效的可持续发展管理框架。为了帮助这些供应商，我们开发了一些用于监控重点领域的自动化工具，其中包括常见问题 (FAQ) 库。

我们开发了在线问答 (Q&A) 系统，为常见的 SER 管理问题快速提供准确解答，帮助供应商为 RBA 审核做好准备。该系统由内外部专家合作打造，并对所有公司开放。任何规模的公司，无论他们在可持续发展管理方面的经验水平如何，都能够使用这个系统。

2023 财年能力发展计划参与情况





通过 TenSquared 计划，解决健康和安全问题

2023 财年，我们继续推进 TenSquared 计划，与第二批主要供应商进行合作，将累计参与合作的供应商数量增加到了 8 家。TenSquared 计划要求供应商的员工和管理人员推选出代表，组成一个小组，在 100 天内共同找出工作场所难题背后的根本原因并找到解决难题的创新途径。

每个参与的供应商都在 TenSquared 计划中提出了环境、健康和安全管理方面最为棘手的问题，希望能够找到成功解决问题的办法。参与的供应商还提出了种种 EHS 热点问题，例如如何减少仓库区域的火灾风险，以及如何减少工伤事故的发生。

每个供应商都成立了由管理人员和一线工人组成的专门工作小组，积极解决这些问题，并在 100 天内达成预定目标。

这方面的积极措施包括：

- 对工人进行调查，了解工人的顾虑、发生的事故和历史数据收集等情况。
- 在小组内部开展集体头脑风暴，找出风险，并对风险进行分类和评估。
- 与各种利益相关者进行沟通，鼓励他们参与改进过程，并向他们征集有效的改进建议。
- 为改进措施提供各种支持，包括财务、技术支持以及必要时灵活调整生产安排。
- 每周举行小组例会，跟踪改进措施及其实施进展。
- 参加计划培训活动（如启动会和中期研讨会），提高相关技能；向工人调查了解改进措施的影响，从而评估改进措施及其影响和成就。工人还可以在调查过程中建议进一步改进措施。

管理人员和一线工人给出积极评价

参与计划的供应商表示，通过参与计划，他们培养了创新思维能力，有助于他们有效解决复杂难题。并且，管理人员与工人之间的沟通也在此过程中得到了改善，有助于双方今后步调一致。另外，他们还制定了许多务实且可立即实施的行动计划，让整个过程更加高效而富有成果。

参与计划的一线工人表示，他们在 TenSquared 计划执行过程中感受到了此前在日常工作中从未感受过的重视和尊重。高级管理人员承诺要在组织内部落实 TenSquared 计划，并将 TenSquared 安全文化融入到企业行为文化。

减少供应链中的温室气体 (GHG) 排放

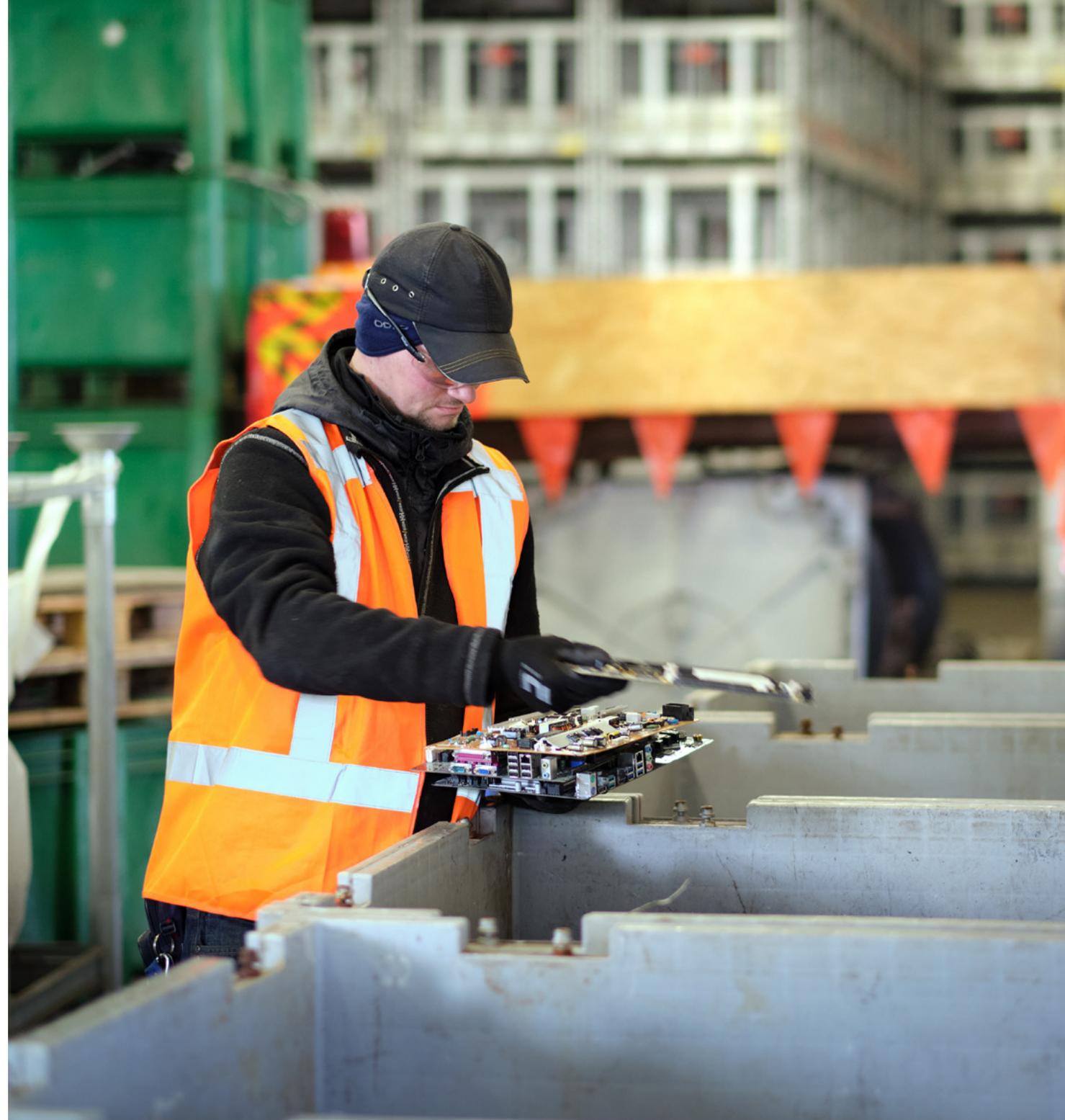
戴尔致力于保护我们的地球，并与价值链上的利益相关者合作应对气候变化的影响。我们在业务的各个方面推动可持续发展工作，并让供应商承担同样的责任。

我们大力推行供应链环境计划，并与供应商合作减少 GHG 排放量、提升水资源管理、扩大废弃物管理系统。

供应链碳足迹（范围 3 类别 1）包含供应商在提供产品和服务时产生的排放量。2023 财年，为了助力实现[净零排放目标](#)，我们设定了宏伟的近期目标。戴尔设定了“到 2030 年，将外购商品和服务产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 45%”的目标。

新目标不与业务增长挂钩，可迫使我们尽全力减少整体 GHG 排放量，有助于我们在工作中取得更大的成果。

我们致力于减少碳足迹。同时我们也了解，为了实现这个目标，必须与直接、间接供应商进行紧密合作。





通过供应商参与，持续向目标迈进

我们意识到，要想实现“到 2030 年，将外购商品和服务产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 45%”这个目标，必须实施更为积极的计划。2023 财年，我们推出了一项供应商参与减排计划。通过这个计划，我们与一些具有战略意义的供应商进行了合作，并共同拟定了一份用于指导实现绝对减排目标的路线图。

为了让新目标更加有的放矢，我们接触了一些在减排工作中处于不同发展阶段的供应商，了解了他们在减排方面的目标、当前面临的困难以及可以改进的空间。我们与供应商讨论了他们现有减排措施涵盖的范围，他们在减排方面遇到的挫折，以及他们需要获得帮助的领域。我们还与供应商探讨了客户在减排方面的总体需求趋势，以及供应商如何才能确保与这些趋势保持一致。

根据这些供应商反馈与意见，我们制定并全面启动了供应商参与减排计划。为了帮助实现目标，我们让更多供应商加入了该计划。我们与采购团队密切合作，帮助供应商了解并达到我们的期望。

我们建议了一项包含如下步骤的做法，并将继续与合作伙伴合作前行。

我们鼓励供应商：

- 每年通过 [CDP 供应链](#) 报告范围 1、2 和 3（类别 1）数据。
- 提交[承诺书](#)，根据[科学减碳倡议组织 \(SBTi\) 的净零标准](#)设定近期目标和与净零目标（即将升温控制在 1.5 摄氏度以内）。
- 公开宣布计划达到或超过 [RE100 期望](#) 的目标年份。
- 加入 CDP 供应链，并制定与各自上游供应商的合作计划。
- 减少范围 1、2 和 3（类别 1）总排放量。

我们希望供应商可以协助我们实现目标，并让我们了解存在的种种困难。我们相信，通过携手合作，我们可以一起克服困难，抵达成功的彼岸！

供应链环境实践相关荣誉

为了表彰戴尔供应链环境实践卓有成效，[中国公众环境研究中心](#) (IPE) 将戴尔评为 2020、2021 和 2022 年[绿色供应链 CITI 指数](#)卓异品牌。只有两家公司获得了此项殊荣，戴尔名列其中。

要获得 CITI 卓异品牌，公司必须：

- 在绿色供应链 CITI 指数评价中排名领先。
- 实施高水准的供应链环境管理。²⁷
- 证明所有主要供应商都通过数据系统跟踪环境绩效。

虽然前路漫漫，我们要做的工作还有很多，但我们与供应商的合作已经取得了明显的进步，并在 2023 财年获得了以下荣誉：

- [CDP](#) 供应商参与领导者：戴尔将气候行动逐级传递至整条供应链，获得了此项殊荣。
- [企业气候行动指数](#) (CATI)：在各行各业参与评选的全部 825 家公司（其中 87 家为信息技术公司）中排名第二。IPE 在 2021 年推出了这一评选，用于评估各品牌在企业以及价值链层面开展气候行动所取得的成绩。



GHG 减排量



68,170 吨

供应商工厂节能降耗项目减少的 GHG 排放量（以二氧化碳当量表示）

戴尔供应链中使用的可再生 能源数量



15 亿千瓦时

能源效率计划 引发真实变革

2023 财年，我们继续推行供应链能源效率计划，向总计 60 家供应商提供了支持。我们审查了他们的能源数据，对他们进行了内部调查和实地拜访并分析了期间取得的直接反馈意见，审核了他们的能源管理系统，向他们提供了改进意见，并和他们分享了最佳实践。计划期间，我们从技术的角度向他们提供了有关节能行动的建议，以及针对能源效率的现场最佳实践。

寻找节能途径

举例来说，我们在这次计划中拜访了一家油漆供应商工厂，希望帮助工厂找到在生产过程中节能降耗的途径。工厂高级管理人员热情地邀请我们的能源专家参观了一家新建成的工厂。我们帮助他们调查了一些高能耗的设施与系统，如工厂布局设计、建筑物隔热措施以及高能耗机器，并建议了一些降低能耗水平的方法。

工厂高级管理人员全盘接受了这些改进建议，并表示会在新工厂投入生产之前认真加以评估。

以上只是供应链能源效率计划推动供应商改进系统并降低生产能耗的一个例子。

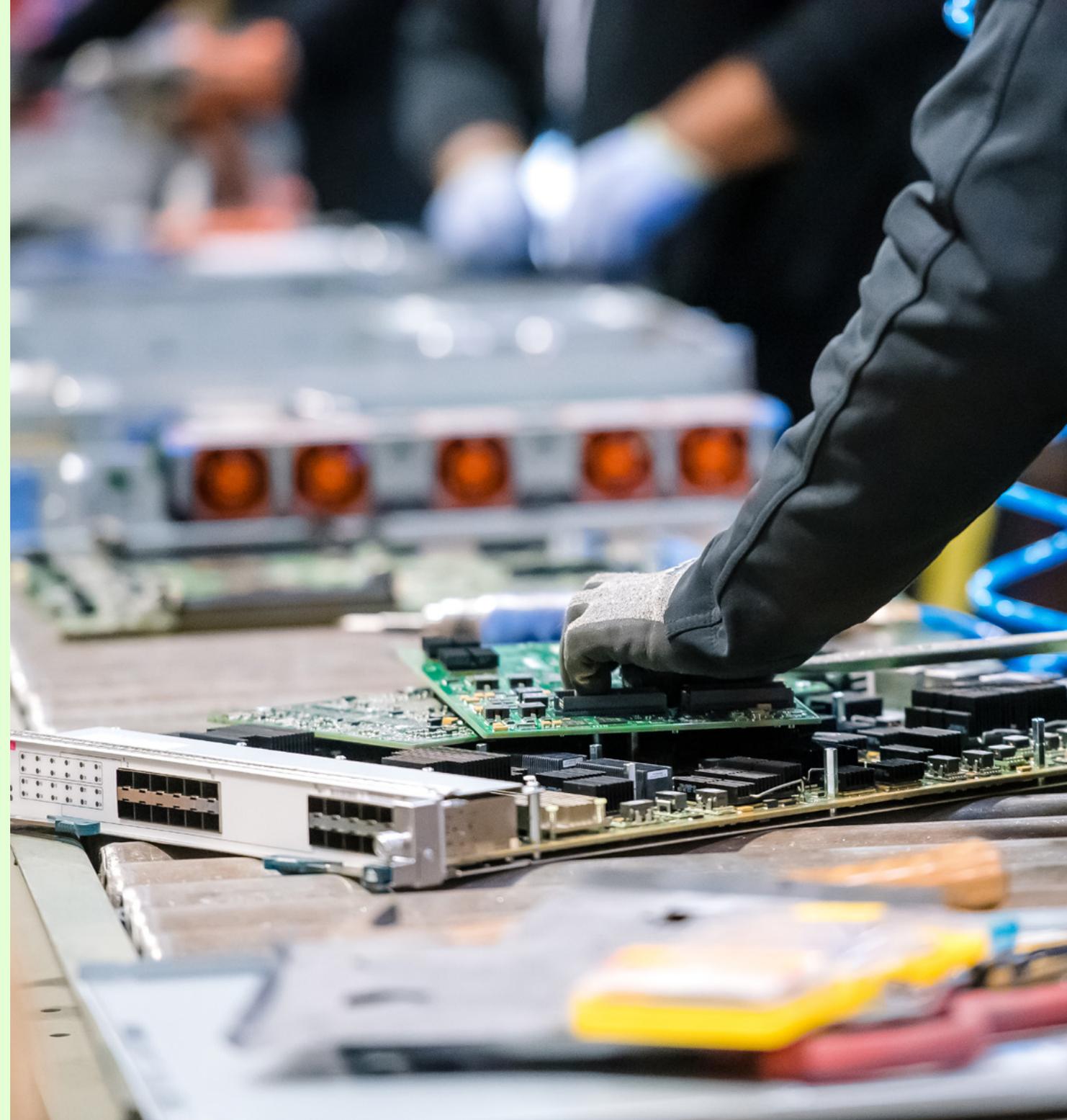
节能转型

另一个成功案例是我们与一家机械供应商之间的合作。该供应商于 2021 年加入计划。

作为计划取得的成果，该供应商采取了如下行动：

- 建立了符合 **ISO 50001** 的能源管理体系，并于 2022 年 9 月通过了第三方认证。
- 成功制定了雄心勃勃的 2025 以及 2030 年降耗减排目标，并通过定期审核来监测目标进展情况。
- 实施了多项节能措施来降耗减排，包括绿色建模计划、恒温控制工程、循环水隔热和机器人节电计划等。
- 制定了多项节能降耗方面的持续改进计划。

我们将继续与供应商合作找出更多节能途径，从而推进可持续发展，并减少经营活动对地球造成的影响。





减少供应链对地球的影响

与利益相关者合作，支持水资源管理

水资源管理（负责任的资源规划和管理²⁸）对于可持续发展的未来至关重要。之所以这么说，不单是因为我们产品生产过程中需要使用水，也因为我们有几家供应商位于缺水地区。

戴尔的部分供应商在生产过程中需要使用大量水，或是位于缺水地区（每年抽取的可再生地表水和地下水达到总水量的 20% 以上，且仍不足以满足当地用水需求的地区）。²⁹ 在过去的八年里，我们与这些供应商密切合作，分析他们的用水情况，提供培训，并制定和实施旨在减少用水和废水排放的水资源管理计划。

我们认识到，只有与整个流域内的所有利益相关者合作，供应链中共同面临的水风险才能得到缓解。有鉴于此，我们的供应商在工厂水风险缓解计划中包括了市政供水商、当地社区成员和废水处理厂。为了帮助供应商顺利开展这类工作，我们向他们推荐了国际水资源管理标准，并鼓励他们使用企业水资源管理评估、协作和项目管理工具。2023 财年，我们开展了关于“信息和通信技术行业水资源管理评估标准”中水资源管理部分的在线培训课程，以便供应商对照改进水资源管理方面的不足。



192

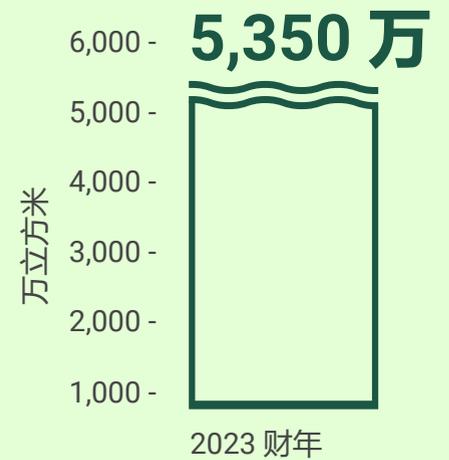
家供应商工厂实施了水资源管理计划

2023 财年节约的淡水量



5,890 万
立方米

减少的废水排放量



可持续资源管理

无论是对于我们的长期业务抗风险能力，还是对于全球的环境健康，可持续资源管理都有着至关重要的意义。在这个方面，我们和供应商合作探索对废弃物的全新处理方法，力求减少被送往垃圾填埋场的废弃物，或对这些废弃物进行再利用。

我们的 SER 专业人士在零废弃物计划中向供应商传授专业知识，帮助他们安全地处理并减少废弃物。除了帮助供应商遵循固体和危险废弃物的处置标准，我们还帮助供应商实施包括再利用、回收、堆肥、厌氧消化和焚烧在内的解决方案。

除了执行零废弃物计划，我们还希望供应商遵循环境影响透明度方面的要求，发布符合[全球报告倡议组织 \(GRI\)](#) 标准的可持续性报告。

21

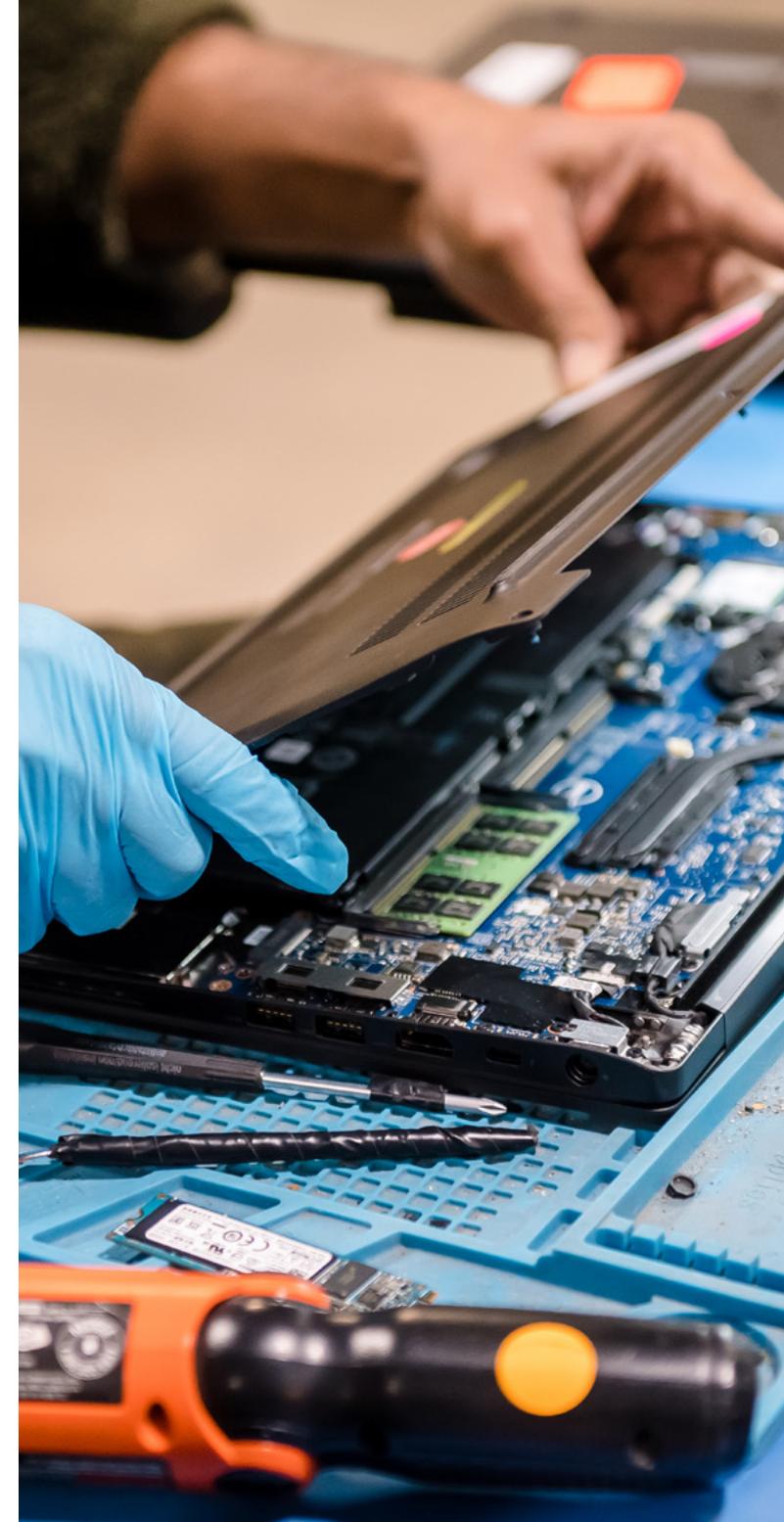
2023 财年，Dell Technologies 通过执行零废弃物计划，帮助 21 家供应商减少了填埋处理的废弃物。选择参与这项计划的供应商都是戴尔的重要战略合作伙伴。

92.9%

2023 财年，参与计划的供应商通过回收或再利用，避免了 92.9% 的固体废弃物进入垃圾填埋场。

89.3%

去年，（占相关支出）89.3% 的戴尔直接材料供应商发布了符合 GRI 标准的可持续性报告。根据这些报告中的信息，（占相关支出）64.5% 的戴尔直接材料供应商减少了经营活动中的废弃物。



保障人权，改善民生

全球有数十万人参与戴尔产品的制造。我们坚定不移地与供应商开展合作，帮助捍卫供应链中所有人的人权。这包括保证所有人获得尊重和尊严，杜绝任何形式的强迫劳动，以及提供安全的工作环境等。

[环境、社会和治理 \(ESG\) 目标](#)列出了戴尔在这些领域中的关注重点。我们十分重视供应链中的人权和民生。详情请参阅 2023 财年 ESG 报告中[戴尔对人权的承诺](#)，以及提供[未来就绪型技能培训](#)的做法。

我们有所进展的一个方面是供应商目标审核得分的达标率。戴尔依据 RBA [验证评估计划](#)中的高绩效标准，设定了供应商目标审核得分（总分 200 分，总装工厂须达到 180 分，其他级别工厂须达到 160 分）。

供应商中达到目标审核得分的比例有了极大的提高。2023 财年，我们的 SER 专业人士与供应商密切合作，帮助他们找出问题背后的根本原因，并推动他们采取了改进措施。此外，我们还通过与采购部门广泛合作或与供应商高层领导直接交流，强调了我们在 SER 方面的要求。目标审核得分达标率因此从去年的 68% 提高到了 79%。

正如我们借助供应商来制造产品，我们也借助一些组织来让供应商明白可持续运营的重要性。

这方面的一个例子是戴尔积极推动东南亚“湄公河可持续制造业联盟”等计划。这个计划由 [ELEVATE](#) 与[美国国际开发署 \(USAID\)](#) 合办。该联盟计划旨在：改善弱势群体的健康、生计和福祉；促进可持续经济增长；推动湄公河地区取得更大发展成果。我们的加入可以帮助相关工厂做出积极的选择，有助于他们在全球市场上保持竞争力，并为环境、员工和当地社区带来积极的影响。

“责任商业联盟赞赏 Dell Technologies 等成员在 2023 年（每三年一度）的 RBA 行为准则修订过程中做出的积极贡献。来自成员和利益相关者的意见，有助于准则持续改善工人和环境状况、保持与国际规范接轨，并应对影响全球供应链的新问题与法规。”

ROB LEDERER, 责任商业联盟首席执行官

推动合乎道德的招聘做法

我们致力于确保供应链中的工人获得公平待遇。有些时候，一些背井离乡的打工人被要求支付各种招聘费用，包括支付给劳务中介的费用、获得签证的费用以及必要的入职前健康检查的费用等。结果，这些工人可能倒欠雇主一笔，甚至可能面临强迫劳动。

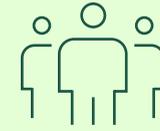
戴尔对任何形式的强迫劳动实行零容忍。按照我们遵守的责任商业联盟 (RBA) [行为准则](#)，我们的供应商不得向工人收取招聘费用（即使这类做法在当地合法也不例外）。我们致力于解决供应链中的乱收费问题，并借助 SER 专业人士加强负责任的雇用和招聘实践，持续推动这方面的改进。

我们将开展这方面的尽职调查工作，包括在定期审核过程中与供应商管理层以及个别工人进行秘密访谈。我们还将通过求助热线、媒体报道、非政府组织 (NGO) 报告了解到收取招聘费用的相关乱象之后，立即着手进行调查。

如果我们了解到某个供应商在招聘费用方面未遵守 RBA 行为准则要求，我们将：

- 告诉供应商为什么不能收取此类费用。
- 指导供应商通过合适的方式退还费用。例如，如果将费用加到工资里退还给相关工人，那么就有必要向其他工人解释为什么他们的工资保持不变。
- 跟踪供应商的整改进度。

2023 财年招聘费用 退还金额



2,383,089 美元
退还给了工人



通过合作进行宣传并施加影响

我们不仅与供应商直接合作，还凭借丰富经验和杰出声誉与同行和 NGO 开展合作，向供应商和政策制定者宣传招聘费用的危害，争取促成重大变革，从而改善供应链相关人员的生活。

了解发展变化中的国际劳工标准： 台湾地区实务合作项目

台湾地区 Forced Labor Prevention Initiative 由戴尔等八家跨国公司联合发起，旨在改善供应链中的工作环境与人权。戴尔和倡议的其他联合发起方向中小型企业提供免费培训，帮助他们了解供应链中的强迫劳动风险。

[Work Better Innovations](#)（一家专门从事劳工权利和道德商业实践的研究咨询公司）参与制作了培训内容。

培训重点解释了国际劳工组织 (ILO) 用于识别供应链中强迫劳动风险的 11 项强迫劳动指标。

戴尔供应商通过培训学习了如何识别和减轻供应链中的强迫劳动风险，并了解了戴尔等全球跨国公司在商业和人权方面的诉求。

培训有助于确保戴尔供应商明白自身的责任，并采取必要的措施来杜绝经营活动中出现的强迫劳动现象。戴尔通过向供应商开展培训与宣传，积极参与打击强迫劳动，确保经营实践符合国际劳工标准。



应对每周工作时长挑战

戴尔遵守 RBA 行为准则规定的社会、环境和道德行业标准。RBA 行为准则规定，工厂生产线工人每周工作时长不得超过 60 小时或当地法律规定的上限（以较严格者为准），并要求员工和合同工每周至少休息一天。

在我们行业，供应商工厂在审核中被发现违反工作时长限制的情况比比皆是。³⁰ 虽然工人自愿加班，但工作时间过长会打破工作与生活之间的平衡，某些时候还会增加健康和安全风险。因此，我们非常重视这个问题，致力于和供应商合作提高对行业标准的整体遵守情况。

我们与供应商进行合作的战略包含以下行动：

- 根据过往审核结果，对被发现存在不合格风险的工厂进行每周监测。这有助于尽早发现可能偏离标准的迹象。

- 与原始设计制造商合作解决已识别的不合格风险。例如，设置一个调整客户交货时间的窗口，确定可以改动的订单交货时间，等等。
- 通过能力发展帮助供应商掌握必要知识与工具，以便后者能够通过管理系统来改善对工作时长标准的遵守情况。

工作时长限制与不确定因素

在生产过程中遵守工作时长标准是一项长期的任务，不能一劳永逸。能否遵守这项标准受到许多因素的影响，包括但不限于客户需求波动、工人自愿加班、运输问题以及长期供应链问题。

我们的 SER 专业人士与供应商合作，共同确定并解决阻碍供应商遵守工作时长限制的种种问题。例如，针对某个供应商持续违反工作时长限制的情况，SER 专业人士发起了一系列讨论，最终判定疫情带来的长期劳动力短缺与需求上升加重了这个供应商违反工作时长限制的问题。他们与这个供应商展开了讨论，确定问题系因销售部门与生产部门之间沟通不畅所致。供

应商据此通过改进两个部门之间的沟通流程，解决了眼下的问题；又通过要求两个部门共同负责解决工作时长问题以及强调限制加班时间，取得了长期的改进。

因此，符合每周工作时长标准的供应商比例比上一年有所增加。2023 财年，我们跟踪了 122 家供应商工厂中 206,991 名工人的工作时长情况。这些工人中绝大多数（近 88.4%）每周工作时间未超过 60 小时，而 2022 财年这一比例为 86.6%。此外，超过 81.7% 的工人在 2023 财年每周至少休息一天。

2023 财年每周工作时长合规情况

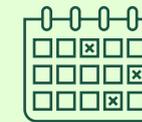


206,991
监测的工人人数（分属于 122 家供应商工厂）



88.4%
每周工作时长不超过 60 小时的工人比例

2023 财年休息天数合规情况



81.7%
监测的工人中每周至少休息 1 天的工人比例



帮助确保安全使用化学品

我们与供应商合作，改善工作场所的健康与安全状况，包括针对工艺化学品的使用。我们制定了[化学品使用政策](#)，以减少人体对可能有害的工艺化学品的接触；我们还制定了[制造工艺化学品管理指南](#)，帮助供应商采用妥善的做法来管理对环境或健康有危害的化学品。此外，我们还调查了 65 家主要供应商，了解并监测了供应链上的化学品使用情况。

戴尔还与[清洁电子产品生产组织 \(CEPN\)](#) 合作，推动整个行业共同努力，避免供应链中的人员因可能有害的工艺化学品而受到伤害。CEPN 将整个行业的利益相关者聚集到一起，共同确定有较大风险造成损害的重大危害化学品。我们长期参与 CEPN 的活动，并积极加入“工人合作”和“工艺化学品报告”工作组。这些工作有助于推动“零接触”行动的发展（戴尔是该行动的创始签署方）。

“零接触”行动：

- 根据供应商、非政府组织和相关领域专家的意见，创建工艺化学品管理路线图。

- 协助公司评估工艺化学品的使用情况，加强重视工人安全并鼓励工人参与安全管理文化，减少工人对已确定为重大危害化学品的接触，使用更安全的化学品来替代这些化学品。
- 衡量并报告行动结果，将行动的影响范围扩大、深入到更多供应链层级。

CEPN 流程的成功案例

2022 财年，我们在工作中发现，有两家工厂在主要生产区域外的辅助区域中使用了含有禁用化学品的油漆。虽然这两家工厂都对油漆的使用进行了层层控制，也为相关工作人员提供了适当的个人防护装备，我们还是要求化学品管理人员评估并选择更安全的替代品。

2023 财年，完成 CEPN 流程之后，我们发现有一家供应商使用了更安全的油漆。从那时起，前面提到的两家工厂都采用了更安全的替代品，成为了供应商从 CEPN 流程中获益的成功案例。

完善对高风险制造流程的风险评估

我们通过对供应链进行风险评估，积极保护一线工人的健康与安全。这包括通过文件审查、会议访谈、实地拜访以及与环境、健康和安全管理团队和一线工人的面对面访谈，评估安全管理体系、操作控制、机器防护、危险材料管理、风险监控和应急准备等方面。

2023 财年，我们完成了 22 项高风险制造流程供应商风险评估。接受评估的供应商涉及以下存在较高 EHS 风险的制造流程。

- 喷漆
- 电镀
- 阳极氧化
- 镁铝抛光
- 压铸
- 熔炼
- 清洗
- 大量化学品处理

此外，我们还设计了一款计划评估工具，用于收集、分析和评估供应商在行业最佳实践指标方面的整体表现。

完成评估后，我们与供应商沟通了评估结果，并就如何弥补不足进行了合作。我们和那些存在不足的供应商分享了优秀供应商的做法，并鼓励他们采取适当措施来缩小差距。

我们按季度跟踪供应商的持续改进情况，对供应商的整体绩效进行评分，并将分数记入季度业务评审绩效记分卡。

我们通过这些行动，继续履行为产品制造人员提供健康工作环境的承诺。



通过手机传递健康、安全和员工权利方面的知识

通过手机提供数字化学习课程，可以让供应链上的许多工作人员长期获得重要培训。我们将继续通过这项的重要工具与供应商开展合作，帮助供应商的工人获得健康和安​​全协议以及劳工权利意识等方面的培训。

手机学习是戴尔和供应商之间的一项合作计划。我们负责承担开发培训课程的费用；供应商负责向工人提供这些课程，并承担工人连接上网所需的 Wi-Fi 费用。所有一线工人（包括工厂直接雇用的工人，以及临时工、工读生和外籍劳工）都有资格参加，并积极参加。

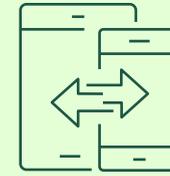
现有的培训主题包括：

- **劳工权益**：禁止收取招聘费用的政策；合同要求；薪资结构；自愿加班规定；工厂支付社保要求；带薪休假和节假日；申诉机制；辞职权利。

- **健康和安全**：安全培训；工艺化学品使用准则；如何使用个人防护设备；日常机器安全检查的重要性；消防和紧急程序。
- **个人发展（工人可自由选择）**：金融知识、职业发展和沟通技巧。

通过手机学习，工人可以增加知识和技能，更好地保护自己和他人的安全。此外，工人还将可以了解自身权利，并利用申诉机制报告工厂中不符合规范的情况。

2023 财年手机培训情况



108,657

手机培训课程完成的小时数

103

参与手机培训课程的工厂数

83,166

完成手机培训课程的工人数





通过坦诚沟通了解情况

供应链上的人员在了解和把握工厂日常运营情况方面有着独到优势。我们可以通过收集这方面的反馈，确认供应商是否遵守了 RBA [行为准则](#)，了解相关问题的背景，以及供应商如何解决这些问题。

戴尔开通了一条免费的多语言电话求助热线，用于向供应链上的人员（包括相关个人和组织）提供一条可靠、保密的问题或建议沟通渠道。

求助热线由一家在工人反馈渠道方面经验丰富的第三方非政府组织代为管理。这条求助热线全天候有人值守，允许供应商的员工和合同工在工作场所以外的地方拨打，进一步保障了反馈的保密性。

此外，在审核中接受调查的工人将获得信息卡片，上面说明了求助热线的电话号码以及相关详情，告诉他们可以通过这种方式提供匿名反馈。

一旦在求助热线上接到任何控诉，戴尔将立即展开彻底的调查，包括不经通知地派遣 SER 专业人士和/或第三方审核人员到工厂进行调查。SER 专业人士将基于所发现问题的性质，与供应商合作制定针对违规情况的纠正措施计划。如果发现严重问题（包括重大和/或重要问题），供应商将需要完成第三方完结审核。

此类行动有助于我们以公开透明的方式宣传和执行健康、安全和法律规定，有助于我们保护劳工权利。

负责任矿物采购

矿物质是许多 Dell Technologies 产品的重要组成部分。例如，电路板含有金，电容器含有钽。有些矿物质可能开采自冲突地区和高风险地区。虽然我们并不直接从矿场、冶炼厂或精炼厂购买矿物，但我们期望供应链中的每个环节都能遵循负责任采购的原则。

我们的目标是，我们采购的材料中不含开采和销售过程不符合采购承诺的矿物。这些采购承诺列入了[戴尔负责任采购政策](#)。我们还与[负责任的矿产计划 \(RMI\)](#) 等行业团体进行合作，进一步履行我们的承诺并积极推动进展（戴尔的一位可持续发展领导人员列席了 RMI 督导委员会）。RMI 等组织致力于形成一套通用的采购决策方法、工具和流程，从而提高和保持采购决策的整体合规情况。

我们负责任采购的工作重点关注关键的“冲突矿物”（锡、钨、钽和金 — 称为 3TG），并遵循[经济合作与发展组织 \(OECD\) 尽职调查指南](#)中给出的建议，包括风险评估、保障和透明报告方面的建议。我们还跟踪其他引人担忧的矿物，包括用于锂离子电池的钴和用作电绝缘体的云母。

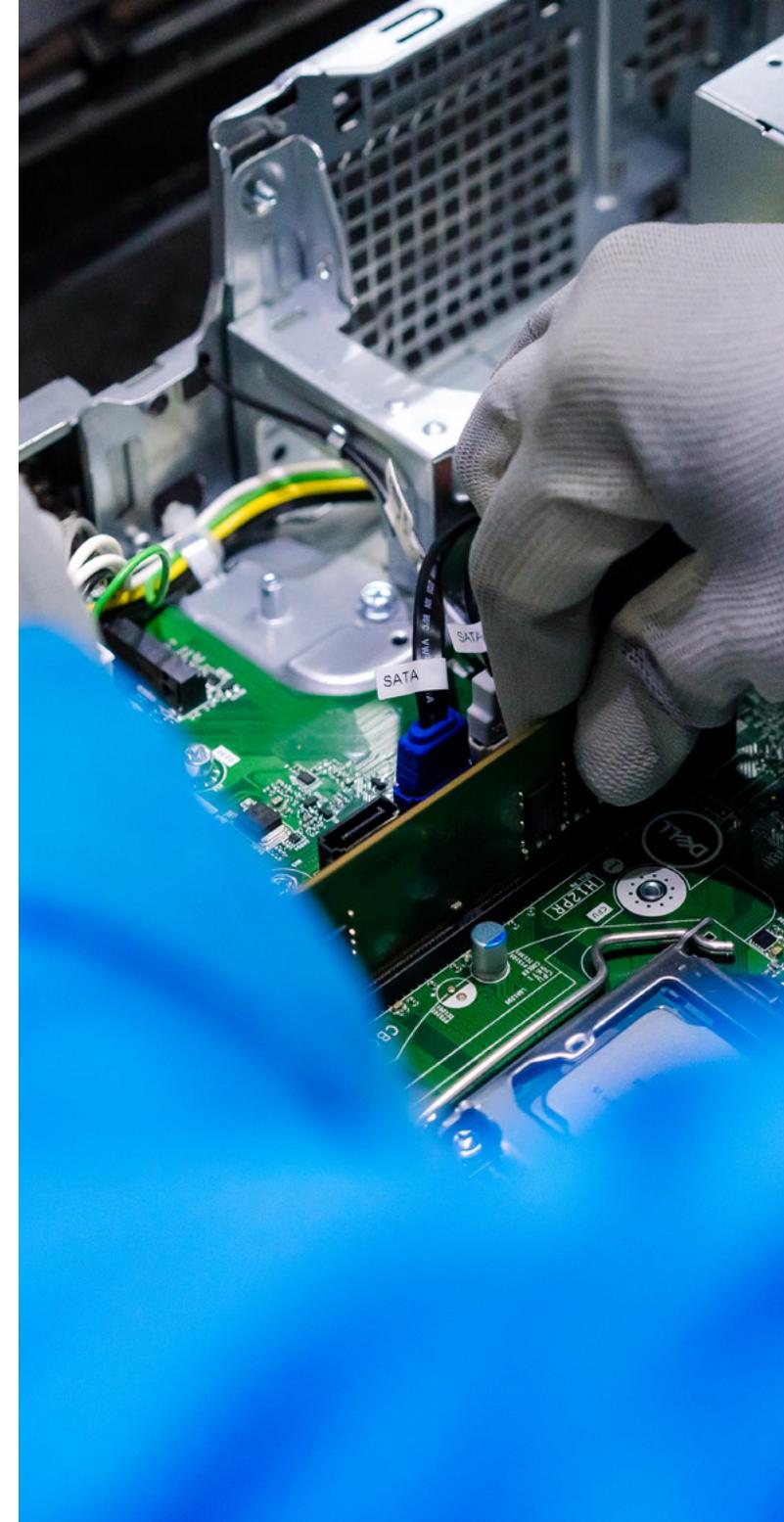
我们强调找到并确保由适当的冶炼厂或精炼厂 (SOR) 来对矿场或矿物加工企业提供的材料进行加工。这包括对他们的管理体系和采购实践进行独立的第三方评估，以验证是否符合[负责任矿物审验流程 \(RMAP\)](#)。行业 RMAP 标准符合 OECD 尽职调查指南要求、[欧洲议会和理事会条例 \(EU\) 2017/821](#) 和[美国多德-弗兰克华尔街改革与消费者保护法案](#)。戴尔每年向美国证券交易委员会提交一份[冲突矿产披露报告](#)。

跟踪合格率

我们要求供应链中使用了 3TG 的供应商填写“冲突矿物报告模板”，以便我们跟踪他们的合格率。此外，我们还配合 RMI，要求使用了钴或云母的供应商填写“扩展矿物模板”，扩大了尽职调查的范围。

矿物采购领域形势复杂多变，我们将密切关注这一领域可能出现的变化，并致力于保护供应链人员的生命与健康。

鉴于我们的供应链层级众多，并且冶炼厂、精炼厂通常规模较大，可能会出现多个供应商在报告中列出相同 SOR 的情况。我们将与供应商进行合作，帮助供应商发展自身能力，并帮助他们解决某些 SOR 未参加任何第三方保证计划的问题（帮助 SOR 符合标准，或者将这些 SOR 从供应链中去除）。详情请参阅我们的[冲突矿产披露报告](#)。



积极追求多元化与包容性

Dell Technologies 认真履行关于负责任业务实践的承诺，积极追求在供应链中推动多元化。我们制定了完善的计划来识别具有多元化背景的个人所经营的符合条件的企业，并为其提供支持，帮助他们提供符合我们全球客户群需求的产品。

我们将对小型和多元化企业的支出金额作为衡量成功的一个关键指标。2023 财年，戴尔对小型和多元化企业的支出金额超过了 30 亿美元³¹，展示出我们在小型和多元化供应商支出方面的一贯承诺。戴尔还连续第 13 年获得了**十亿美元圆桌组织** (BDR) 的认可，该组织认可和表彰那些每年至少花费 10 亿美元与少数族裔和女性经营的企业合作的公司。

供应商组织内部的多元化

我们优先选择那些在自身组织内部也注重供应商多元化的供应商。为了推动供应链中的供应商履行这一责任，我们监测主要供应商对小型和多元化供应商的支出金额。去年，我们的供应商对小型和多元化公司支出超过 4.06 亿美元，³² 比往年有所下降。

2023 财年，我们的一级供应商对小型和多元化供应商的支出金额比往年有所下降。这背后的原因是，这一年 PC 市场形势不佳，导致 PC 相关组件采购量减少。

简化多元化跟踪

我们还对一些流程进行了数字化改造，不仅方便了供应商维持他们的小型和多元化供应商地位，也方便了采购团队找到符合小型和多元化供应商条件的供应商。

尽管我们将支出金额视为与小型和多元化供应商合作的重要衡量指标，但它只是我们追求积极影响与包容性的其中一条途径。我们将继续在供应链中寻找除支出金额以外的更多战略途径，共同服务于提升供应链多元化与包容性这个目标。





推动供应链中的供应商多元化

技能培训支持

供应商多元化计划的一个重要组成部分，是帮助小型和多元化供应商开展技能培训。我们与专门进行相关技能培训的第三方合作，向供应商提供开展技能培训的有效工具。我们还向供应商提供一对一指导，培养他们的能力。

这些合作不仅有利于供应商，也有利于戴尔。戴尔不断寻找机会，为女性、少数族裔、LGBTQ+ 群体、退伍军人、因公致残退伍军人、残疾人、弱势群体拥有多数股权或经营权的小型 and 多元化企业，以及位于历史上未充分利用的商业区 (HUBZone) 中的小型和多元化企业提供平等的准入和推广机会。此外，我们还认可符合[美国小型企业管理局](#)认定标准或通过以下机构认证的企业：

- [美国女性商业企业全国委员会](#)
- [国际女性企业联盟](#)
- [美国少数族裔供应商发展委员会](#)
- [美国 LGBT 商会](#)
- [Disability: IN](#)
- [美国退伍军人企业发展委员会](#)
- [中国少数民族供应商发展委员会](#)
- [印度中小微企业部](#)
- [加拿大原住民和少数族裔供应商委员会](#)
- [南非供应商多元化委员会](#)

培养包容性

通过以下重点领域营造包容文化



我们致力于提升员工和管理人员的丰富多样性

Dell Technologies 相信，鉴于我们所服务的客户与社区具有的多样性，我们有必要打造一支同样多元化的员工队伍。因此，我们强调提升员工和管理人员的丰富多样性。我们通过以关注团队成员组成为重点的计划来吸引和留住优秀人才，为全球女性和美国弱势群体提供职业发展和成长机会。我们还注重招聘退伍军人、有职业空档期的人员和神经多样性群体。



我们致力于在工作场所打造社区感和归属感，让所有人感到被接纳

我们在工作中建立的人际关系，对我们的生活有着巨大的影响。它能提升我们的幸福感，给予我们社区感和归属感。这些人际关系也有助于推动团队和项目之间的合作。戴尔通过“Employee Resource Groups (ERG)”、“文化、多元化和包容性 (CD&I) 倡导者”以及其他团队成员倡导组织来促进人际关系与合作，打造社区感与归属感，让所有人感到被接纳。



我们致力于营造包容文化，推动创新

我们相信，如果人们在富有包容性的文化氛围中工作，他们就能够真实地展现自己并感受到自身价值，创新活动就能够蓬勃发展。不同思想和经验的碰撞，加上接纳、合作的工作环境，能够成就真正的辉煌。通过我们的 People Philosophy 和 Culture Code，我们营造了让团队成员在工作和生活之间取得平衡并与周围的人紧密团结在一起，同时欢迎不同想法与经验的企业文化。

吸引并留住多元化人才， 打造与多样化客户和社区 相称的员工队伍

我们相信，多元化和包容性是企业要务，能够通过不同的视角和创意来推动创新。戴尔培养的是一种包容性文化，旨在吸引、打造、培养和留住多元且包容的员工队伍，坚定不移地落实平等、信任和互相支持的承诺。

我们通过招聘和雇用实践吸引并留住优秀人才，为弱势群体提供职业和发展机会。我们向团队成员提供内部职业晋升和发展机会。

我们继续尝试新的雇用计划与流程，通过持续改进无障碍实践、扩大招聘面以及评估内部流程，扫除实现包容性的过程中所遇到的障碍。我们还通过提供课程、实践学习、实习和就业机会，帮助学生做好在科学、技术、工程和数学 (STEM) 领域就业的准备。我们相信，多元、公平和包容的文化会促进创新并推动人类进步。我们将秉持这个信念，致力于打造所有人都能人尽其才的未来。



我们推出新的人才招聘和发展计划，旨在提升代表性

戴尔致力于解决工作场所中的性别不平等问题，通过实施专门的招聘和雇用计划来吸引更多优秀人才，包括为那些有意重返职场的人员提供 [Career ReStart and Reboot](#) 等职业重启和再培训计划。

在美国，我们与传统黑人院校 (HBCU)、少数族裔教育机构 (MSI) 和西班牙裔教育机构 (HSI) 合作，推出包含课程、实习和就业机会在内的多种计划，如 [Changing the Face of Tech \(CFT\)](#) 和 [Develop with Dell.](#)

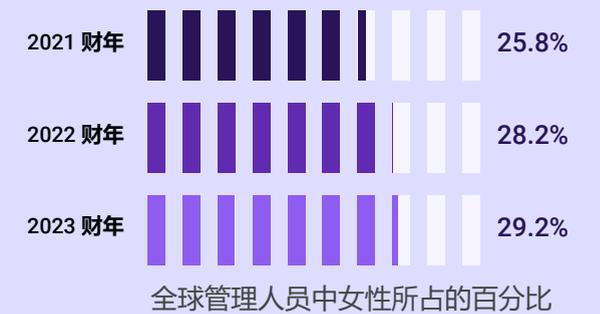


Changing the Face of Tech

Kierra King 是亚特兰大克拉克大学经济学专业的一名学生，该大学是我们实施 CFT 计划的几所重点学校之一。她被选中参加了我们的财务暑期实习计划，并在完成实习后被选中参加了财务发展计划。她将于 2023 年夏季结束财务发展计划下的最后一轮轮岗实习，从此开启全职职业生涯。Kierra 表示：“来我们大学招聘的戴尔高层人员看起来平易近人，这让我印象深刻。他们通过一对一活动和课堂教学，帮助学生了解戴尔公司的文化。”自从加入戴尔以后，她成为了 CFT 计划的倡导者，帮助戴尔从母校招募学生，为提升戴尔人才队伍的多元化与代表性做出了贡献。

到 2030 年，女性将占我们全球员工的 50% 和我们全球管理人员的 40%

迄今为止的表现*



* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。

扩大我们的人才招聘面

戴尔相信，每一个人都有其独特优势和技能，可以在工作中贡献力量并推动创新。[Neurodiversity@Dell](#) 聘用计划为神经多样性求职者提供实习和全职工作机会。该计划最早于 2019 财年在美国试点推出，2023 年扩大到了加拿大。计划采用专门的面试流程，让求职者有机会展示他们的才能，同时还在聘用前后向相关管理人员提供神经多样性以及无意识偏见方面的培训。一旦得到聘用，戴尔还将为这些团队成员提供充满关爱的入职流程，包括导师指导、与职业指导员定期沟通以及众多职业发展资源。

戴尔还致力于帮助退伍军人顺利过渡到平民生活，通过 [Veteran Integration Success Program \(VISP\)](#)、[Hiring our Heroes Corporate Fellowship Program \(HOH\)](#) 以及国防部 (DOD) [SkillBridge 计划](#) (戴尔是授权合作伙伴) 等众多计划提供支持与机会。

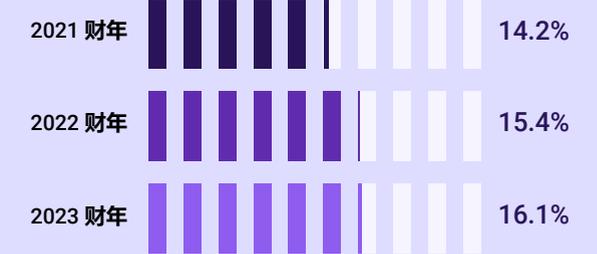


Hiring Our Heroes

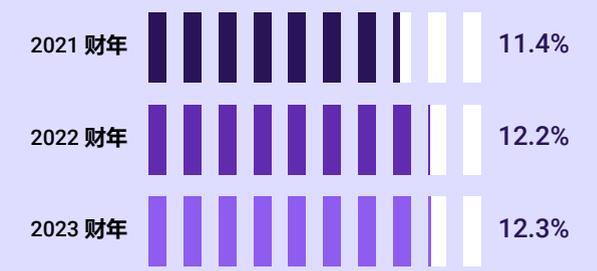
Preston Smith 在美国陆军服役 20 年。退役后，他一度对平民生活前景感到忧心忡忡，不知道在美国企业内工作会是什么样子。后来他了解到了戴尔的 Hiring Our Heroes 计划。该计划向退伍军人提供入职戴尔的职业培训与实践经验，帮助他们顺利地开始充实的职业生活。经过 12 周的实习，Preston 加入了戴尔。

到 2030 年，黑人/非裔美国人和西班牙裔/拉美裔将占美国员工总数的 25% 和美国管理人员的 15%

迄今为止的表现*



美国员工中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔所占的百分比



美国管理人员中黑人/非裔美国人或西班牙裔/拉丁裔所占的百分比

* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。

我们帮助员工充分发挥潜能

员工是我们最大的财富。要帮助员工充分发挥他们的潜能，首先需要了解员工。要关注员工目前具备的才能以及他们想要掌握的能力，然后提供各种计划帮助他们实现目标。我们向团队成员提供内部职业晋升和发展机会。

我们非常高兴地宣布，在 2022 年，95% 的团队成员选择参加了一年一度的包容性原则和实践基础知识学习，这标志着我们实现了之前设定的目标！此目标因此作废。今后，我们将继续提供有关无意识偏见、骚扰、微歧视等重要主题的基础知识学习，营造所有团队成员都能充分发挥潜能的包容性文化。



“我非常高兴地宣布，员工参与基础知识学习的参与率连续 2 年超过了之前设定的目标。我们将作废此目标，但这并不意味着学习活动也将随之终止。今后我们将在新员工入职时向他们介绍‘Be the Change’原则，确保截至目前富有成效的对话在今后得以继续。新晋管理人员也将在履新之时学习相关原则。要营造真正的包容文化，离不开日复一日的努力以及全体员工的学习与支持。”

VANICE HAYES, DELL TECHNOLOGIES 首席文化、多元化和包容性官

我们致力于培养包容性，为所有人营造归属感

戴尔致力于在工作场所营造有意义的人际关系。这些人际关系可以提升我们的幸福感，激发我们的创造力，并让我们产生归属感。戴尔通过CD&I 倡导者、ERG 和其他团队成员倡导团体来加深员工之间的人际关系，促使员工积极参与公司活动。这些内部组织为员工提供职业发展、社区捐赠、志愿服务机会和社交活动。





社区感和归属感

借助倡导者， 传播企业文化

戴尔企业文化背后的功臣，是一群为之不懈努力的 CD&I 倡导者。这个群体共有 2,778 名团队成员。³³ 他们将信念付诸行动，积极维护戴尔形象，理解提高多元化与包容性对企业的重要性。他们致力于在社交媒体渠道上传播戴尔品牌故事与信息，支持戴尔重大活动，并向公众宣传戴尔教育培训机会和 CD&I 计划。

CD&I 倡导者

Santosh TK 一向乐于助人，并从中获得斗志。在他就职戴尔的 19 年间，他一直致力于宣传多元化与包容性。作为 CD&I 倡导者，多年来他一直倡议成立 ERG 并在员工中营造社区感和归属感。Santosh TK 在 True Ability ERG 主持过多项培训活动，包括“Be the Change”培训活动以及针对 500 多名印度团队成员的手语培训活动。他还主持过多项学习活动，帮助团队成员了解残疾人面临的困难以及他们如何克服这些困难。

“Dell Technologies 将企业文化视为立身之本。通过 ERG 在企业中倡导包容、尊重、合作的文化，是促成企业实现积极变革的关键，并有助于整合各方面的资源和力量。”

SANTOSH TK, DELL TECHNOLOGIES 人才招聘总监

我们致力于打造社区感

ERG 是维系企业文化的纽带，为团队成员提供了日常工作以外彼此联系互动的渠道。ERG 联合戴尔举行了许多重要活动，包括美国亚太裔传统月、黑人历史月、地球日、美国西班牙裔传统月、国际残疾人日、国际妇女节、骄傲月和退伍军人日。去年，Latino Connection 组织了一场网络广播形式的团建活动，Asians in Action 组织了一场全程远程的农历新年庆祝活动，Pride 参加了全球范围内恢复举行的游行活动。

ERG 还是增进全球跨文化理解与沟通技巧的重要渠道，团队成员和客户都将从中受益。这些 ERG 在加深成员之间的人际关系、推动团队成员积极参与公司活动方面起到了重要作用。目前，我们共有 13 个 ERG 和 490 多个分部，分布在 4 个区域内的 82 个位置。我们鼓励团队成员加入至少一个与他们有着不同背景和兴趣的 ERG，以便增长见识并形成同盟。我们非常高兴地宣布，在 2023 财年，52.0% 的团队成员加入了至少一个 ERG！这个数字已经超出了我们设定的 2030 年目标，因此，这项目标已于今年作废。

这些结果表明，员工珍视 ERG 带来的建立集体凝聚力和归属感的机会。我们将继续鼓励团队成员积极加入 ERG。

52%

2023 财年，参与 ERG 的员工比例增至 52.0%

荣获 2022 年卓越工作场所 Outie 奖

我们非常高兴地宣布，戴尔在一年一度的 [Out & Equal Workplace Summit](#) 上获得了卓越工作场所 Outie 奖！Outie 奖旨在表彰在全球工作场所中推动 LGBTQ+ 人群平等权益的先进个人和组织。戴尔在公司以及团队成员生活、工作的社区中推行包容 LGBTQ+ 人群的政策，获得了此项荣誉。



KATHLEEN LUCEY, DELL TECHNOLOGIES 辅助技术卓越中心高级经理

辅助技术

Kathleen Lucey 是辅助技术卓越中心的负责人，该团队致力于为 Dell Technologies 员工提供辅助技术工具。通过与 True Ability ERG 合作，这个中心的愿景变成了现实。Kathleen 知道有些团队成员需要技术支持，却由于种种顾虑不愿寻求帮助。因此她主张建立一个辅助技术目录，并允许任何团队成员以保密、自助的方式提出请求。2022 年，Kathleen 因为她在提高人们包容残疾人意识方面的出色工作而获得了 True Ability Dale Duty 纪念奖；她将继续在日常工作中为寻求辅助技术的团队成员提供帮助。

我们致力于营造包容文化，推动创新

我们相信，如果人们在富有包容性的文化氛围中工作，他们就能够真实地展现自己并感受到自身价值，创新活动就能够蓬勃发展。不同思想和经验的碰撞，加上接纳、合作的工作环境，能够成就真正的辉煌。

我们定期安排领导层和团队成员进行开诚布公的对话，以便更好地了解企业文化的实际体验，并确定改进的方向。“Tell Dell”年度员工敬业度调查有助于我们担负起责任，确保为所有团队成员打造一个包容的工作环境，帮助他们真实地展现自己并不断成长。





包容文化

培养激励型管理人员

我们向管理人员提供深入培训、评估和行动计划以及工具，帮助他们形成更具包容性的领导风格。我们还帮助管理人员提高对偏见的认知（以及这些偏见可能对企业文化造成的影响），鼓励他们积极参与协作并理解不同的文化，从而真正理解戴尔所谓的包容性领导风格。我们向他们提供学习机会、指导、工具和资源，帮助他们更好地支持团队成员并促进包容性对话。

“我的领导让我感觉他们和我之间是一种同盟关系。他们总是对我的工作给予积极肯定，给我发挥才能的空间，也给我学习成长的机会。”

KATRINA HUDSON, DELL TECHNOLOGIES 网络升级工程总监

我们信奉“个人的成长就是集体的成长”，并在此基础上形成了我们的 People Philosophy。我们相信，通过营造富有包容性的文化氛围，以及综合运用多种方式（扩大弱势群体比例、营造包容氛围、提供扶持和公平机会等）让团队成员发挥最大潜能，我们能够帮助全体员工取得卓越成就、平衡生活并增进彼此间的关系。

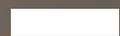
创造工作价值感

在戴尔工作了 12 年之后，Katrina Hudson 理解了领导力对于企业团队和企业文化的重要性。刚加入戴尔时，她只是客服部门的一名普通女性员工（彼时部门里只有三名女性员工）。她每天辛勤工作以期得到肯定。

现在，Katrina 负责领导一个团队。她在团队内部创造了一个所有人可以坦诚交流的环境，对下属大胆放权，让他们感觉受到了重视。她鼓励下属尊重彼此之间的差异，在日常工作中真实地展现自己，这让她和她领导下的团队找到了工作的价值与意义。



改变生活



通过以下重点领域，提升数字包容性



我们通过多方合作，在全球范围内推动社区发展

我们与志同道合的组织合作促进数字平等，确保所有人和社区（尤其是弱势群体）平等地获得以下资源：

- 用于满足基本需求的信息技术与网络连接。
- 用于帮助提升数据技能的计划与资源。
- 用于推动社区实现数字平等的社区建设和支持工作。

我们借助自身体量与众多合作伙伴，帮助更多人参与社会和经济活动，并弥补未来工作所需的人才短缺和技能缺口。



我们利用技术，帮助更多人获得基本服务

我们利用技术来解决医疗、教育和其他基本服务领域的系统性问题，改善了落后社区的状况。Dell Technologies 的社会创新计划致力于推动面向大规模人群的社会创新，同时注重计划的长期可持续执行。

我们与合作伙伴生态系统合作，共同创造、构建、扩充现有的数字公共产品，从而帮助更多人获得基本服务。我们支持由合作伙伴主导的大型社会计划，帮助有关方面改善治理、通过数据了解情况，并为社区成员提供更个性化的服务。



我们鼓励并支持团队成员运用技能帮助他人

我们热衷于推动人类进步。我们的团队成员满怀激情，全心投入，致力于为全人类创造一个更美好的世界。因此，我们为他们提供回馈社会 and 提供志愿服务所需的工具、资源和机会。

我们鼓励并支持团队成员运用自己的技能、知识、时间和个人努力，创造理想中的变化。我们与社区合作，参与清洁和社区项目，我们自愿投入时间和专业知识，帮助非营利组织进行数字化转型。

技术改变生活

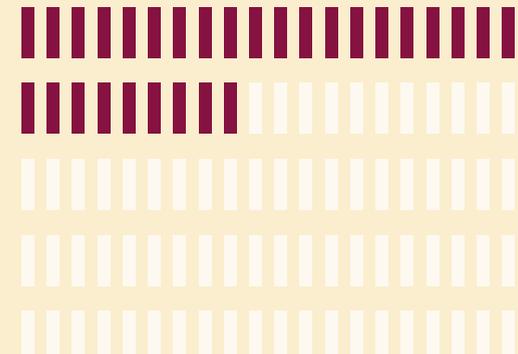
当今世界，生活中有许多环节（包括学习、工作、商业和医疗保健）转移到了网上进行，而全球范围内有许多社区被抛在了数字化浪潮的后面。据估计，目前仍有 27 亿人（占世界人口的三分之一）无法上网。³⁴ 随着人口的增长和技术的广泛应用，社会也需要相应地发展。

Dell Technologies 在这方面拥有独特的优势，可以通过“改变生活”目标下的工作来参与解决这些问题。我们制定计划并培养合作关系，为人们提供参与数字化世界的适当技术和技能。我们还致力于在不同社区和国家中推动面向大规模人群的创新，确保这些社区和国家能够向他们的人民提供基本服务。迄今为止，我们已通过 [Digital Lifecare](#)、[太阳能社区中心](#)、[Girls Who Game](#) 和 [Student TechCrew](#) 等计划帮助改善了 288,278,127 人的生活。

到 2030 年，我们将通过数字包容改善十亿人的生活

迄今为止的表现*

288,278,127



受惠总人数（从 2020 财年累计到当前报告财年）

* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。



“近四十年来，Dell Technologies 致力于普及技术，让更多的人掌握更大的力量。然而，即使时至今日，也并非所有人都能平等地利用技术，这些人被这个日益数字化的世界抛在了后面。我们希望参与解决这个问题，因为我们知道技术可以帮助人们获得更好的教育、更健康的社区以及更多的经济机会。我们希望通过在‘改变生活’目标下与社会各界合作，让‘数字平等’成为现实。”

—
CHUCK WHITTEN, DELL TECHNOLOGIES 首席运营官

合作推进社区发展

技术已经成为人类的基本需求。然而，全球仍有约三分之一的人口无法上网。这些人大多属于弱势群体，身处缺乏或没有宽带服务的农村或偏远地区。他们中有许多人不具备充分参与当今数字社会所需的技能和培训。在数字化转型和数字经济兴起，整个世界日新月异的情况下，这些社区很难跟上变化的脚步。数字鸿沟是一个复杂的社会问题，需要各个部门协作解决。

戴尔知道，单凭一己之力无法解决这个问题。因此，我们与志同道合的组织进行合作，致力于提升数字包容性。我们凭借自身体量与众多合作伙伴，竭尽所能让所有人都能平等地获得：

- 用于满足基本需求的信息技术与网络连接。
- 用于帮助提升数据技能的计划与资源。
- 用于推动社区实现数字平等的社区建设和支持工作。

为公益事业提供数字解决方案

2022年4月，戴尔与 Computer Aid International 和 N50 项目合作推出了首款 Portable Connectivity Center (PCC)。这是一个装备齐全并使用太阳能供电的集装箱，可以提供与数字世界的连接。该 PCC 属于一种太阳能社区中心，已被送交到罗马尼亚布加勒斯特的难民中心，为超过 300 万背井离乡的乌克兰人送去了安慰。





社区参与和合作

我们提供信息技术与宽带连接

我们通过提供信息技术与宽带连接，致力于提升数字包容性。我们努力确保所有社区（尤其是弱势社区）能够持续利用信息技术，能够安全可靠地访问互联网，并得到维持参与社会活动所需的技术支持。这包括与合作伙伴和非营利组织开展合作，免费捐赠或低价提供设备和互联网服务。我们还参与数据地图绘制和连接计划，例如 UNICEF 和 ITU 联合组织的 Giga 计划 — 这项计划旨在深入了解数字鸿沟的现状，并找出最需要帮助的地区。

帮助 AT&T 弥合数字鸿沟

我们与 AT&T 之间的合作，是戴尔致力于提供技术的又一典范。11 月，在我们的支持下，AT&T 在底特律的 SER Metro 开设了第 20 家 [互联学习中心](#)。如今，我们为遍布美国 8 个州的 20 个中心提供支持。通过这些中心，人们可以连接互联网、使用计算机，并访问教育资源。

我们提供数字技能培训计划与资源

我们帮助人们提升数字技能，以便他们将来抓住数字机遇。我们帮助学生和终身学习者提升数字素养和职业技能，以便他们更好地适应数字经济的要求。我们开设了两个特色计划来帮助人们在实践中学习并提升数字技能，它们分别是 Girls Who Game 和 Student TechCrew。

Girls Who Game

Girls Who Game 是戴尔与微软、英特尔合作设立的一项课外活动计划，旨在鼓励女性在成长阶段早期对科学、技术、教育和数学 (STEM) 相关领域产生兴趣并积极参与。Girls Who Game 计划在今年新推出了一个可选组成部分，Sister Clubs。新增的内容是将世界不同地区的俱乐部结对，让成员们相互见面并参与各种多样化的活动。通过参与 Sister Clubs，学生们将接触到新的地理和文化领域，培养超越距离和国界的独特友谊，并进一步发展公开演讲、团队合作、解决问题等软技能。迄今为止，Girls Who Game 计划已覆盖 5 个地理位置，成立了 327 个俱乐部，惠及 4,259 名学生。

Fayette County Public Schools、肯塔基大学与 Girls Who Game 合作

Fayette County Public Schools (FCPS) 致力于增加 STEM 领域的女性从业人数，向学生提供问题导向式学习体验从而影响相关社区，并努力加强女性与 STEM 行业和资深专业人士之间的联系。肯塔基大学与 Dell Technologies 合作举办了一场活动，通过 Girls Who Game 计划向包括 400 名学生及其家人在内的 21 个中小学俱乐部介绍了女性接受 STEM 教育的重要性。阅读[当地新闻报道](#)。





社区参与和合作

Student TechCrew

Student TechCrew 是戴尔推出的一项免费计划，旨在帮助年龄在 13 至 18 岁之间的学生取得行业认证。它被设计成一个以学生为主导的咨询台，参与计划的学生将获得戴尔 Tech Direct 认证，以便他们可以维修戴尔硬件并管理咨询台来为同学们提供帮助。TechDirect 认证为学生在高中毕业后进入职场提供了竞争优势。今年，Student TechCrew 新推出了一项按需互动式培训，通过学校的学习管理系统 (LMS) 向师生双方提供。这款工具有助于简化培训过程，并显著减少计划设置时间。截至目前，Student TechCrew 已向 1,119 名学生授予了认证，同时有 87 所学校参与了该项计划。

Student TechCrew 在威尔逊县帮助学校渡过难关

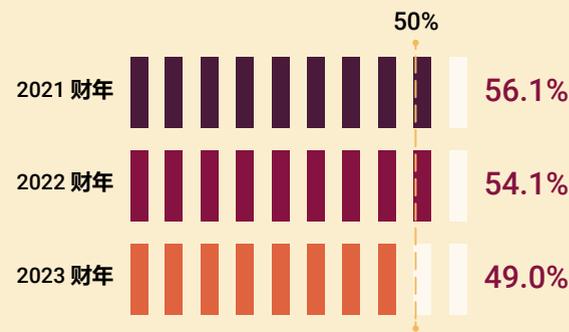
Student TechCrew 于 2019 年在田纳西州威尔逊县正式启动。该地区共有 22 所学校，约 19,000 名学生，其中约一半学生使用戴尔 Chromebook 3100 笔记本。2020 年 3 月上旬，一场大风席卷该县，摧毁了 170 栋建筑，其中包括 2 所学校。到了早上，地区管理部门关闭了威尔逊县的所有学校。随后由于新冠疫情，学校又连续关闭了数月。疫情期间，威尔逊县师生采用远程学习。由于许多学生都配备了 Chromebook 3100 笔记本，并且有 Student TechCrew 的支持，转向远程学习的过程相对迅速。2020 年 8 月，威尔逊县的课堂重新开放，TechCrew 的学生未受丝毫影响，帮助学区渡过了难关。详情请阅读 [Perspectives 文章](#) 或观看 [视频](#)。Student TechCrew 在美国、爱尔兰和澳大利亚开展活动。

截至 2030 年，每年直接受惠的人群中，女孩、妇女或弱势群体占比 50%

此目标要求通过社会和教育计划帮助女孩、妇女、弱势群体，与“培养包容性”和“改变生活”这两个目标关注的重点领域相一致。

* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。

迄今为止的表现*



直接受惠的人群中女孩、妇女或弱势群体所占的百分比（仅涉及直接受惠人群）

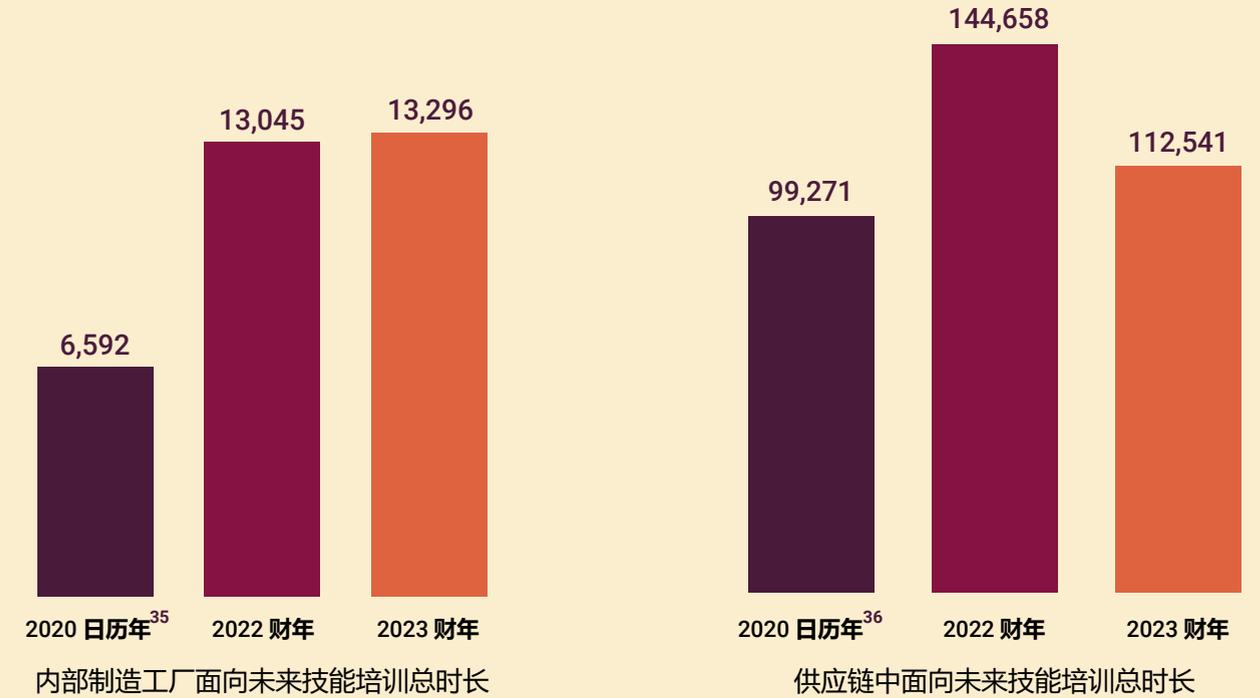
帮助供应链掌握未来就绪型技能

目前，由于数字化转型的影响，供应链行业继续面临长期的人才缺口。技能型人才缺口不仅给企业招聘适应数字化工作的新人才带来了困难，而且要求企业更加重视现有人才的保留和晋升。因此，戴尔在 2023 财年继续推进未来就绪型技能培训计划的试点工作。这项独特的 3 年期试点计划与两家主要供应商进行合作，为供应链工人提供未来就绪型技能培训。这个计划为一线工人、基层领导和工程师提供了增进专业和个人技能的机会，帮助他们提升数字素养并掌握必要技能。



到 2030 年，我们每年都将培养供应链中的员工，让他们掌握可适应未来的技能

迄今为止的表现*



* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。



社区参与和合作

我们建设社区网络，提升社区数字能力

戴尔与全球社区开展合作，提升他们提供数字服务的能力。为了让人们能够积极地参与数字化世界，他们所在的社区必须配备发展和进步所需的工具和资源。

助力天普大学数字平等中心的发展扩大

天普大学位于费城北部，学校周边聚集了该市八个社会经济状况最困难的区域。2022年3月，我们与天普大学的数字平等中心合作，资助该中心聘请了1名新的数字导航员和2名信息技术(IT)实习生。数字导航员的职责是帮助社区成员报名参加数字平等入门课程(参加课程即可免费获得1台PC和互联网连接)，回答他们的基本技术问题，并视需要向他们提供其他资源支持。数字导航员兼任导师的角色，培训当地年轻人成为发展中社区所需的后备人才力量。数字平等中心还通过值得信赖的网络，提供从入门知识到职业技能培训的基础和高级数字技能培训课程。

与 Connect 313 合作提升底特律的数字包容性

2022年10月，Dell Technologies 加入了 [Connect 313](#)。Connect 313 是底特律开展的一项适用于全市范围、基于数据的数字包容性战略计划，旨在通过为社区成员提供适当的设备、互联网连接、技术支持和数字资源来改善他们的学习、就业和福祉。截至目前，我们已协助在底特律开设了17个社区技术中心。这些社区技术中心为社区成员提供了使用计算机的机会，稳定的网络连接，以及数字素养培训方面的机会。

太阳能社区中心

去年，我们在更多地点开设了太阳能社区中心，包括 1 个位于巴西的太阳能社区中心以及 2 个位于非洲的太阳能社区中心（特别感谢我们的合作伙伴英特尔、Sita、Utelize 和 Microsoft 与我们合作完成了相关工作）。太阳能社区中心通过提供技术设施和培训机会来帮助社区，同时还将根据不同社区的需求，提供水、电、医疗以及生物多样性保护等服务。一个固定的中心由两个连接在一起的集装箱改造而成，利用太阳能、高效戴尔 Wyse 技术和风冷服务器的组合，化身为光线充足、通风良好的互联网中心。

除了便捷连接中心，今年还新推出了移动中心，又名 4G 货车。这些货车配备了自定进度的学习内容、必要的技术设备（用于广播信息的笔记本电脑和电视屏幕）、为设备供电的太阳能电池板和 4G 互联网热点。

移动中心目前部署在印度的 6 个邦，分别是卡纳塔克邦、安得拉邦、泰米尔纳德邦、特里普拉邦、北阿坎德邦和奥里萨邦。自 2013 年推出以来，截至 2023 财年，太阳能社区中心已帮助了超过 921,011 人。

通过提升数字素养，振兴农村社区

戴尔太阳能社区中心为印度泰米尔纳德邦 Kavakulam 村 Keelakidaram 村委会的数据录入人员举办了一次培训研讨会。研讨会的目的是提高工作人员在日常工作中使用技术的技能。村委会工作人员缺乏数字或技术知识，习惯于通过登记册手动收集数据并维护记录。参加研讨会的村委会成员现在渴望为村委会创建一个网站，以提供更大的透明度并促进村庄的发展。



“Panchayat 的工作人员现在精通计算机使用、互联网接入和网页浏览。这是我们村发展史上的一大进步。我很感谢戴尔在我们村实施了这项计划。”

—
村长 T. MEENAAL

我们利用技术， 帮助更多人获得 基本服务

技术从根本上改变了全球社区的社会需求。随着人口的增长和技术的广泛应用，社会也需要相应地发展。目前，世界在实现 2030 年联合国可持续发展目标 (SDG) 方面的进展不如预期，³⁷ 全球有一半人口无法上网，³⁸ 无法获取基本的健康或教育服务。此外，去年实现可持续发展目标的成本增加了 25%，达到了 176 万亿美元。³⁹

戴尔利用技术来解决弱势社区存在的系统性问题，通过提供基础设施支持和创建开源软件、开放数据、开放人工智能 (AI) 模型、开放标准和开放内容（以上也称为“数字公共产品”），来支持由合作伙伴主导的大规模社会计划，帮助实现可持续发展目标 (SDG)。





创新收获积极成果

通过 Digital LifeCare，为 2.38 亿人提供医疗服务

Digital LifeCare 是一个开放源代码的数字医疗平台，旨在帮助印度政府解决由于非传染性疾病 (NCD) 患者数量巨大而造成的沉重负担。它是一个面向未来的技术平台，可以实现医疗系统的数字化整合，从而为患者提供连续的医疗服务。

今年，平台推出了一项新功能，允许社区一级的医疗工作者在平台上记录患者的诊断和治疗信息，从而为今后的治疗做出更明智的决策。同样是在 2022 年，Digital LifeCare 与印度国家数字健康基础设施 ABHA (Ayushman Bharat Health Account) 进行了整合，为公民创建了唯一的健康标识符 (ID)。这种具有数字验证功能的 ID 有助于建立全面综合的个人健康记录，用于做出明智决策并改善健康管理。

2023 财年，平台注册人数比上一年增加了 94%，累计达到 2.38 亿人。我们的合作伙伴 Tata Trusts 培训了超过 110,000 名医疗专业人员。深入了解 [Digital LifeCare](#)。

Digital LifeCare 荣获 2022 年度数字医疗平台奖

Digital LifeCare 平台改变了非传染性疾病在印度的治疗方式，并在 2022 年获得了印度经济时报医疗奖项评选中的“年度数字医疗平台奖”。该奖项旨在表彰在医疗领域有突破性成就的领导和创新者。我们作为印度政府国家非传染性疾病计划的技术合作伙伴获得了该奖项。

我们将数字孪生技术引入全美医院

2020 年，戴尔与 i2b2 tranSMART 基金会（一个致力于实现精准医疗的全球非营利组织）进行了合作，协助该基金会创建患者的虚拟模型（又称为数字医疗孪生体）。这些数字医疗孪生体根据患者的个人数据创建，可以提供患者情况，有助于精确地招募患者参与临床试验。计划最初关注的重点是新冠长期后遗症患者，随着计划的不断扩展和创新，预计范围将逐步扩大到癌症和神经系统疾病等更多疾病。截至 2023 财年，该计划已为超过 80 万名患者创建了数字医疗孪生体，用于精确招募患者参与临床试验。

扩大数字孪生技术的使用

i2b2 tranSMART 基金会执行董事 Diane Keogh 了解，数字孪生技术可以在乳腺癌和阿尔茨海默病等领域的医疗研究中发挥作用。“通过将这些数据综合起来做成整体模型，我们就能确保治疗更准确，并提高临床试验的成功率。”因此，她致力于将数字孪生技术引入美国及其他国家的医院和研究网络。

Giga 合作前景

在与联合国儿童基金会 (UNICEF) 美国分会* 的合作中，我们协助绘制了苏丹的学校联网情况地图。我们的高性能计算 (HPC) 设备帮助 Giga 计划将测绘时间从预期的一年大幅缩短至六周。这样的结果令人鼓舞！我们期待扩大与联合国儿童基金会的合作，帮助每所学校连接到互联网，为所有儿童带来积极影响。详细了解 [Giga](#)。

* UNICEF 不为任何公司、品牌、产品或服务提供背书



我们参与志愿服务，推动世界朝着理想的方向发展

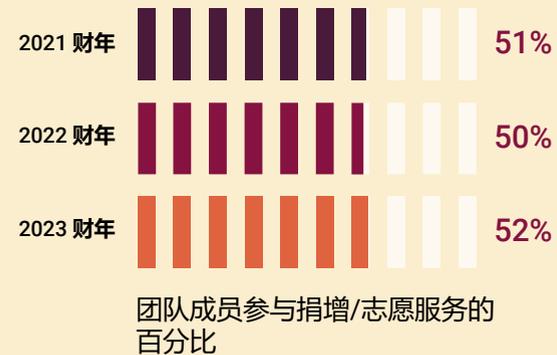
戴尔团队成员的捐赠和志愿服务在推动社会影响方面发挥着至关重要的作用。去年，团队成员志愿服务时间总共达到了约 928,000 小时。这些志愿服务主要投入到了社区项目（例如清理公园），以及通过 Pro Bono 计划进行的技能类工作中。

团队成员聚焦：Bassant Elmonairy

Bassant Elmonairy 为埃及太阳能社区中心的部署提供了大力支持。作为我们在开罗的主要联系人，Bassant 负责协调所有当地合作伙伴之间的工作，确保为社区提供有效的支持。她还组织与太阳能社区中心相关的志愿活动，帮助提高人们的认识。她帮助社区成员利用戴尔通过太阳能社区中心部署的资产。Bassant 提升了所在社区的数字包容与平等，改变了社区成员的生活。

到 2030 年，我们 75% 的团队将参与社区捐赠或志愿服务

迄今为止的表现*



* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。





由员工主导产生的影响力

我们帮助非营利组织实现使命



非营利组织在实现数字化转型方面遇到的障碍，妨碍了他们开展重要工作。因此，戴尔致力于实现“到2030年，通过运用专业知识与技术，帮助1,000个非营利合作伙伴完成数字化转型”的目标，以便帮助他们更好地服务相关社区。Pro Bono 是一系列公益计划，由我们才智过人而且多元化的员工为全球各地面临数字化转型障碍的非营利机构提供帮助。迄今为止，该计划已帮助345个非营利组织，提供了超过14,000个小时的志愿服务时间。

该计划之前称作 Tech Pro Bono。考虑到我们提供的帮助不仅限于技术，还涉及许多其他方面，我们删除了名称中的 Tech。非营利组织可以由我们的员工、合作伙伴举荐，也可以直接与我们联系。Pro Bono 计划通过以下几种方式与非营利组织开展合作：Pro Bono 咨询研讨会、Pro Bono 项目和 BoardLead。BoardLead 将戴尔管理人员与非营利组织董事会成员结对，帮助非营利组织开展工作，也帮助戴尔培养未来领导者的领导能力。

Black SiS 致力于在 STEM 领域建立庞大的黑人女大学生人才储备

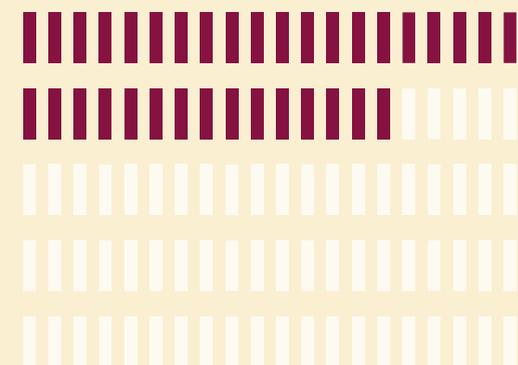
2022年8月，戴尔针对北美地区的26个非营利组织，专门举办了一场数字包容性公益咨询研讨会。136名团队成员参加了这次咨询研讨会，贡献了总计1,632小时的志愿服务时间。Black Sisters in STEM（也称为 Black SiS）是参加本次研讨会的非营利组织之一。Black SiS 致力于在 STEM 领域建立庞大的黑人女大学生人才储备，帮助她们具备新兴领域人才所需具备的文化能力、技术技能和包容性领导技能。

研讨会结束后，志愿者团队建议 Black SiS 接受戴尔的额外无偿支持，用于帮助他们实现研讨会上收到的建议。这些建议包括改造网站和制定搜索引擎优化 (SEO) 策略。与 Black SiS 合作的公益项目已于2023年第一季度启动。我们相信，它必将产生持久的积极影响。

到2030年，我们将利用专业知识和技术，帮助1,000个非营利合作伙伴进行数字化转型

迄今为止的表现*

345



已在戴尔支持下进行数字化转型的非营利合作伙伴总数（从2020财年开始累计）

* 有关此目标的进展情况、统计范围以及测量方法，请参阅目标汇总版块。

守护信任

通过以下重点领域，守护信任



安全性深入我们产品、服务和供应链的方方面面

我们致力于保护客户数据，通过行事透明赢得他们的信任。信息技术 (IT) 组织难以应对更为频繁且不断发展的安全威胁。复杂性是安全性的绊脚石，黑客常常善于利用复杂性带来的漏洞。因此，我们致力于通过创新简化客户的安全工作，比如用无缝和简单的身份验证方式来替代密码。要在造成损害之前阻止攻击，需要快速检测并有效应对环境中的新威胁。Dell Technologies 安全专家们利用出色的工具、专业知识以及全天候支持，将安全性融入到产品和服务的方方面面，从而保护客户数据并守护客户对我们的信任。请访问我们的安全和信任中心，获取有关安全与信任实践的更多资源。



我们尊重用户的隐私

我们尊重员工、客户和合作伙伴的隐私，并要求第三方合作伙伴做出同样的承诺。我们相信，只有按照个人的意愿处理其个人数据，才能守护他（她）对我们的信任。切实做到尊重隐私，是我们的立身之本。我们将继续为客户提供更便捷的个人数据管理方式。透明且负责的个人数据价值观和要求已融入我们的行为准则，以及适用于所有团队成员的全球数据隐私、信息治理和信息安全政策。敬请到访我们的隐私中心，了解有关戴尔隐私实践的更多信息。



我们以诚信和道德的文化来领导团队

我们奉行诚信和道德行为文化，致力于确保所有成员都以此为行为准则。我们持之以恒地展示自己的可信度，从而赢得外界的信任。我们提供明确的政策、创新的数字工具和互动意识，培养团队成员正确行事的文化，将戴尔的价值观转变为日常行动和决策。我们通过健全的高管晋升审查机制来管理领导者在诚信和责任方面的承诺和表现，并通过年度 Tell Dell 和道德文化调查来衡量评估。请访问我们的“行为准则”页面，深入了解让我们在一众同行中脱颖而出的价值观与文化。

我们所做的一切都在守护信任

到 2030 年，Dell Technologies 将成为最受我们客户和合作伙伴信赖的技术合作伙伴

全球数字化转型步伐的加快以及数字技术对整个社会的广泛影响，要求所有科技公司在处理安全、隐私和道德问题时更加慎重。客户期望他们的技术提供商关注其最大利益，团队成员对雇主也有同样的期望。一切的关键都在于信任。

Dell Technologies 所做的一切工作，都是为了守护客户对我们的信任。我们花费了数十年时间倾听客户的心声，得出了一个十分明确的结论：安全、隐私和道德规范是建立及维持信任关系的核心。我们深知，数据和产品安全、数据隐私及合乎道德的行为至关重要，有助于我们实现业务增长和长期发展。戴尔一切行为的出发点，都在于维持并提高团队成员、客户和合作伙伴对我们的信任水平。安全、隐私和道德是信任关系的基石。因此，我们将之前环境、社会和治理 (ESG) 几大目标中的“坚守道德和隐私保护准则”升级为“守护信任”，并在其中包括“安全”、“隐私”和“道德”三方面内容。我们所做的一切都在于赢得并守护信任。



我们在开发产品和服务时奉行“安全至上”

到 2024 年，戴尔将推出首款经过验证且获得美国政府认证的零信任解决方案，并面向各地的公共和私营领域目标组织提供商用服务。

戴尔通过在产品和服务中融入优异的安全功能，守护客户对我们的信任。我们强调内置而非附加的安全控制措施和功能，确保在整个过程中提供固有安全性。作为我们履行“守护信任”承诺的一项措施，我们将在 2024 年向市场推出首款得到美国政府认证的商业化零信任解决方案。

零信任是一种安全模型。在这种模型下，任何用户或设备都不会自动得到信任，包括位于组织网络内部的用户或设备。所有用户、设备和应用程序都被视为潜在威胁，直到有证据证明它们是可信的。鉴于云计算、移动设备和混合工作的兴起以及网络攻击日趋复杂，奉行这种方法至关重要。



“我们了解，拥有可信赖的技术，对于社会的繁荣和机构的稳定运行至关重要。在看似永无止境的全球网络攻击之下，客户和利益相关者有理由希望技术设备具备强大的内置安全性，并且易于使用。我们知道，信任只能通过努力去赢得，而这正是我们的工作重点。我们要赢得客户的信任，不是因为他们购买了戴尔的安全解决方案，而是因为他们选择了相信戴尔的技术。”

—
JOHN SCIMONE, DELL TECHNOLOGIES 总裁兼首席安全官



安全

到 2025 年，戴尔设计和具有戴尔品牌的在售产品和服务，将 100% 发布软件物料清单 (SBOM)，透明地展示第三方和开源组件

近年来，供应链网络攻击的数量和复杂程度都有所增加。因此，在软件安全风险管理方面，SBOM 这项工具的重要性越来越凸显。SBOM 能帮助客户更全面地了解产品软件构成，有助于降低整个生态系统中的产品安全和网络安全风险。因此，到 2025 年，所有在市场上出售的戴尔产品（由戴尔设计并使用戴尔品牌的产品）将 100% 发布 SBOM，透明地展示第三方和开源组件。

到 2030 年，所有新推出的使用验证技术的戴尔产品和服务都将采用无密码验证机制

密码技术是在 60 年前设计并形成的，对于如今的网络威胁太过久远，很容易被它们突破。我们的工作是要确保从我们的产品中淘汰掉密码。到 2030 年，所有使用验证的新款戴尔产品和服务都将采用无密码验证机制。

我们尊重用户的隐私

到 2030 年，我们将不断努力，让客户能够更加便捷地选择和控制自己的个人数据

戴尔认为，要形成个人数据使用方面的良好商业实践，首先要重视个人信息收集和使用对人的影响。尊重隐私并根据个人意愿保护个人数据，对于建立和维护团队成员、客户和其他人的信任至关重要。切实做到尊重用户的隐私，我们才能以合乎道德的方式运营并守护各界对我们的信任。我们已将透明且负责任的个人数据价值观和要求融入我们的行为准则，以及全球数据隐私、信息治理和信息安全政策。我们要求所有团队成员接受政策相关培训，还会根据角色提供额外的材料。我们还通过一些特别的活动来提升大家的意识，例如国际数据隐私周。

我们在全球 148 处设立了 [戴尔隐私中心](#)，供客户进一步了解我们的隐私实践和数据生命周期。敬请到访我们的隐私中心，查阅信息并观看视频演示。任何人（包括客户、团队成员和戴尔外部人员）都可以通过 privacy@deell.com 报告隐私问题。



我们承诺不断改进：

透明度

我们将明确、及时地向客户告知数据的收集范围、处理目的以及相关细节，并向他们告知如何行使个人数据处理选择权。如果隐私声明发生重大变更，这类变更只适用于变更生效日期后收集的客户端数据，或者客户依照适用法律同意适用相关变更的客户端数据。如果发生隐私事件，我们将按照适用法律的要求，视情况及时告知相关个人。

收集和使用

我们将通过合法、透明的方式获得个人数据（在必要时征得明确同意），并按照全球法律使用客户个人数据。我们要求团队成员处理客户个人数据只能出于声明中说明的目的。

选择权

我们认可客户对其个人数据享有相关权益，将对客户的数据相关请求作出回应，无论客户所在的司法辖区有无此项法律要求。

第三方管理

我们的行为准则不仅适用于团队成员，也适用于协助我们处理个人数据的第三方。我们与第三方之间的有关协议中将包含相关规定，要求第三方遵守我们的隐私和安全规定。

治理

戴尔首席隐私官领导下的专业团队负责指导全球隐私计划的执行。这方面的治理实践包括使用各种流程和控制措施来对个人数据实施保护，确保隐私计划的有效性和正确执行，并在适当的时候向公司领导层和董事会汇报。





道德

我们以诚信和道德的思维来领导团队

要赢得并守护信任，需要我们以合乎道德的方式行事。戴尔将商业诚信和合规融入到日常业务实践的方方面面。我们致力于消除贿赂和腐败问题，因为它们会给我们想要改善的社区造成破坏。作为[世界经济论坛反腐败伙伴倡议](#) (PACI) 的签署方，我们是私营部门反腐败斗争的领导者。我们的团队成员践行 Dell Technologies [行为准则](#) 中的道德原则，经过全面培训并拥有相关的数字工具。

道德文化调查结果

确保我们的团队成员充分了解我们的道德文化，对于建立信任的基础至关重要。2023 年，我们收到了来自 75 个地理位置的 74,273 名团队成员的反馈。根据这些数据，[Ethisphere](#)® 给戴尔文化的评分比行业平均水平高出了 8 分。衡量信任的一个重要指标是 [Speak Up](#) 方面的意愿；调查显示，99% 的团队成员愿意表达自己的意见，其中 87% 的人表示，他们愿意举报不当行为，只因为这样做是正确的。

人人都能使用数字工具匿名举报，包括使用下方的 [Speak Up](#) 二维码和 [My Ethics](#)（一款基于移动设备的报告应用程序）。



合作守护信任

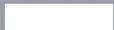
我们的经销商、供应商以及所有第三方合作伙伴，既是我们业务的延伸，也是我们声誉和影响力的延伸。我们要求他们遵守我们为自己设定的同等道德标准。我们在[合作伙伴行为准则](#)和[供应商原则](#)中明确规定了对第三方的期望要求。对于走向市场合作伙伴，我们还采取额外的措施，用于确保戴尔产品和服务的采购是诚信和透明的。我们继续与行业专家合作，为我们的合作伙伴提供数字工具，评估并改善他们的反腐败计划。我们利用商业智能持续评估我们的直接合作伙伴，并确保主动、及时地找出可能需要调查的领域。我们提供令人印象深刻的互动式宣传材料，帮助我们的第三方合作伙伴达到我们的期望。

近期亮点

我们为自己在全球道德和合规计划方面取得的持续重大进展深感自豪，并致力于不断识别和采用优秀实践。由于我们的努力，我们连续第 11 次荣登 Ethisphere Institute 的全球最具商业道德企业® 榜单！从历史上看，“全球最具商业道德企业”在财务上的表现往往优于同行和竞争对手，这也证明遵循商业道德带来了实质性的投资回报。Ethisphere 对良好道德实践与财务绩效之间的联系（称为“道德溢价”）进行了长达 16 年的跟踪。



数据汇总



数据汇总

对于关键指标，我们提供近三年的表现情况，进一步提升我们工作的透明度，也方便读者了解我们的进展。每年，我们都会报告整个企业的重要指标。有些指标与我们在 2030 年环境、社会和治理 (ESG) 计划中设立的目标直接相关，而另一些指标可以为与不同利益相关者有关的其他业务指标提供更多数据。

除了这些信息，我们还增加了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 (SASB) 标准和世界经济论坛核心利益相关者资本主义指标编写的框架报告。我们的 GRI 指数还将 GRI 披露信息与气候相关财务信息披露工作组的建议对应起来。此外，我们还填写了 CDP 水安全和气候变化调查问卷，完善了我们自己的全球 ESG 报告。

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
产品中的环保材料 以千克为单位，除非另有说明				
使用的环保材料总量	12,594,607	25,258,183	39,083,428	由于获得了更多的钢材证书，并将铝材的使用扩大到了所有商业显示器，使用的环保材料总量有所增加。由于回收了更多的产品，使用的回收塑料总量也有所增加。
使用的回收塑料	12,007,480	19,223,743	21,187,160	由于回收了更多的部件、通过了更多的认证，使用的 PCR 塑料总量逐年增加。
使用的回收碳纤维	582,591	682,157	465,768	2023 财年，由于产品销量降低以及库存积压增加，使用的回收碳纤维同比有所下降。
使用的生物塑料	4,536	280,876	206,798	由于产品销量降低，使用的生物塑料同比有所下降。
使用的回收钢	无数据	4,945,428	12,894,542	2023 财年，由于我们在报告年度内认证通过了更多的钢铁厂，使用的回收钢总量增加了。
产品中使用的回收铝	无数据	125,979	4,295,795	由于回收铝的使用扩大到了所有商用显示器的高度可调支架，使用的回收铝总量同比大幅增加。
产品中使用的回收玻璃	无数据	无数据	8,823	今年是我们首次报告产品中使用的回收玻璃。
趋海塑料 以磅为单位，除非另有说明				
产品中使用的趋海塑料 ⁴⁰	无数据	无数据	245,667	今年是我们首次报告产品中使用的趋海塑料。
包装中使用的趋海塑料	118,875	227,595	150,614	这些数字表示已运送到原始设计制造商处，以用于生产全新 Dell Technologies 品牌产品包装的趋海塑料总量。
负责任的电子产品处置				
回收产品百分比	9.6%	12.1%	16.5%	这个百分比数字表示“回收再利用的产品数量”占“售出的产品数量”的百分比。

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
温室气体 (GHG) 排放量 单位: 吨二氧化碳当量 (MT CO ₂ e)				
范围 1 和范围 2 (基于市场) 温室气体 (GHG) 排放量	216,300	203,700	199,100	涵盖全球所有设施, 包括租用的场所, 以及公司自有或租用的运输工具。 ⁴¹
范围 1 GHG 排放量	44,200	45,600	45,800*	
范围 2 GHG 排放量 (基于市场)	172,200	158,100	153,300*	涵盖全球所有设施, 包括租用的场所。 ⁴²
范围 2 GHG 排放量 (基于位置)	356,900	337,600	330,600*	
范围 3 GHG 排放量 (类别 1, 外购商品和服务) ⁴³	8,767,800	13,708,700*	无数据	2022 财年排放量的同比增长, 主要是因为供应商报告的排放量数据比往年更为准确, 更全面地反映了上游供应链碳足迹。报告数据准确性的提高, 以及产品销量的增加, 是导致排放量数据高于 2020 财年基准的原因。今后的报告将继续视需要对可获得的历史数据进行重新计算, 并在报告中加以呈现。
范围 3 GHG 排放量 (类别 3, 上游燃料和能源相关活动)	105,500	143,000	129,500*	与 Dell Technologies 运营中使用的外购燃料和电力相关的上游排放量。
范围 3 GHG 排放量 (类别 4, 上游运输/配送)	1,098,200	1,350,600	1,123,500*	根据全球物流排放委员会 (GLEC) 框架范围 3 类别 4 指南, 这个数字包含了戴尔外包物流运输和配送产生的油井到车轮 (WTW) 排放量。戴尔上游运输和配送的排放量数据中, 还包含了与客户提货相关的下游运输和配送的排放量数据。 ⁴⁴
范围 3 GHG 排放量 (类别 6, 商务旅行)	61,400	19,600	54,800*	范围 3 类别 6 涵盖了戴尔团队成员商务旅行产生的排放量, 包括航空和铁路旅行、酒店住宿、租车燃油产生的排放量。
范围 3 GHG 排放量 (类别 11, 售出产品的使用) ⁴⁵	13,100,000	13,590,000	14,410,000*	2023 财年, 售出产品在使用过程中产生的范围 3 排放量比上一年增加了 6%, 这背后的原因主要是数据计算更为完善。与 2020 财年基准相比, 减少了 2.3%。今后的报告将继续视需要对可获得的历史数据进行重新计算, 并在报告中加以呈现。这个数据统计了所有服务器系统、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) 的排放量。

数字已四舍五入为整百数。总计可能不等于相加值。

* 我们委托外部第三方对这些指标进行了有限程度的审核。[查看完整详情和数据方法。](#)

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
Dell Technologies 运营中使用的能源 以百万千瓦时 (kWh) 为单位, 除非另有说明				这个部分中列出的能源数据涵盖了全球所有设施, 包括租用的场所, 以及公司自有或租用的运输工具。
总耗电量	941	907	884	
消耗的可再生电力	508	502	522	
现场发电量	0.8	1.4	2.0	
可再生电力在总耗电量中所占的百分比	54%	55%	59%*	
消耗的其他能源	149	156	154	
消耗的能源总量	1,090	1,063	1,038*	
Dell Technologies 运营中使用的水 以千立方米 (m ³) 为单位, 除非另有说明				这个部分中列出的用水量涵盖了全球所有设施, 包括租用的场所。
总取水量	1,931	1,778	1,650*	
第三方来源	1,882	1,736	1,622	通过市政和私营供水获得的淡水和再生水。
地下水和地表水源	49	42	28	
在高度缺水区域的淡水用量	45	39	48	2023 财年在高度缺水区域的淡水用量同比有所增加, 这背后的原因主要是返岗工作的员工人数增加, 导致相关建筑中的用水量增加。
在非高度缺水区域的淡水用量	1,161	1,098	1,124	

* 我们委托外部第三方对这些指标进行了有限程度的审核。[查看完整详情和数据方法。](#)

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
制造过程中产生的废弃物 以吨 (MT) 为单位, 除非另有说明				
产生的无毒害废弃物	12,505	14,224	16,971	此数据统计负责产品组装的 Dell Technologies 自有工厂。
所有无毒害废弃物中免于填埋的比例 (%)	97%	99%	99%	
回收或再利用的无毒害废弃物	10,544	12,599	15,340	
无毒害废弃物回收 (废弃物变为能源)	1,476	1,390	1,347	
焚烧的无毒害废弃物	4	0	0	
堆肥的无毒害废弃物	54	48	61	
填埋的无毒害废弃物	427	186	223	
健康和安全评分 (Dell Technologies 运营)				
记录的伤病率	0.04	0.04	0.04	每 100 名全职员工 (FTE) 的案例数。
DART (无法工作、工作受限或转岗) 比率	0.02	0.03	0.03	
因工死亡总数	0	0	0	所有员工的案例数
重大环境罚款				
2023 财年, 我们没有被判处任何重大环境罚款, 也没有被要求采取任何重大环境补救措施或产生其他环境成本。				

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
全球女性员工比例				
总体	31.8%	33.9%	34.8%	全球团队成员中自我身份认同为女性的比例。
管理人员	25.8%	28.2%	29.2%	
技术人员	20.8%	22.8%	24.5%	
非技术人员	36.7%	39.0%	39.8%	
美国员工中各种族/族裔的比例				
西班牙裔或拉丁裔	8.9%	9.4%	9.9%	美国团队成员中自我身份认同为所示种族/族裔的比例。
黑人或非裔美国人	5.3%	6.0%	6.2%	
亚裔	14.7%	15.0%	15.4%	
美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5%	0.5%	0.5%	
夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.2%	0.2%	0.2%	
两个或更多种族人士	1.7%	1.8%	1.9%	
白人	67.4%	65.1%	63.5%	
未说明或未报告	1.3%	2.0%	2.5%	

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
美国非技术人员中各民族/族裔的比例				
西班牙裔或拉丁裔	9.8%	10.3%	10.7%	美国团队成员中自我身份认同为所示种族/族裔的比例。
黑人或非裔美国人	5.8%	6.5%	6.8%	
亚裔	9.1%	9.2%	9.2%	
美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5%	0.5%	0.5%	
夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.2%	0.2%	0.2%	
两个或更多种族人士	1.8%	1.9%	2.0%	
白人	71.4%	69.4%	68.0%	
未说明或未报告	1.4%	2.0%	2.5%	
美国技术人员中各民族/族裔的比例				
西班牙裔或拉丁裔	7.1%	7.8%	8.3%	美国团队成员中自我身份认同为所示种族/族裔的比例。
黑人或非裔美国人	4.4%	4.9%	5.1%	
亚裔	26.0%	26.3%	26.9%	
美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5%	0.5%	0.5%	
夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.1%	0.1%	0.1%	
两个或更多种族人士	1.4%	1.5%	1.6%	
白人	59.2%	56.8%	55.0%	
未说明或未报告	1.3%	2.1%	2.5%	

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
美国管理人员中各种族/族裔的比例				
西班牙裔或拉丁裔	7.9%	8.5%	8.7%	美国团队成员中自我身份认同为所示种族/族裔的比例。
黑人或非裔美国人	3.5%	3.7%	3.6%	
亚裔	12.8%	13.6%	14.3%	
美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.6%	0.6%	0.6%	
夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.1%	0.1%	0.1%	
两个或更多种族人士	1.1%	1.0%	1.1%	
白人	72.9%	71.0%	69.3%	
未说明或未报告	1.1%	1.5%	2.2%	
全球 Employee Resource Groups (ERG)				
总体参与比例	44.0%	47.0%	52.0%	全球团队成员中已加入一个或多个 ERG 的比例。

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
团队成员参与捐赠/志愿服务的百分比（全年统计）	51.0%	50.0%	52.0%	2023 财年，由于亲身参与志愿服务和返岗的团队成员有所增加，因此参与捐赠和志愿服务的比例有所增加。
志愿服务总时长（单位：千小时）	516	709	928	
捐赠总额（单位：百万美元）	49.9	60.9	52.1	此指标涵盖了现金捐款和实物捐赠（包含产品和服务）的总金额；实物捐赠按对应财年的公允价值估价。此数值未包含员工、供应商或客户的捐赠金额。
受惠总人数（从 2020 财年开始累计，包含直接、间接受惠人数）	93,565,402	159,742,242	288,278,127	“10 亿人”目标跟踪健康和教育计划惠及的人数。
直接受惠的人群中女孩、妇女或弱势群体所占的百分比（从 2020 财年开始累计，仅涉及直接受惠人群）	56.1%	54.1%	49.0%	“10 亿人”目标受惠人群中女孩、妇女或弱势群体的人员比例。“女孩”和“妇女”是自我身份认同为女性的个人。“弱势群体”一词指代的对象包括但不限于以下群体：女孩或妇女、少数族裔、需要关怀的对象（在心理、生理、感官、认知和神经多样性方面存在障碍）、LGBTQIA+ 群体、社会经济地位低的群体。
已在戴尔支持下进行数字化转型的非营利合作伙伴总数（从 2020 财年开始累计）	77	222	345	目前，此指标只统计了 Pro Bono 计划下非营利组织的数量。我们计划增加其他指标，用于统计从戴尔其他活动（包括直接业务部门捐赠）中受益的非营利组织的数量，以及从我们员工提供的技能型志愿服务中受益的非营利组织的数量。Dell Technologies 投资开发了一款数字化评估工具，现已开放给全球的非营利组织使用。此工具可供非营利组织用于评估并确定当前数字化转型方面的重要事项，并帮助它们长期跟踪数字化转型方面的进展。这款数字化评估工具由第三方提供商 TechSoup 开发。
内部制造工厂面向未来技能培训总时长	6,592 (2020 日历年) ⁴⁷	13,045	13,296	2023 财年，戴尔团队成员在内部工厂完成了 13,296 小时的面向未来技能培训。这一进展要归功于与利益相关者之间的沟通，以及旨在帮助学习者培养相关技能的战略安排。
供应链中面向未来技能培训总时长	99,271 (2020 日历年) ⁴⁸	144,658	112,541	2023 财年，戴尔在列入试点计划的 2 家供应商处完成了 112,541 小时的面向未来技能培训。由于新冠疫情影响，培训小时数有所下降。

指标	2021 财年	2022 财年	2023 财年	注释
完成指定道德和合规性培训的戴尔团队成员比例	100%	100%	100%	
认同 Dell Technologies 行为准则的戴尔团队成员比例	100%	100%	100%	
认同合作伙伴行为准则的合作伙伴比例	96%	94%	99%	
完成指定道德和合规性培训的合作伙伴比例	100%	100%	100%	

供应链 KPI 和审核结果

对于供应链关键指标，我们提供近三年的表现情况，进一步提升我们工作的透明度，也方便读者了解我们的进展。在 2022 财年之前，戴尔按日历年报告供应链指标。

关键绩效指标	2020 日历年	2022 财年	2023 财年	注释
初次审核	205	205	251	对于高风险工厂，每两年审核一次。此外还审核了其他部分场地，包括新的供应商工厂。
完结审核	141	167	170	对于审核中发现的问题，我们将与供应商合作予以纠正，并安排完结审核确认这些问题已得到解决。
审核发现的重大问题中已完结或降级的比例	90%	90%	92%	优先解决审核中发现的最严重问题。此绩效数据为跟踪累计的结果。 ⁴⁹
审核发现的问题中已完结或降级的比例	76%	69%	70%	我们与供应商合作纠正审核中发现的重大问题和重要问题。此绩效数据为跟踪累计的结果。 ⁵⁰
参与能力发展计划的人数	1,439	1,616	1,763	能力发展计划面向总装工厂、直接供应商和二级供应商的员工。参与者可向同工厂的其他员工分享培训中学到的内容。
参与能力发展计划的工厂数	413	407	441	我们通过统计参与培训的工厂数，跟踪了解能力发展计划的覆盖范围。
每周工作时长不超过 60 小时的工人比例	89%	87%	88%	我们监测了供应链上的 206,991 名工人，其中 88% 的工人每周工作时长未超过 60 小时。
每周至少休息 1 天的工人比例	84%	79%	82%	我们监测了 206,991 名工人，其中 82% 的工人每周至少休息一天。
制定了积极水风险缓解计划的工厂	236	207	192	192 家位于缺水地区或耗水量较大的供应商工厂制定了积极的水风险缓解计划。
向戴尔全球供应链团队成员提供的 SER 培训总时长	61,124	61,587	120,648	2023 财年，戴尔向供应链团队成员提供了 120,648 小时的社会和环境培训。这一巨大进展主要归功于戴尔向更多工人提供了旨在帮助他们增进健康与安全知识的手机培训计划。
节能减排项目减少的排放量（单位：MT CO ₂ e）	48,842	305,898	68,170	2022 财年，供应商通过投资升级设备和设施实现了大幅度的节能。2023 财年，由于设备之前已全面投入使用，节能减排项目减少的排放量有所下降。
发布可持续发展报告的供应商比例	95%	96%	89%	我们鼓励供应商每年发布符合 GRI 要求的可持续发展报告。这个数字表示按采购支出统计的提供可持续发展报告的供应商比例。
多元化供应商支出 ⁵¹	超过 30 亿美元	超过 30 亿美元	超过 30 亿美元	戴尔每年在多元化供应商上投入超过 30 亿美元。

劳工和人权

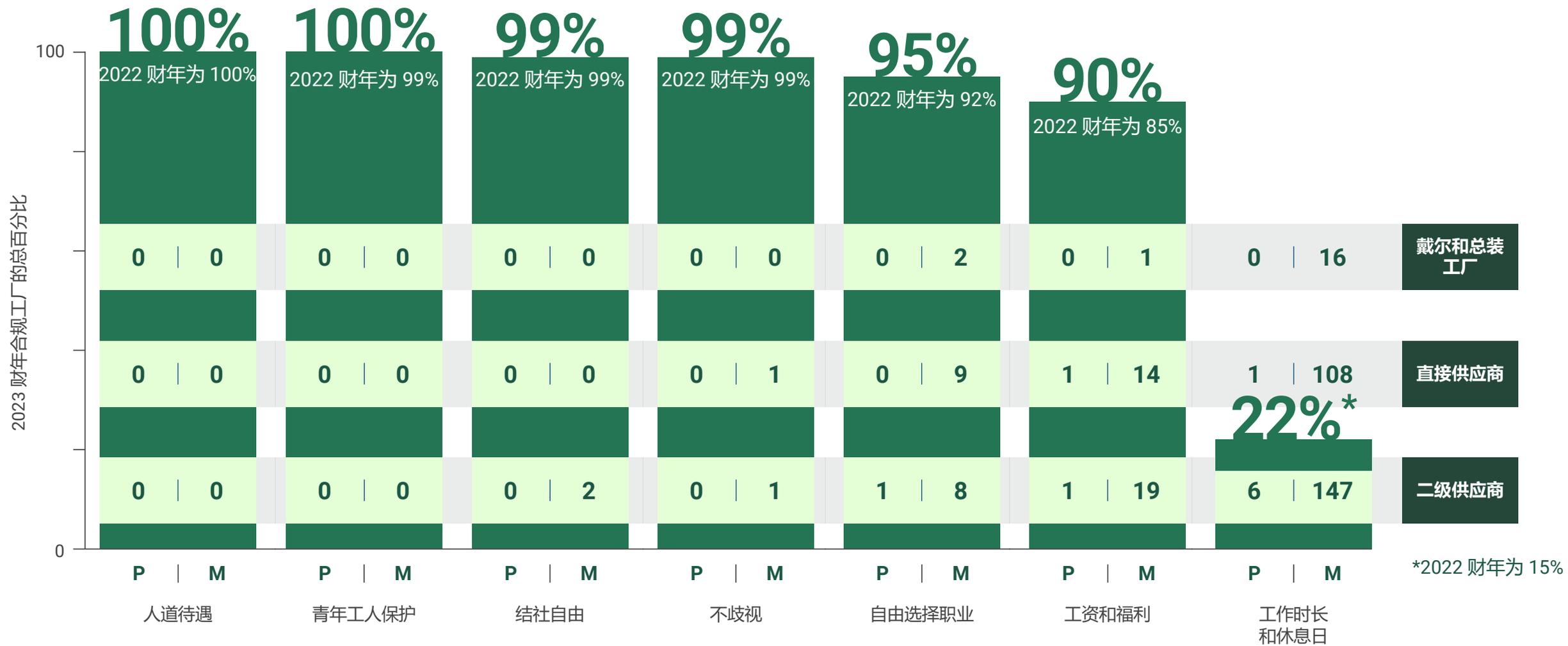
关键字

P 重大问题

M 重要问题

总共对 348 家工厂进行了审核。发现问题后，我们与工厂合作纠正问题。

经审核合规工厂的百分比（按供应链层级分别列出了审核过程中发现的重要、重大问题数）



员工健康和安全

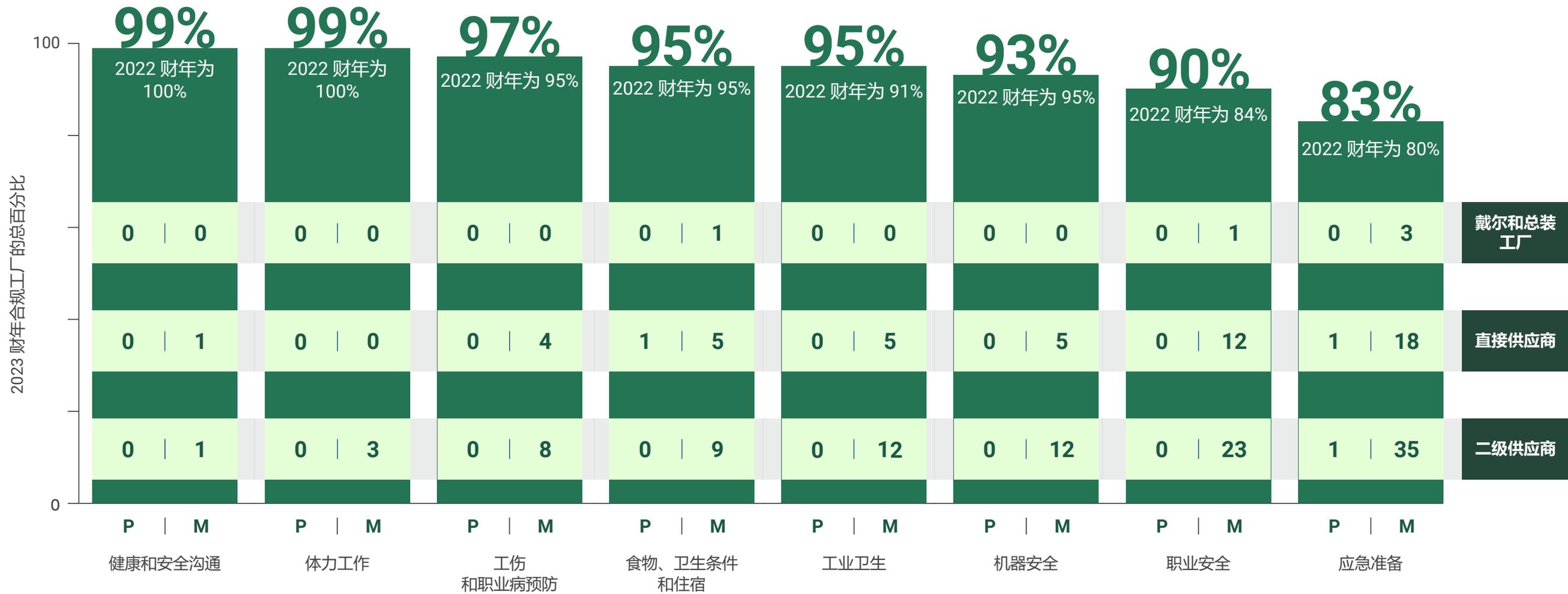
关键字

P 重大问题

M 重要问题

总共对 348 家工厂进行了审核。发现问题后，我们与工厂合作纠正问题。

经审核合规工厂的百分比（按供应链层级分别列出了审核过程中发现的重要、重大问题数）



环境

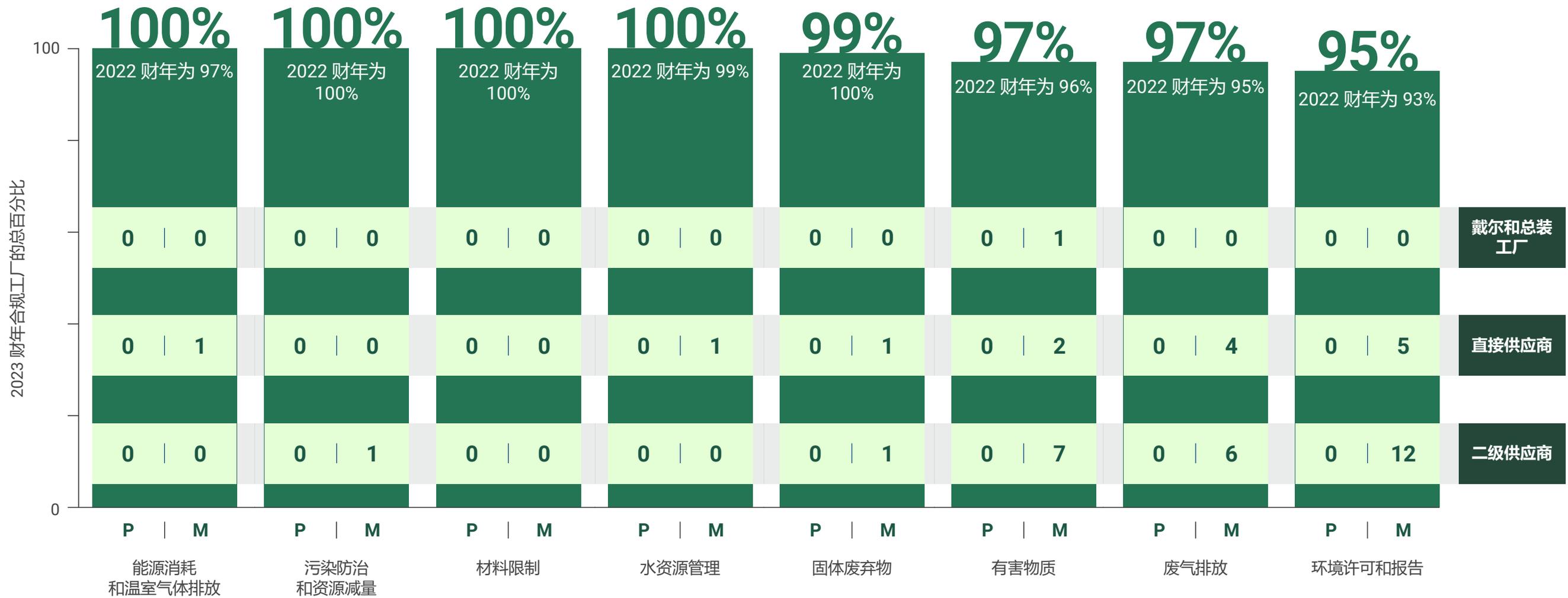
关键字

P 重大问题

M 重要问题

总共对 348 家工厂进行了审核。发现问题后，我们与工厂合作纠正问题。

经审核合规工厂的百分比（按供应链层级分别列出了审核过程中发现的重要、重大问题数）



道德

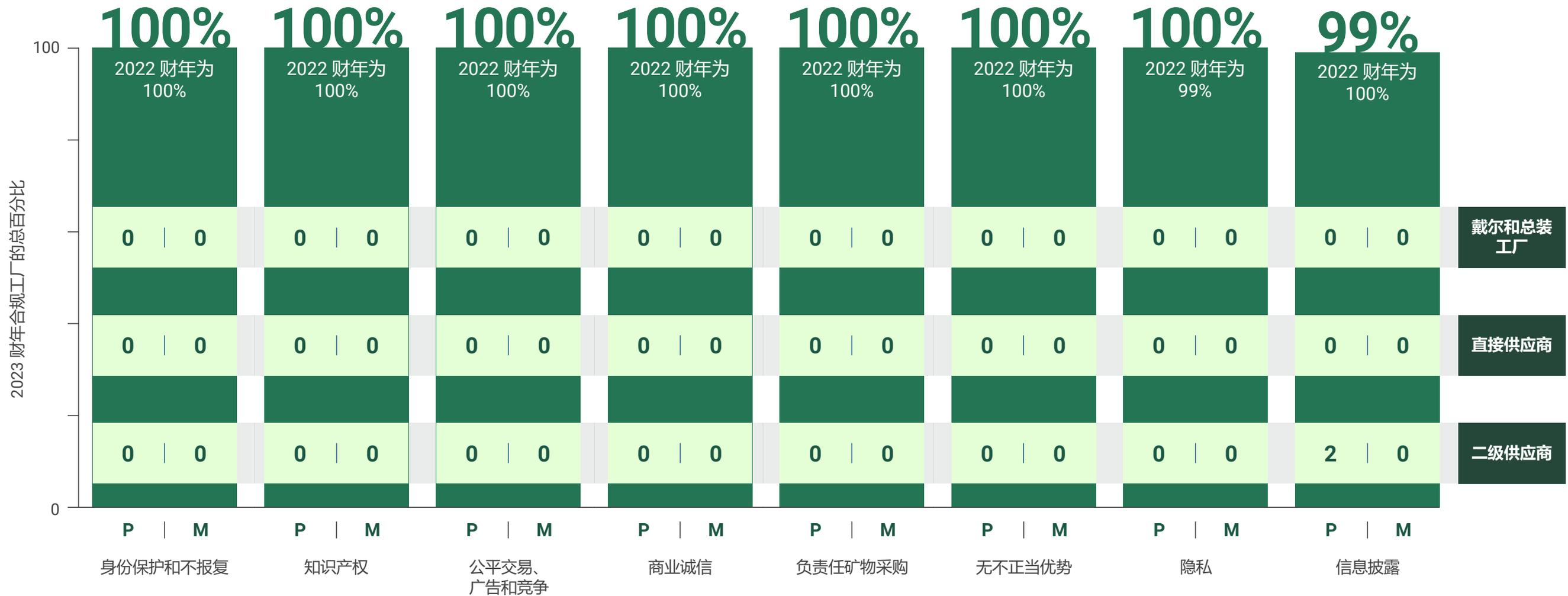
关键字

P 重大问题

M 重要问题

总共对 348 家工厂进行了审核。发现问题后，我们与工厂合作纠正问题。

经审核合规工厂的百分比（按供应链层级分别列出了审核过程中发现的重要、重大问题数）



管理体系

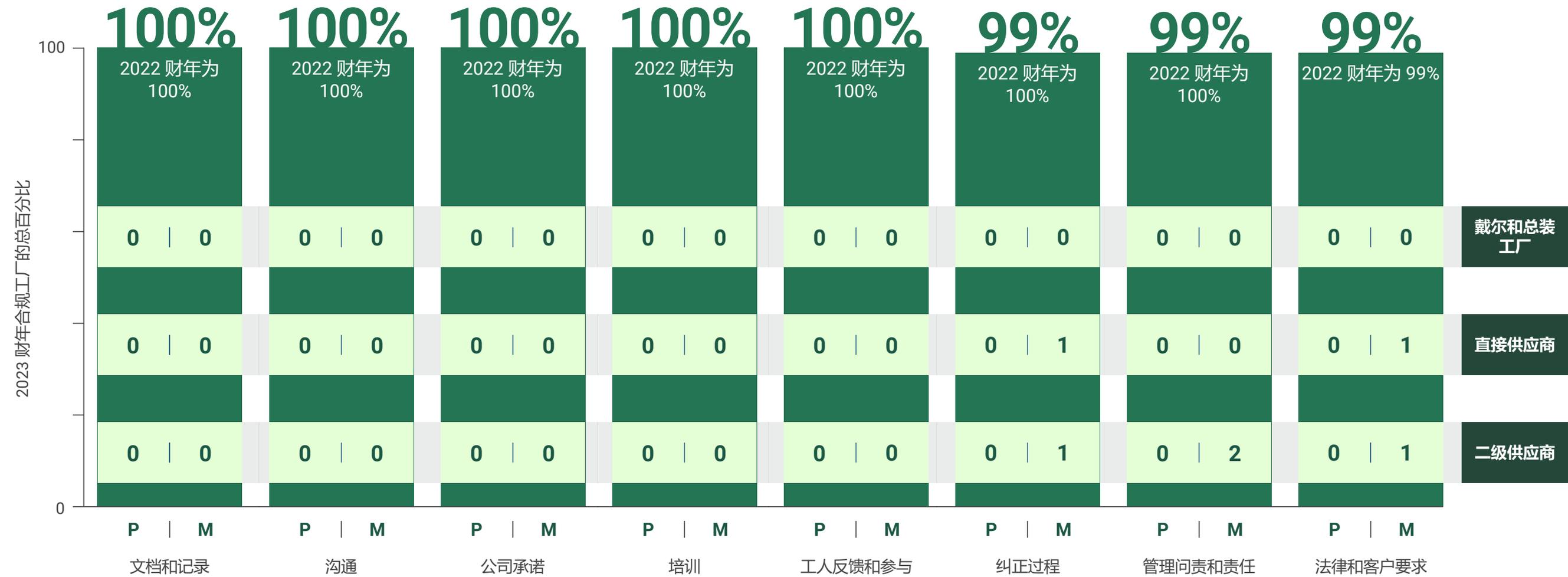
关键字

P 重大问题

M 重要问题

总共对 348 家工厂进行了审核。发现问题后，我们与工厂合作纠正问题。

经审核合规工厂的百分比（按供应链层级分别列出了审核过程中发现的重要、重大问题数）



管理体系 (续)

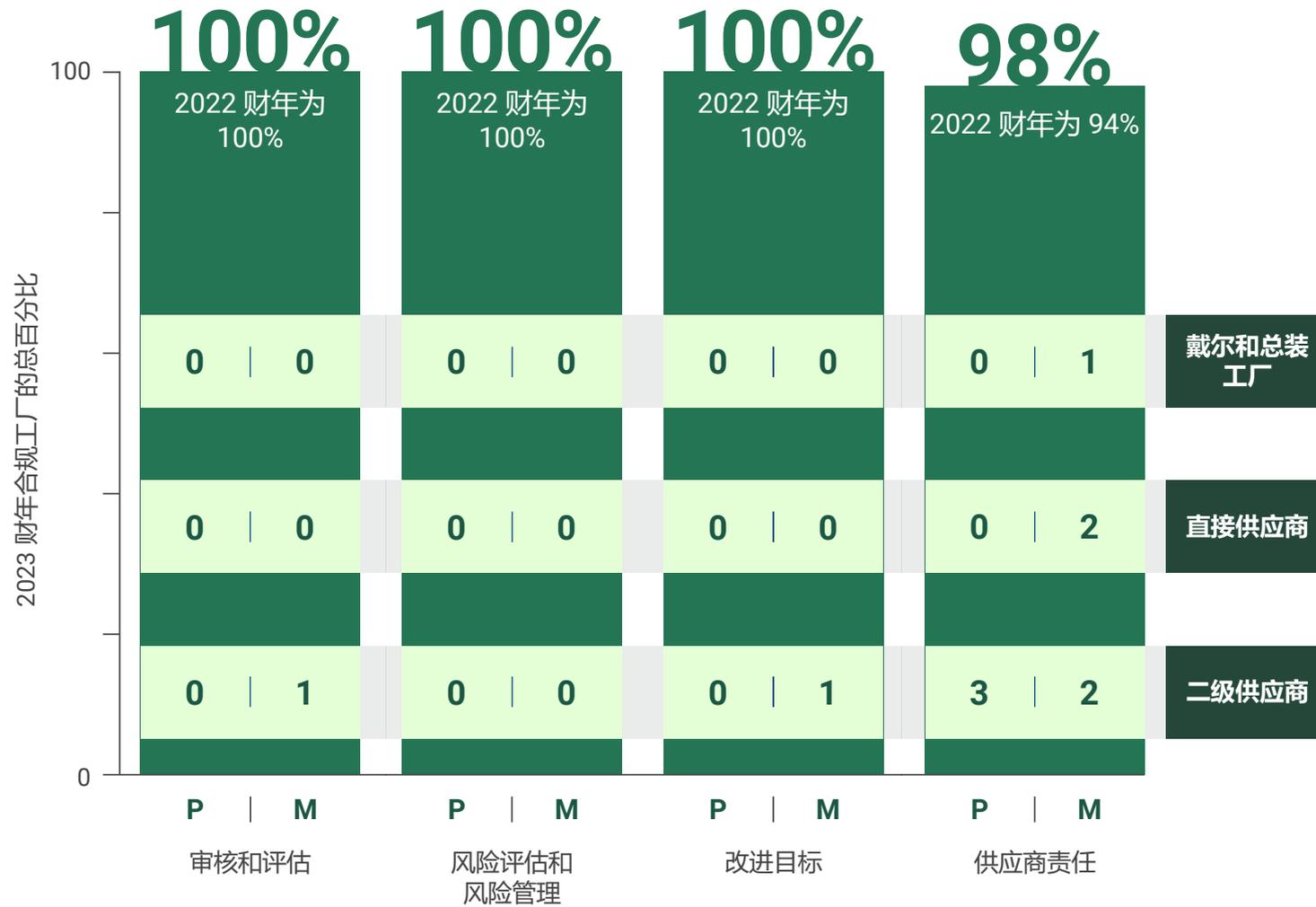
关键字

P 重大问题

M 重要问题

总共对 348 家工厂进行了审核。发现问题后，我们与工厂合作纠正问题。

经审核合规工厂的百分比 (按供应链层级分别列出了审核过程中发现的重要、重大问题数)



附录



我们的报告

《2023 财年环境、社会和治理 (ESG) 报告》连同下面列出的报告，能帮助利益相关者更清楚地了解戴尔履行各项承诺的情况。查看所有[当前和过往](#)报告。



ESG 标准和框架报告

查看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 (SASB) 标准和世界经济论坛 (WEF) 核心利益相关者资本主义指标编写的框架报告。



负责任矿物采购报告

我们支持、尊重并维护所有人的国际公认人权，负责任矿物采购是我们全球方针的一部分。



CDP 水报告

Dell Technologies 每年提交一份 CDP 水安全报告，介绍公司为确保未来水安全所做的工作。



CDP 气候变化报告

Dell Technologies 每年提交一份 CDP 气候变化报告，介绍公司为降低气候风险所做的工作。

优化和作废的 ESG 目标

推进可持续发展

当前目标	目标优化
气候行动	
到 2050 年，我们将实现范围 1、2 和 3 的温室气体排放量达到净零	此项目标与之前没有变化。
到 2030 年，范围 1 和范围 2 的温室气体排放量减少 50%	此项目标与之前没有变化。
到 2030 年，Dell Technologies 所有设施所购电力中有 75% 来自可再生能源发电，到 2040 年这一数字将达到 100%	此项目标与之前没有变化。
到 2030 年，将我们外购商品和服务产生的范围 3 GHG 绝对排放量减少 45%	我们制定了一项针对类别 1 的绝对排放量减排目标，并得到了 SBTi 的认可。之前按单位产值确定的强度目标作废。
到 2030 年，将售出产品在使用过程中产生的范围 3 的 GHG 绝对排放量减少 30%	我们制定了一项针对类别 11 的绝对排放量减排目标，并得到了 SBTi 的认可。之前按单位产值确定的强度目标作废。
循环经济	
到 2030 年，客户每购买一公吨我们的产品，我们就会重复使用或回收一公吨产品	此项目标中的测量单位从之前的按回收产品的数量，调整为了现在的按回收产品的重量。
到 2030 年，我们的所有包装都将由回收或可再生材料制成，或直接利用使用过的包装	此项目标的统计范围现增加了回收再利用的原始包装。
到 2030 年，我们超过半数的产品组成物质将由回收、可再生或碳排放量更少的材料制成	此项目标的统计范围现增加了使用低碳排放能源生产的材料。

推进可持续发展

作废的目标	目标作废
通过与直接材料供应商合作，实现到 2030 年单位收入 GHG 排放量减少 60% 的科学减排目标	此项按单位产值确定的强度目标已作废，代之以针对类别 1 制定的绝对排放量减排目标。
整个产品组合的能量强度降低 80% (2012 财年到 2021 财年)	2021 财年，降低能量强度的目标作废，代之以针对类别 11 的目标。
工作场所塑料废弃物减少 90%	推动工作场所可持续改进的这些目标已作废。由于我们开始更多地采用远程或混合工作模式，工作场所的使用率大幅下降，有关工作场所塑料废弃物的目标也不再具有战略意义。设施层面的用水量目标已提前实现，此项进展已列于本报告的 “数据汇总” 部分。
Dell Technologies 自有设施在高度缺水区域的淡水用量降低 25%	
Dell Technologies 自有设施在其他区域的淡水用量降低 10%	
截至 2030 年，每年与参与产品生产的各方保持沟通与交流	由于目标策略发生变化，这些目标已作废。我们依然致力于提供健康的工作环境，与参与产品生产的各方保持沟通与交流，这些是我们的立身之本。有关向供应链上的员工提供未来就绪型技能的目标，现改列于“改变生活”大目标下。
截至 2030 年，每年继续提供健康的工作环境，让员工能够不断成长	

培养包容性

当前目标	目标优化
包容的员工队伍	
到 2030 年，女性将占我们全球员工的 50% 和我们全球管理人员的 40%	此项目标与之前没有变化。
到 2030 年，黑人/非裔美国人和西班牙裔/拉美裔将占美国员工总数的 25% 和美国管理人员的 15%	此项目标与之前没有变化。
作废的目标	目标作废
到 2030 年，50% 的团队成员将加入 Employee Resource Groups，推动社会发生积极变化	此项目标已提前实现，现已作废。相关进展已列于本报告的 “数据汇总” 部分。
截至 2030 年，每年有 90% 的团队成员认为工作有意义。	倾听团队成员的反馈十分重要。我们改进了用来收集反馈的问题和流程（改为面向全职、兼职团队成员的年度内部意见调查），因此这些目标已作废。
截至 2030 年，每年有 75% 的团队成员认为自己的领导善于激励他们。	
到 2030 年，95% 的团队成员将参加包容性原则和实践的年度基础知识学习	此项目标已提前实现，现已作废。

改变生活

当前目标	目标优化
数字包容性	
到 2030 年，我们将通过数字包容改善十亿人的生活	我们对此项目的具体措辞进行了修改，使其在文字表述上更为明确，但相关测量单位与之前没有变化。
截至 2030 年，每年直接受惠的人群中，女孩、妇女或弱势群体占比 50%	此项目标与之前没有变化。
到 2030 年，我们每年都将培养供应链中的员工，让他们掌握可适应未来的技能	此项目标与之前没有变化。
捐赠和志愿服务	
到 2030 年，我们 75% 的团队成员将参与社区捐赠或志愿服务	此项目标从每年完成调整为延后到 2030 年完成。
到 2030 年，我们将利用专业知识和技术，帮助 1,000 个非营利合作伙伴进行数字化转型。	此项目标与之前没有变化。

守护信任

当前目标	目标优化
信任	
到 2030 年，Dell Technologies 将成为最受我们客户和合作伙伴信赖的技术合作伙伴	这是“守护信任”大目标范围扩大后新增的一项小目标。
到 2024 年，戴尔将推出首款经过验证且获得美国政府认证的零信任解决方案，并面向各地的公共和私营领域目标组织提供商用服务	这些是“守护信任”大目标范围扩大后新增的关键推动因素。
到 2025 年，所有在市场上出售的戴尔产品（由戴尔设计并使用戴尔品牌的产品）将 100% 发布软件物料清单 (SBOM)，透明地展示第三方和开源组件	
到 2030 年，所有新推出的使用验证技术的戴尔产品和服务都将采用无密码验证机制	
到 2030 年，我们将不断努力，让客户能够更加便捷地选择和控制自己的个人数据	此项目标从到 2030 年完成调整为每年完成，另外语言表述上也变得更为明确。
作废的目标	目标作废
截至 2030 年，所有团队成员每年 100% 践行公司价值观	由于目标策略发生变化，这些目标已作废。要求团队成员以及与我们有业务往来的合作伙伴践行我们的价值观十分重要。此项进展已列于本报告的 “数据汇总” 部分。
到 2030 年，与我们有业务往来的所有合作伙伴都将 100% 践行我们的价值观	

术语表

以下是本报告中使用的术语，以及它们在 Dell Technologies 环境、社会和治理 (ESG) 计划中的定义。

2023 财年：我们的一个财年有 52 或 53 周，截至每年最接近 1 月 31 日的那个周五。我们将截至 2023 年 2 月 3 日、2022 年 1 月 28 日、2021 年 1 月 29 日的财年分别称为“2023 财年”、“2022 财年”和“2021 财年”。2023 财年有 53 周，2022 财年和 2021 财年有 52 周。

CO₂e 或 CO₂ 当量：用一个以通用单位衡量不同温室气体的术语。CO₂ 当量表示与不同数量和类型的温室气体对全球变暖有同等影响的二氧化碳 (CO₂) 量。

DART (无法工作、工作受限或转岗) 比率：工伤严重程度的一种衡量方法。

LGBTQ+：女同性恋者 (lesbian)、男同性恋者 (gay)、双性恋者 (bisexual)、跨性别者 (transgender) 和对自己性别认同感到困惑者 (queer) 的首字母缩略语。

Pulse 调查：定期 (每月、每季度等) 对员工进行简短、快速的调查，通常用于获得关于员工满意度、工作角色、沟通、人际关系和工作环境等主题的反馈。

STEM：科学 (Science)、技术 (Technology)、工程 (Engineering) 和数学 (Mathematics) 的首字母缩写词。常用来泛指这些领域的教育计划或职业。

Tell Dell：用于收集有关多主题反馈的年度员工意见调查，主题包括“我的领导”、“我们的文化”、“我的整体戴尔体验”和“包容性”。

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。

闭环：回收、返还和再利用的材料用于生产首次使用该材料的同类型产品。就戴尔而言，即从信息技术 (IT) 产品 (不限品牌和回收渠道) 中收集材料，生产新的 IT 产品。

产品生命周期：每个产品经历的从推出到退出或最终淘汰的周期。或者是分步考量产品制造 (包括原材料的生产)、包装、配送、使用和报废处理的所有相关步骤。

产品组合能量强度目标：一个产品组合的标准化平均能源需求的量化目标。

传统黑人院校 (HBCU)：创立于 1964 年之前，主要向非洲裔美国人提供教育机会的美国高等教育机构。

低碳排放材料：使用低排放能源生产的材料。

抵消：减少或平衡负面效果的代价或数额。通常在温室气体相关内容中使用。

地球界限：斯德哥尔摩恢复力研究中心提出的一个概念，它定义了地球的九大生态底线，用于界定人类要想世代兴旺发展，其活动需遵循的边界值。

第三方审核：由不相关的独立实体进行的核查和/或审核活动。

电子废弃物：不需要、不工作、已达到或接近使用寿命的电子产品。



多元化：许多不同类型的人组合在一起的状况，特别是不同性别、种族、文化、性取向、社会经济背景和/或能力的大范围组合。

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。

范围 1 排放：公司自身活动直接排放的温室气体，如燃料燃烧、制冷剂泄漏和工业制造过程中释放的温室气体。

范围 2 排放：与所购能源相关的间接温室气体排放。基于位置的排放量计算参考区域电网的排放值，基于市场的排放量计算依据所购电力的合同协议。

范围 3 排放：价值链中并非直属于报告组织或由其控制的活动和资产所产生的间接温室气体排放。

扶持：倡导文化的一项作用，指有影响力的管理人员支持有潜力的人才晋升到有更大影响力和责任的职位。

辐射强迫：政府间气候变化专门委员会定义的一种度量，用于衡量气候变化的某一驱动因素对照射到地球表面的向下辐射能数量的影响。

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原料的行为。

高度缺水区域：在特定时期内用水需求超过可用水量，或者由于水质不佳导致无法充分利用水资源的地理区域。我们使用世界资源研究所 (WRI) 的 Aqueduct 基准水压力指标来衡量缺水程度。指标分数高或极高的区域属于缺水区域。

公平：公平意味着接受每个人有不同的情况，必须提供适当的资源和机会来实现平等。

公平薪酬：不论性别、种族、族裔或其他受保护的特征，基于合法商业考虑因素确定薪酬。

供应链：向一家公司提供材料或服务的所有公司的总称。

供应商社会和环境责任 (SER)：指供应商接受或确认对自身可能产生的社会和环境影响予以控制或负责。

构思会议：产生、发展和沟通新想法的创造性过程。

合作伙伴：公司价值链中的合作者、客户或供应商。

环保材料：采集或加工过程对环境影响较小的材料。

回收材料：通过制造工艺由回收材料（包括农业废弃物）再加工得来的材料，通常会重新配制，然后制作成最终产品或组件。

回收碳纤维：从废物流、废弃产品或其他物品中回收利用的碳纤维。

机器学习 (ML)：使用和开发一种不需要明确指令就能自行学习和适应的计算机系统，这类系统使用算法和统计模型来分析数据模式并从中得出推论。

价值链：公司为提供产品或服务而执行的一系列活动。

交叉性：多种歧视（如种族歧视、性别歧视和阶级歧视）的影响相结合、重叠或交叉，彼此累加形成的一种复杂形式，尤其是指被边缘化的个人或群体的体验。

净零排放：公司价值链内的活动没有因温室气体排放而对气候产生净影响的一种状态。

科学减碳倡议组织 (SBTi)：一家致力于让全球私营企业制定科学减排目标、采取积极气候行动的国际组织。

科学碳目标：数值绩效目标，通常与水或温室气体排放相关，会考虑负面结果的上限和地球承载能力限制方面的最新知识。

可持续发展：能够避免对自然资源的损耗，或将此类损耗维持在一定比率或水平，使生态平衡得以维持。

可持续发展会计准则委员会 (SASB)：一个专门为公司报告非财务绩效制定标准和指南的国际组织。

可再生材料：戴尔将可以在合理的时间范围内增加蕴藏量，使用时又不危及其增长能力的材料视为可再生材料。

可再生能源：取之不尽、用之不竭的能源，如风能或太阳能。

利益相关者：对某事（尤指一项业务）感兴趣或关注的各方。

联合国可持续发展目标 (SDG)：包含 17 个相互关联的全球目标，旨在绘制一副宏伟蓝图 — “为全人类创造一个更美好、更可持续的未来”。SDG 是联合国大会在 2015 年制定的，计划在 2030 年之前实现。

盟友：盟友积极支持不同社会身份的成员，帮助增进社会对他们的理解。

能力发展：发展和加强组织和社区在快速变化的世界中生存、适应和成长所需的技能、本能、能力、流程和资源的过程。



术语表

能源效率：以更少的能源实现同样的有效产出量，从而减少能源消耗的一种方法。

排水量：在报告期内向地表水、地下水、海水或第三方排放而组织不再进一步利用的废水、用过的水和未用过的水的总和（来源：GRI）。

气候难民：在一定程度上由于气候变化而迁移或流离失所的人口。

气候相关的情景：未来可能出现的现实、政治或经济情景，涉及大范围且复杂的气候变化。

强迫劳动：个人在受到惩罚威胁下非自愿执行的所有工作或服务。

趋海塑料：尚未进入海洋，并被归类为“管理不善的废弃物”的塑料垃圾。也即，在水道或沿海 50 公里范围内的陆地上发现的未被收集且不太可能被收集的塑料。

取水量：报告期内从地表水、地下水、海水或第三方抽取作任意用途的水量总和（来源：GRI）。

全球报告倡议组织 (GRI)：一个国际性的独立标准组织，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。

缺水：一个国家或地区的水资源或者一家公司可获取的水资源不能满足需求的情况。我们使用 WRI 的 Aqueduct 基准水压力指标来衡量缺水程度。指标分数高或极高的区域属于缺水区域。

人才管道：后备人才库，包括有晋升前景的公司员工和能够胜任公司职位的外部备选人才。

人工智能 (AI)：帮助计算机系统模拟人类智能的理论研究与开发实践，使计算机系统能够执行视觉感知、语音识别、决策制定或语言翻译等通常需要运用人类智能才能完成的任务。由于 AI 能够即时处理大量数据，并快速、准确地解决复杂数据问题，目前已得到越来越广泛的应用。

人口贩卖：一种剥削他人以提供劳动、服务或性交易的犯罪。

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)：系统性地确定、预测和应对企业运营、资本项目、政府政策或贸易协定对人权的潜在影响的过程。

弱势群体：在本报告中指黑人/非裔美国人和西班牙裔/拉丁裔这两大种族群体，他们在美国技术行业中的从业人数一直相对较少。

上游：指商品生产或服务所需的材料和服务投入。

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、西班牙裔教育机构、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)。

社会影响力：公司或活动对社区以及个人和家庭福祉的净影响。

生物塑料：源自非石油生物资源的塑料。生物塑料可以源自甘蔗、蓖麻子和玉米等农业原料，它们根据各自原料的来源，被视为可再生或回收材料。生物基材料有些可以生物降解，有些不能。

数据控制流程：治理和管理数据的流程。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。

数字包容性：为解决数字鸿沟问题而采取的行动，目的是确保所有人和社区（尤其是弱势群体）都能够获得和使用技术来参与社会活动。

数字公共产品：遵守隐私和其他适用法律和最佳实践，同时设计上不会造成任何损害，并且有助于实现联合国可持续发展目标 (SDG) 的开源软件、开放数据、开放人工智能模型、开放标准和开放内容。

数字鸿沟：有条件使用计算机和互联网的人与无条件使用的人之间存在的巨大差距。

数字沙漠：没有互联网或其他连接，或连接受限的地理区域。

数字素养：能够使用信息和通信技术查找、评估、创造和交流信息，需要具备认知和技术技能。

水风险评分：与水有关的风险水平的数字表示。

同盟：积极支持不同身份群体获得平等机会，帮助增进社会对他们独特经历的理解，从而成为他们的盟友。

童工：在工商业中使用儿童，尤指在非法或认为不人道的情况下。

团队成员：团队成员是指所有戴尔雇用的员工（包括全职、兼职和临时员工）。

脱碳：减少碳。此术语通常指转向可持续地减少二氧化碳 (CO₂ 或 CO₂ 当量) 排放量，并采取措施来抵销产生的排放量的经济体系。

微歧视：被认为对边缘化群体（如少数民族或族裔）传达出微妙或无意识的歧视的表述、行为或具体事件。

未来就绪型技能：新兴职业对口及可能需要的技能。

温室气体 (GHG)：因吸收辐射而导致气候变化的气体，例如二氧化碳和甲烷

温室气体议定书：一套全面的全球标准化框架，用于衡量和报告私营与公共部门在自身运营及价值链中的温室气体排放。

无意识偏见：通常由于误会、信息不准确或不完整而产生的一种潜意识联想（关于人、地点或情境），其中也带入了个人的过往经历。

物联网 (IoT)：通过在日常物品中嵌入计算设备，并利用这些设备的联网功能进行互连，从而使这些物品能够发送和接收数据。

西班牙裔教育机构 (HSI)：全日制本科生中西班牙裔占比至少 25% 的美国高等教育机构。

稀土磁铁：一种含有稀土元素的强磁性材料。

下游：指客户在使用产品和服务的过程中产生的排放量。

现场可再生能源生成：在能源消耗地生成可再生能源的行为。

线性经济：戴尔创造的价值，使用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。

循环：描述这样一种经济系统或产品开发过程：消除浪费和污染、延长产品和材料的使用以及实现自然系统再生。

循环经济：一种基于以下原则的经济系统：消除浪费和污染、延长产品和材料的使用以及实现自然系统再生。

一次性塑料：根据设计在使用一次后便要丢弃的塑料物品。

用水量：全部用水的总和，包括抽取并融入到产品中的水；用于生产作物的水或变成的废水；蒸发、蒸腾或者人类或牲畜消耗的水；受到污染以至于其他用户无法使用的水；指报告期内无法回归到地表水、地下水、海水或第三方的水（来源：全球报告倡议组织 [GRI]）。

员工净推荐值：以衡量员工忠诚度的净推荐值 (NPS) 的概念为基础形成的一种方法，用于衡量员工向家人或朋友推荐其工作场所的意愿。

运营排放：与设施或公司运营相关的温室气体排放。

责任商业联盟 (RBA)：全球最大的行业联盟，致力于让全球供应链中的企业肩负起各自的社会责任。

重要性：本报告中提及的“ESG 的重要性”信息不应被解释为此类信息对于我们业务或财务结果的重要性，或与美国证券法或其他适用法律有关的重要性。本报告中提及的“重要性”指在 ESG 报告和战略背景下的重要性。

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。

戴尔的重要 ESG 主题

我们在不久前对主要 ESG 主题进行了一次评估，详情请参阅本报告的[“利益相关者参与”](#)和[“ESG 的重要性”](#)部分。本报告结合 2030 年及更长远目标，按下列主题报告了我们的 ESG 进展情况，并在编写时参考了[全球报告倡议组织 \(GRI\)](#) 和 [SASB 标准](#)。您可以在我们的[“报告标准和框架”](#)页面上，找到我们的 GRI、SASB 和世界经济论坛 (WEF) 索引。

商业道德：在业务实践中倡导严格的道德标准，同时采取措施来防止腐败、敲诈和贿赂的发生。确保员工有权表达担忧，而不必担心遭到报复，并相信这些担忧会得到认真处理。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、调整后息税折旧摊销前利润 (EBITDA) 以及运营现金流等指标来衡量。

社区投资：Dell Technologies 对社区的投资主要集中在以下两个领域：

- 技术使用：确保全球各地的人都能以可负担且公平的方式使用信息和通信技术 (ICT)，这是让所有人都能利用数字信息和服务的先决条件。
- 科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育：培养未来力量，让他们掌握必要的科学和技术能力，以便他们能够适应并成功融入日益数字化的世界。

数据隐私和安全性：防范数据威胁，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（特别是个人数据）的合法使用和披露方式。

多元化、公平和包容：培养包容文化，让所在社区的不同观点、背景和文化都能够得到自由表达和体现，同时确保组织内的每个人都拥有平等的机会。

能源和气候变化：确保高效利用能源，并向使用可再生和低碳能源过渡。包括运输和产品方面的能源效率。确保价值链上的企业和社区能承受气候变化的影响。

环境和社会监管合规性：确保戴尔在每一个开展业务的地方都遵守业务实践相关的环境和社会法律法规。

治理：维持 Dell Technologies 有效治理所需的标准、结构和流程，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。包括我们处理冲突矿物的方法。





戴尔的重要 ESG 主题

创新：继续改进和开发新的技术解决方案，并将发现成果的好处传递给每一个利益相关者。包括有关公益技术的信息。

员工参与和发展：保持管理层与员工之间的积极互动，培养员工对戴尔战略和目标的使命感和奉献精神。提供灵活的工作模式，营造关注工作与生活间平衡和员工幸福感的积极文化。确保公司价值链上长期的人员稳定性，并应对人才供需的不断变化。

职业健康和安全：职业安全、健康和福祉方面的做法。

产品质量和安全：提供整个生命周期内均安全的高质量产品，不断寻求产品质量的提升和改进，以满足公众的需求。包括对所有知识产权的保护。

产品管理：管理产品生命周期，从而提高能源效率、恢复、再利用、回收和回收成分，实现闭合的材料循环。提倡负责任的废弃物管理，特别是电子废弃物管理。

关注物质：减少和消除产品中使用的物质在产品整个生命周期中对健康和环境的潜在影响。

供应链抗风险能力：降低戴尔价值链中的潜在中断风险，例如恶劣天气事件、冲突和流行病。

可持续消费：转变业务模型，避免业务增长对社会和环境产生负面影响；让客户积极改变购买和使用方式，实现循环经济；推广即服务产品的使用；通过数字化对流程和活动去物质化。

水资源和污水：尽可能减少或优化整个运营过程（包括总部和数据中心内）的总体用水量和对水质的影响，以及因使用戴尔产品和服务而使用（或节省）的水。此外，戴尔排放水的水质可对生态系统的运转产生许多影响。对流域的直接影响会给当地居民的生活质量带来更广泛的影响，包括给当地社区和原住民带来的社会和经济后果。

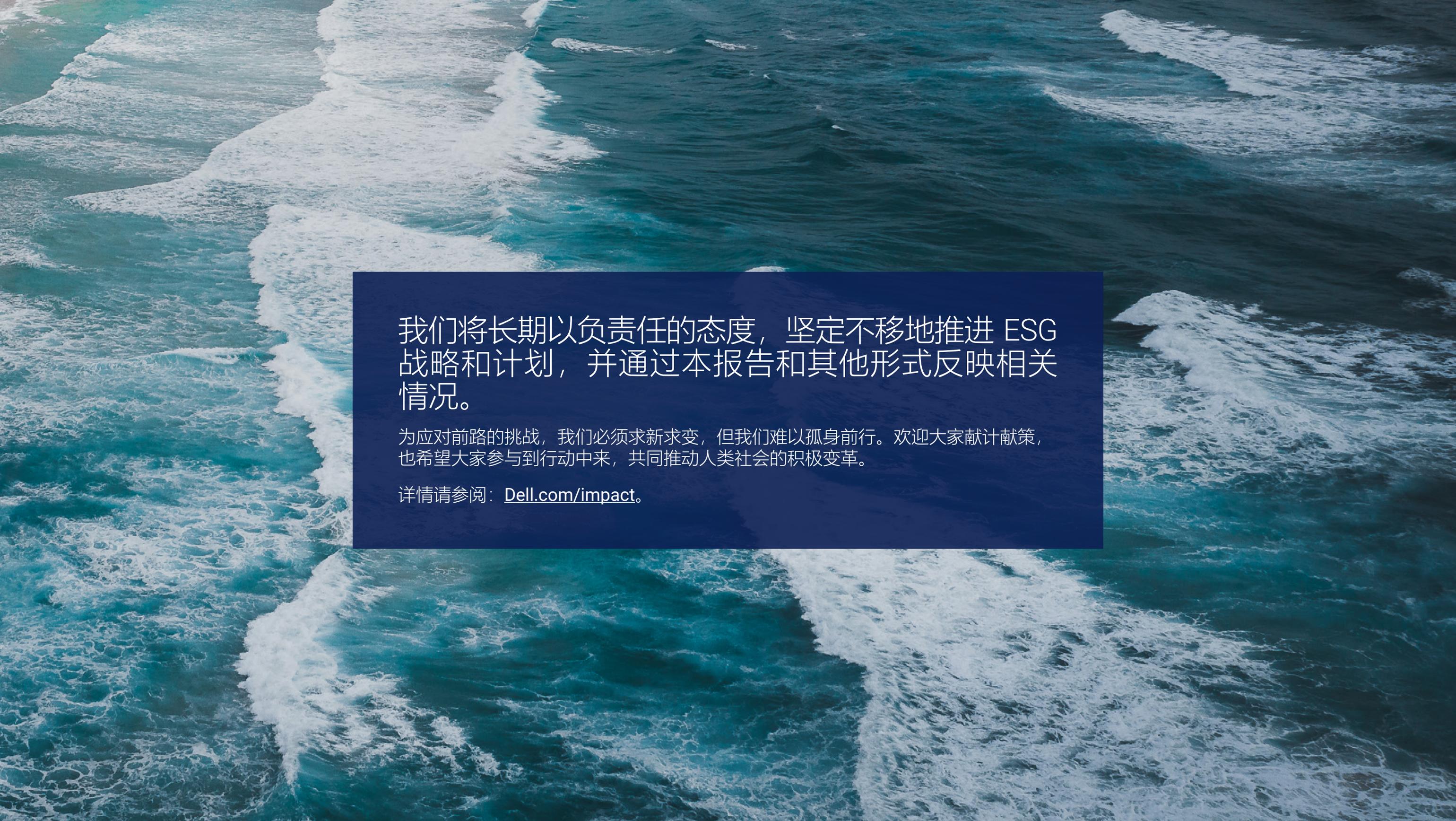
前瞻性陈述：本文中与未来的结果和事件相关的陈述属于前瞻性陈述，基于 Dell Technologies 当前的预期。在某些情况下，您可以通过以下前瞻性词语或者类似表达来识别此类声明：“预测”、“相信”、“可能”、“估计”、“预计”、“打算”、“有信心”、“也许”、“计划”、“可能的”、“应该”、“将”和“将要”。由于许多风险、不确定性和其他因素，实际结果和事件可能与这些前瞻性陈述所表达或暗示的结果和事件有重大差异，包括因政府法规变化以及涉及到新产品和服务、技术、业务和地理区域等诸多因素而未能实现与 ESG 相关的任何既定目标或承诺，未能在预期时间范围内执行或根本未执行我们的战略。Dell Technologies 向证券交易委员会提交的定期报告中介绍了关于风险、不确定性和其他可能影响我们业务和绩效的潜在因素的更多信息。Dell Technologies 没有义务更新自己的前瞻性陈述。本报告未涵盖有关戴尔业务的所有信息。本报告中提及的信息不应被解释为此类信息对于我们业务或财务结果的重要性，或与美国证券法或其他适用法律有关的重要性。本报告中提及的“重要性”是指在 ESG 报告和战略背景下的重要性。

尾注

- 1 计算基于半升塑料瓶。
- 2 CDP 气候变化答卷的 C8.2c 部分。2023 年气候变化答卷将于 2023 年底发布。届时，2022 年答卷将不再提供。
- 3 我们根据 2020 财年以后发生的资产剥离和外包等结构性变化，对 2021 财年数据进行了重新调整。
- 4 我们根据 2020 财年以后发生的资产剥离和外包等结构性变化，对 2021 财年数据进行了重新调整。
- 5 2022 财年范围 3 类别 1 数据改进了计算方法，综合考虑了之前年度数据计算时无法获取的数据，如供应商报告的与我们有关的排放量，以及商品级排放因子和 EEIO 因子。2022 财年范围 3 类别 1 排放量的增加，背后的原因是数据比往年更为精确以及支出比往年有所提高。此外还因为我们在获取供应商排放量数据时存在一年的滞后，未能获得当前年度的进展情况。
- 6 2023 财年范围 3 类别 11 数据改进了计算方法，使用了之前年度数据计算时无法获取的数据，如国家/地区级别的发货量和排放因子，以及更准确的存储机柜功率模型。2023 财年范围 3 类别 11 排放量的增加，背后的原因是数据比往年更为精确。今后的报告将继续视需要对可获得的历史数据进行重新计算，并在报告中加以呈现。
- 7 受惠总人数（累计），包含当前财年报告中不再提供数据的计划。尽管这些计划不再计入当前报告期内数据，但它们在之前报告期内的受惠人数仍将被计入目标进度。我们将在致力于改善人们生活的同时，对这些计划进行调整以加速实现整体目标。
- 8 在之前的年份中，戴尔按日历年报告供应链指标的数据。
- 9 在之前的年份中，戴尔按日历年报告供应链指标的数据。
- 10 <https://www.dell.com/en-us/lp/privacy-center>。
- 11 2030 年计划的截止日期是 2031 年 1 月 31 日。
- 12 我们正在和相关各方沟通有关“守护信任”的全新 2030 年目标以及关键推动因素，但要到 2024 财年才会开始报告全新和扩大后目标以及关键推动因素的进展情况。
- 13 占产品中塑料总重量的百分比。适用于 OptiPlex 微型机和 OptiPlex 微型机 Plus。基于 2023 年 2 月的内部分析。
- 14 基于 2023 年 3 月戴尔对能源之星认证的数据中心存储产品的分析。
- 15 企业数据存储依据戴尔制定的未来无忧计划。该计划基于适用于开放系统存储的 PowerMax 数据缩减工具（重复数据消除和数据压缩），提供 4:1 的数据缩减保障。实际数据缩减比例可能有所不同。
- 16 基于戴尔对提交的 SPECintRate 得分进行的分析。采用 AMD Epyc 9654s (cTDP 400 W) 处理器的戴尔 PowerEdge R7625 服务器得分 1410 分，而之前采用 AMD Epyc 7763 (cTDP 280 W) 处理器的戴尔 PowerEdge R7525 服务器最高得分仅 636 分（截止 2022 年 11 月 3 日）。实际性能可能有所不同。
- 17 基于内部的 XCOPY 性能测试，测试比较了在运行 PowerStoreOS 3.0 和 PowerStoreOS 2.0 的 PowerStore 5000 上复制 1000 个大小为 36 GB 的虚拟机时的性能。实际结果可能有所不同。
- 18 基于配备 AMD Epyc 第四代处理器（每插槽最多 96 个核心）的戴尔 PowerEdge 服务器与配备 AMD Epyc 第三代处理器（每插槽最多 64 个核心）的戴尔 PowerEdge 服务器之间的比较。
- 19 基于 Dell Technologies 委托 Principled Technologies 撰写的报告《Simplify administrator tasks and improve security and health monitoring with tools from the Dell management portfolio vs. comparable tools from HPE》，2022 年 11 月。实际结果可能有所不同。
- 20 基于 2023 年 3 月的内部分析。适用于：PowerEdge C6620、PowerEdge R660、PowerEdge R6615、PowerEdge 6625、PowerEdge R760、PowerEdge 7615、PowerEdge 7625、PowerEdge XR4000r、PowerEdge XR4000z。
- 21 适用于以下 PowerEdge 服务器型号：R540、R550、R740、R740xd、R750、R750xs、R940、T140 和 T150。基于 2022 年 10 月的内部分析。
- 22 基于 IDC 报告《The Business Value of Dell Technologies APEX as-a-Service Solutions》，2021 年 8 月 | IDC 文档编号：#US48106621。
- 23 仅指 Equinix 托管设施。基于 2022 年 Equinix 2022 年企业可持续发展报告。[完整报告](#)。

尾注

- 24 Dell Technologies 供应链中的供应商，包括二级、三级以及更多级供应商。
- 25 工人指供应商的各类直属雇员和合同工，包括但不限于临时工、工读生和派遣工。
- 26 1 个审核周期包含 1 次初次审核和 1 次完结审核，后者用于确认前者发现的问题已得到解决。改进指标用于衡量长期改进，表示工厂在前后周期的初次审核评分有提高。
- 27 这方面工作包括鼓励供应商向污染物排放和转移登记部门 (PRTR) 报告数据。经济合作与发展组织认为政府可以通过这类登记制度，向公众提供被排放到空气、水和土壤中的化学品和污染物数量，以及被转移到异地以便处置或销毁的化学品和污染物数量。2023 财年我们有 242 家供应商向 PRTR 报告了数据。
- 28 联合国工业发展组织给出的定义。
- 29 定义基于世界资源研究所对中度或高度缺水地区的定义。
- 30 根据通过责任商业联盟的验证评估计划收集并在 [RBA 2021 年年度报告](#) 中报告的数据。
- 31 每年都会验证向小型和多元化企业的支出凭证。
- 32 供应商在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间支付给小型和多元化供应商的金额。
- 33 自 2020 财年计划启动以来的数据。
- 34 据 [国际电信联盟的一份新闻稿](#)，由于网络增长放缓，2022 年全球约有 27 亿人无法连接到互联网。
- 35 在之前的年份中，戴尔按日历年报告供应链指标的数据。
- 36 在之前的年份中，戴尔按日历年报告供应链指标的数据。
- 37 根据联合国 2022 年 [可持续发展目标 \(SDG\) 报告](#)，人类无法在 2030 年实现 SDN 目标。
- 38 根据 [世界经济论坛的数据](#)，世界一半以上的人口未连接上网。
- 39 据 [路透社](#) 报道，去年实现可持续发展目标的成本增加了 25%，达到 176 万亿美元。
- 40 产品中使用的趋海塑料包括软饰。
- 41 我们根据 2020 财年以后发生的资产剥离和外包等结构性变化，对 2021 财年数据进行了重新调整。
- 42 我们根据 2020 财年以后发生的资产剥离和外包等结构性变化，对 2021 财年数据进行了重新调整。
- 43 2022 财年范围 3 类别 1 数据改进了计算方法，综合考虑了之前年度数据计算时无法获取的数据，如供应商报告的与我们有关的排放量，以及商品级排放因子和 EEIO 因子。2022 财年范围 3 类别 1 排放量的增加，背后的原因是数据比往年更为精确以及支出比往年有所提高。此外还因为我们在获取供应商排放量数据时存在一年的滞后，未能获得当前年度的进展情况。
- 44 戴尔使用全球物流排放委员会 (GLEC) 框架和油井到车轮排放因子来计算范围 3 类别 4 排放量。
- 45 2023 财年范围 3 类别 11 数据改进了计算方法，使用了之前年度数据计算时无法获取的数据，如国家/地区级别的发货量和排放因子，以及更准确的存储机柜功率模型。2023 财年范围 3 类别 11 排放量的增加，背后的原因是数据比往年更为精确。今后的报告将继续视需要对可获得的历史数据进行重新计算，并在报告中加以呈现。
- 46 2023 财年报告中的“未说明”种族/族裔群体，现包括将种族/族裔自我认同一栏留空未填的团队成员，以及明确选择“未说明”选项的团队成员。往年，那些种族/族裔一栏留空未填的团队成员不会归入“未说明”群体，也没有作为一个单独的群体，而只是纳入种族/族裔的总人数统计。百分比数字基于基础数据计算得出；由于经过四舍五入，百分比数字的总和不一定等于 100%。
- 47 在之前的年份中，戴尔按日历年报告供应链指标的数据。
- 48 在之前的年份中，戴尔按日历年报告供应链指标的数据。
- 49 累计值，表示截至 2022 年 7 月 31 日的重大问题解决率。
- 50 累计值，表示截至 2022 年 1 月 31 日的问题解决率。
- 51 每年都会验证向多元化企业的支出凭证。

An aerial photograph of a coastline with waves breaking onto a sandy beach. The water is a deep teal color, and the waves are white with foam. The beach is visible on the left side of the frame.

我们将长期以负责任的态度，坚定不移地推进 ESG 战略和计划，并通过本报告和其他形式反映相关情况。

为应对前路的挑战，我们必须求新求变，但我们难以孤身前行。欢迎大家献计献策，也希望大家参与到行动中来，共同推动人类社会的积极变革。

详情请参阅：Dell.com/impact。