將目標付諸實現

2022 會計年度環境保護、社會責任及公司治理報告

DELL Technologies

我們的承諾

Dell Technologies 的宗旨是創造可以促進人類進步的科技

我們將該宗旨付諸實行的方式，便是對環境、社會及治理的承諾。這包括我們的身份與行為。我們運用創新技術、全球聯絡網路和優秀員工來推動可評鑑的社會影響力，專注於推動永續發展、促進多元化、平等與包容性，並透過獲取技術、志願服務和支持教育與醫療照護的捐贈方案改變生活。我們對謹守道德和資料隱私權的承諾提供基礎，在我們所做的一切中建立信任。

目錄

簡介

Michael Dell 的話 4
我們的業務 5
重要數據 6
關鍵影響力故事 7
成就認可 (ESG 排名與評等) 8

我們的計畫

概覽 10
ESG 管理 11
利益關係人參與以及 ESG 重大議題 14
報告框架 15
我們支持聯合國永續發展目標 (SDG) 16
倡導 17
承諾尊重人權 19
2030 年目標 24

目標儀表板

目標儀表板 25
實現目標的方法 36

推動永續發展 42

培養包容性 69

改變生活 85

謹守道德與隱私權理念 96

供應鏈永續經營

實現供應鏈永續經營的方法 104
2022 會計年度的進展 112
供應鏈 — 稽核結果 132

實際成果

實際成果 139

附錄

報告方式 149
實現淨零目標的方法 150
詞彙表 151
Dell 重大 ESG 議題 155
尾註 157

MICHAEL DELL 的話

我相信未來由我們一手創造

在 Dell Technologies，我們眼中的未來，是能夠推動人類進步，對每個人產生商業與社會影響的未來。我們推動創新、合作關係和技術，讓人們能夠把握各種機會，降低環境衝擊並建立信任。

連續 18 年

美國人權運動基金會的企業平等指數給予我們滿分

感謝我們的客戶和合作夥伴，過去的一年是 Dell 有史以來最好的年度之一。我們重視環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 措施，確保我們不但能達成業務目標，亦可為所有利益關係人帶來正面效益。

這份報告詳細說明我們實現宏大的 2030 年目標之進展。我們還有許多任務有待完成，而在我們運用創新精神和目標導向的文化來應對挑戰的同時，能夠達成以下成就，讓我尤其感到自豪：

- 我們與美國商業圓桌會議及美國資訊科技產業協會的其他成員，共同支持重新加入《巴黎氣候協定》。
- 我們將實現承諾，讓整個價值鏈在 2050 年前達成溫室氣體 (GHG) 淨零排放的目標。
- Ethisphere® 第 10 度將 Dell Technologies 評為全球最具商業道德企業 (World’s Most Ethical Companies®)。
- 美國人權運動基金會 (Human Rights Campaign Foundation) 連續 18 年在其企業平等指數中給予我們滿分，該指數認可企業作為 LGBTQ+ 平權最佳工作場所的表現。

但我們不會就此自滿。人類靈感和科技創新是引領我們向前的雙重動力，讓我們專注於為地球和所有人類帶來正面影響。

我很高興能透過這份報告，與您分享我們的進展以及實現目標的過程。

Michael Dell
Dell Technologies
總裁暨 CEO

「我們重視環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 之措施，確保我們不但能完成商業目標，也能為所有利益關係人帶來正面效益。」

我們的業務

Dell Technologies 提供適用於組織的基本基礎架構，藉此為其形塑數位未來、將 IT 轉型並保護最重要的資產資訊。

133,000

全職員工的約略人數[1]

1012 億美元

2022 會計年度營收

180

Dell 在全球營運的國家約略數量

96%

2022 會計年度第二季，由 Dell 提供服務的《財富》 500 強企業的比例

3

Dell Technologies於 2021 年三度在 Gartner® 魔力象限™ (Magic Quadrant™) 報告中獲選為領導者*

全球足跡

超過 20

個製造據點
(9 個為 Dell 所有)

超過 140

個配送和分發中心

全球 超過 750

個零件配送中心

超過 2,400

個供應商管理服務中心和超過 80 個全球維修服務中心

75 億

過去 3 年內投資於研發

獎項及成就

#2

《新聞周刊》（Newsweek）2021 年美國最受歡迎工作職場

Newsweek

#2

《財富》 2021 年全球最受尊崇企業電腦業項目

FORTUNE

#7

富比世 2021 年全球最佳雇主

Forbes

43

項由技術服務行業協會 (TSIA) 頒發的明星獎 (STAR Award)，認可 Dell 在技術服務行業領域中傑出的創新、領導力和卓越表現。

* Gartner 主要儲存魔力象限 (Magic Quadrant for Primary Storage)，2021年10月；分散式檔案系統與物件式儲存魔力象限 (Magic Quadrant for Distributed File Systems and Object Storage)，2021年10月；企業備份與復原軟體解決方案魔力象限 (Magic Quadrant for Enterprise Backup and Recovery Software Solutions)，2021年7月。GARTNER 為 Gartner, Inc. 和/或其附屬公司在美國和國際上的註冊商標與服務商標，經許可後在此使用。保留所有權利。Gartner不對其研究出版物中描述的任何供應商、產品或服務提供擔保，也不建議技術使用者僅選擇評級最高或其他提及的供應商。Gartner研究出版物包含Gartner研究與諮詢部門的意見，且不應被視為事實陳述。Gartner 對本研究不作任何明示或暗示的 (包括任何適銷性或適用於特定用途的) 保證。

重要數據

1 億 7,980 萬

公斤 (3 億 9,650萬磅) 的永續材料用於我們的產品和包裝

82%

現場安裝的太陽能板發電量上升比例 (與 2020 會計年度相比)

55%

Dell Technologies 工作場所電力使用可再生能源的比例

90.2%

整個產品組合中包裝採用回收或可再生材料製成的比例

26%

收回售出產品進行重複使用或回收利用的年增比例

33.9%

的團隊成員和 28.2% 的領導階層身分認同為女性 (全球)

15.4%

的團隊成員和 12.2% 的領導階層身分認同為黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔 (美國)

99.6%

團隊成員已完成「成為變革推手」(Be the Change) 計劃，著重於了解共融相關的主題

47%

團隊成員至少參加一個「員工資源小組」(ERG)

159,742,242

因我們的策略性捐贈和志工方案受惠的人數

18,000 +個

非營利組織獲得捐贈和志願服務方面的支援

222 個

非營利組織在數位轉型過程中獲得支援

1 億 3,500 萬

已註冊印度的 Digital Lifecare 的人數

10 度

榮獲 Ethisphere® Institute 評選為全球最具商業道德企業 (World’s Most Ethical Companies®) 之一

1 個

集中位置，讓客戶可深入瞭解我們的隱私權措施

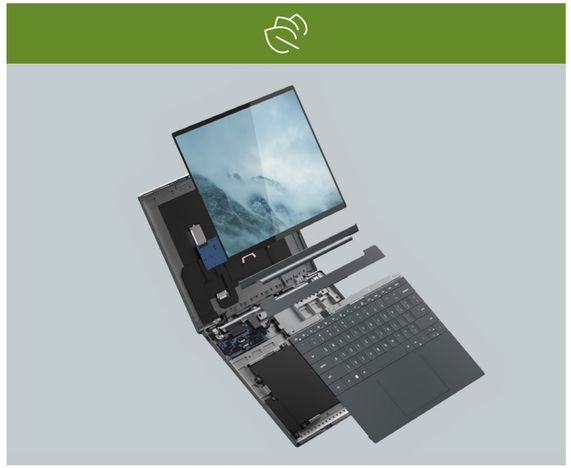
3個

機制供人們勇敢發聲和通報引起疑慮的事項

100%

員工同意遵守 Dell Technologies 行為準則

關鍵影響力故事



投資循環創新

減少資源使用量，並解決不斷增加的電子廢棄物相關疑慮，不僅對我們的利益關係人來說至關重要，對我們的企業未來而言更是關鍵。在 2022 會計年度，Dell Technologies 發佈 Concept Luna，作為啟發未來具永續理念的筆記型電腦設計原型，用於探索革命性構想，製造出容易取得、可更換且可再利用的元件。Concept Luna 是為了測試各種可能性而創造，如果其中所有設計理念均得以實現，我們預期與目前產品組合中類似的 Dell 筆記型電腦機型相比，整體產品的碳足跡估計將減少 50%。[2]

提倡新工作方式

Dell 十多年來一直是彈性工作方式的領導者。我們將成果和彼此的連結視為優先要務，讓團隊成員可加速達成成果並發掘商機。在 2022 會計年度，我們認知到遠端工作有助於公平競爭，90% 的團隊成員希望維持混合式或完全遠端工作。當我們期望在混合式環境之下工作，文化、歸屬感和職涯成長均無比重要。我們堅信工作是成果的展現，無關時間與地點。技術讓團隊成員能夠協同合作、相互聯繫並提高生產力，而文化和指引則幫助我們的員工和公司蓬勃發展。

推動數位共融

太陽能學習實驗室 (Solar Learning Lab) 是推動數位共融的重要力量。截至目前為止，其已協助超過 34,000 名學生接觸科學、科技、工程設計及數學 (STEM)，以及科技可提供的經濟機會。Dell 今年將我們的學習實驗室轉型為太陽能社群中心 (Solar Community Hub)，為社群提供教育以外的支援。根據社群需求，我們將與當地合作夥伴合作，提供水和電、醫療保健服務和/或生物多樣性保育，例如 2021 年 7 月開放的位在亞馬遜雨林的太陽能社群中心。

善用創新工具

對於道德與法規遵循團隊使用資料分析的方式，監管機關的要求越來越高。我們滿足此需求的其中一種方法是使用稱為 Dell 影像分析 (DIA) 的詐欺預防工具，對影像進行分析以偵測中繼資料層級的偽造行為。我們的團隊使用 DIA 來確認第三方提交的促銷和其他行銷活動相片描寫所述的實際活動，包括日期、地點和支出的準確性。DIA 使用程式設計師意見回饋和機器學習，逐漸提高準確性。自從實施 DIA，Dell 每年避免了數百萬美元的詐欺損失。

成就認可

Dell Technologies 正在整個 ESG 報告中推動這些倡議。下列獎項代表我們對社會影響力的承諾，也突顯了我們表現卓越以及將持續加強的領域。進一步探索獎項與成就認可。

2022 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES®

分數：獲獎 10 次

在 2022 年，我們第 10 次榮獲 Ethisphere® Institute 評選為全球最具商業道德企業 (World's Most Ethical Companies®) 之一，認可 Dell 的各項穩健計畫與秉持誠信的承諾。

機構投資人服務公司 (ISS) ESG 企業評級

分數：一流 (Prime) 地位

於 2021 年達成 ISS 對我們所屬領域的嚴謹 ESG 永續發展成效要求，榮獲「一流」(prime) 地位。

KNOWTHECHAIN

分數：49 家公司中排名第 6

資訊和通訊技術領域中排名第六。我們自 2020 年開始向 KnowTheChain 報告，致力於更公開透明且負責任的業務經營模式，解決全球供應鏈中的強迫勞動問題。

2021 年最佳工作場所

分數：100%

DEI 是一項基準指標，可協助企業打造可評鑑的明確行動藍圖，用於實現對身心障礙者的包容與平等。

企業平等指數

分數：滿分 100 分

這是我們連續第 18 年獲得這項指數的完美評分，是實踐 LGBTQIA+ 平等的最佳工作場所。企業平等指數是美國 LGBTQIA+ 相關公司政策和作法的基準指標。

供應鏈議合榮譽榜

領導者地位

根據 2021 年的 CDP 公開資訊，在氣候變遷方面，於接受供應鏈議合評價的公司中，我們獲認可為排名前 8% 的領導廠商。CDP 的供應鏈議合評價會評估公司與其供應商共同應對氣候變遷的成效。

ECOVADIS

白金獎牌

2021 年榮獲 EcoVadis 白金獎，並在經過四大主題評選的公司中排名前 1%：環境、勞工與人權、道德及永續型採購。

全球前 25 大供應鏈

名列 2022 年領導者

在 2022 年，前 25 大和頂尖企業擁護四大宏觀趨勢：CSCO 擔任生態系統長、自我穩定供應鏈、更廣泛的永續發展議程進展，以及以人為本的數位自動化。*

美國最受喜愛的工作場所

分數：100 家公司中排名第 2

此排名透過員工問卷調查和員工權益分析，認可如前所述以員工為優先考量的公司。Dell 致力於為所有利益關係人 (包括我們的團隊成員) 做正確的事。

* Gartner 新聞稿，〈Gartner 宣佈 2022 年前 25 大全球供應鏈排名〉，2022 年 5 月，網址為：https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-05-26-gartner-announces-rankings-of-the-2022-global-supply-chain-top-25

缺少計畫便無法產生實質影響

為了制定計畫，我們仔細研究了世界所面臨的日益嚴重的社會問題，以及我們在那些方面最有機會運用我們的技術、人員與規模，在 2030 年及往後啟動變革。我們同樣聽取客戶、合作夥伴、投資人、團隊成員及社群的意見，藉此了解他們希望我們將重點著眼於何處。

我們在推動永續發展、培養包容性以及改變生活等方面啟動變革的計畫，並以謹守道德與隱私權理念的承諾作為基礎，便是結果。我們體認到，超越漸進式推動可評鑑的成果，需要設定宏大且有時限的目標，並在過程中保持公開透明。我們的年度環境保護、社會責任及公司治理報告不僅分享我們正在哪些領域取得進展，還分享的我們需要更加專注、推動創新並與他人合作以促進實現目標進展的領域。

Cassandra Garber
Dell Technologies ESG (環境保護、社會責任及公司治理)
副總裁

我們將在哪些領域產生影響力

推動永續發展

我們有責任與客戶、合作夥伴、供應商、團隊成員和社群共同保護地球並使之豐富，以針對最緊迫的環境問題促成改變。作為我們業務的核心，我們全球供應鏈的力量和規模讓我們能以最高標準推動永續發展和道德實踐，對我們的行為負責，同時盡可能隨時隨地促進改善。

培養包容性

Dell Technologies 努力透過我們所做的一切，為我們的員工、客戶和社群培養包容性。我們將多元化、平等與包容性視為業務的當務之急，並專注於透過包容性文化吸引、建立、發展和保留多元勞動力。此外，我們正在將影響力從公司內部拓展到外部，建立更堅實的客戶關係，以及符合我們所分享價值的外部社群。

改變生活

我們相信，我們的規模、團隊成員和產品組合的創新應用程式可以在促進基本人權和解決複雜的社會挑戰方面發揮重要作用，包括為所有人改善健康、教育水準並推動數位共融。我們致力於運用科技的力量，建立能夠充分發揮人類潛能的未來。

謹守道德與隱私權理念

道德與隱私權將在建立正面社會影響力的穩固基礎方面扮演重要角色。在這個快速創新、運用大數據、監管環境不斷演變，以及我們的生態系統期望越來越高的時代，我們致力於領導實踐道德與隱私權理念。我們不斷要求訂立更高的道德與隱私權標準將成為我們如何為人類與地球創造長久的正面影響力的指引。

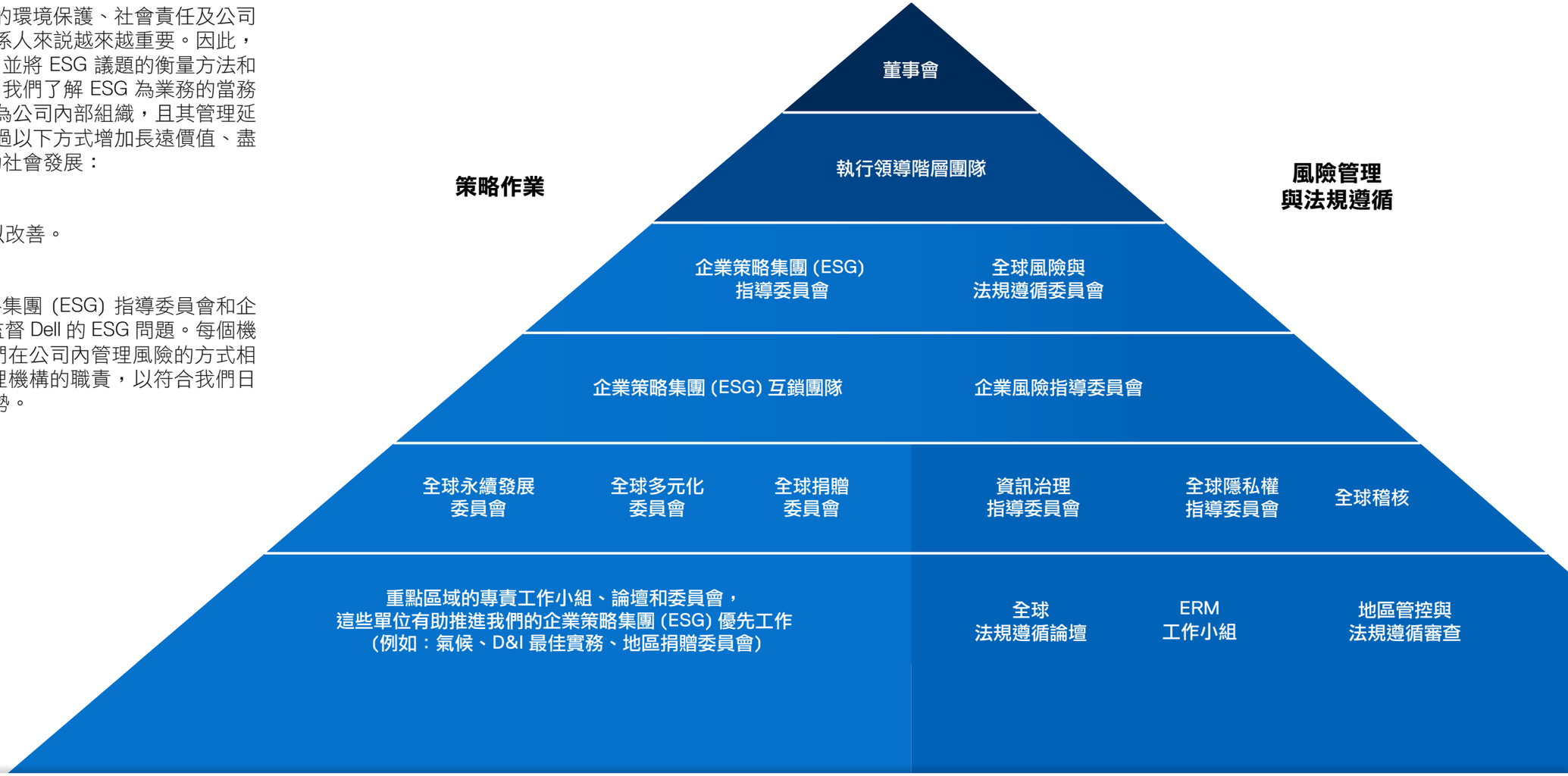
探討 2030 年「環境保護、社會責任及公司治理」計畫

管理是 ESG 策略的基礎

知道 Dell Technologies 正在管理相關的環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 問題，對我們的利益關係人來說越來越重要。因此，我們在公司內致力於推動這些倡議，並將 ESG 議題的衡量方法和管理與我們的策略規劃和營運融合。我們了解 ESG 為業務的當務之急，因此我們已經正式將 ESG 視為公司內部組織，且其管理延伸至最高層。該 ESG 組織有機會透過以下方式增加長遠價值、盡可能減少風險、吸引頂尖人才並推動社會發展：

- 達成利益關係人的期望。
- 使我們的 ESG 績效公開透明並加以改善。
- 管理 ESG 策略、風險與績效。

我們設有兩個管理機構，即企業策略集團 (ESG) 指導委員會和企業策略集團 (ESG) 互鎖團隊，負責監督 Dell 的 ESG 問題。每個機構各有本身的角色和責任，並與我們在公司內管理風險的方式相呼應並保持一致。我們持續改進管理機構的職責，以符合我們日益增加的 ESG 工作，並配合新興趨勢。



這些管理機構的成員來自 Dell 內部不同團隊，能創造出處理 ESG 的綜合性視角和方法。

這些管理機構的成員來自 Dell 內部不同團隊，能創造出處理 ESG 的綜合性視角和方法。機構成員包括下列業務部門和企業職能部門的代表：永續經營；多元化和包容性；人力資源；捐獻與社會創新；道德與隱私權；供應鏈；企業事務；政府事務；內部稽核；法務；風險管理；投資人關係；會計和安全。這些管理機構合力協助我們制訂、管理及衡量 ESG 策略與績效。

關於 Dell Technologies 董事會

Dell Technologies 董事會承諾會以負責任的態度經營。董事會的優勢源自於具有不同背景及經驗的個人參與討論，因而產生的多元觀點和理解。雖然董事會尚未制定任何正式的多元化政策來確定董事候選人，在評估候選人背景與經驗時，董事會將斟酌候選人之性別、年齡、種族和族裔等眾多因素。目前 8 人董事會中有兩位董事自我認同為女性，我們會繼續確保每個董事席位的候選人均從多元化的人才庫中挑選。根據紐約證券交易所準則，我們有五位董事被歸類為獨立人士。

董事會在 ESG 實務和風險中扮演的角色

董事會監督我們訂立及維護管理，採用法規遵循和風險監督的流程與程序，促使我們依據誠信從事負責任且道德的商業行為。我們的企業策略集團 (ESG) 指導委員會的代表定期向董事會報告。了解與 ESG 相關的重大風險，例如適應氣候變遷，便是董事會的主要責任。我們定期向董事會報告 ESD 目標與計畫的最新進展。

探索 Dell Technologies 董事會管理資訊。

ESG 機構的主要責任

企業策略集團 (ESG) 指導委員會

- 訂立並領導實踐我們的年度 ESG 策略。
- 建立必要的資源支援 ESG 工作。
- 定期檢查 ESG 目標的進展。
- 針對優先 ESG 評等、排名和獎項，支援各項績效改善工作。
- 監控地區和國家特定 ESG 要求的監管更新。

企業策略集團 (ESG) 互鎖團隊

- 讓我們能夠執行 ESG 策略。
- 保持一致的目標，並了解重大風險、新興趨勢和利益關係人優先事項。
- 左右可能影響公司 ESG 策略的決策。
- 根據 ESG 目標以及優先 ESG 評等、排名和獎項監控績效。
- 做為其他委員會和/或利益關係人小組的渠道。

採用綜合性方法來確認及管理風險與機會

風險管理包括識別潛在的重大風險，並管理這些風險的過程，以提高實現 Dell 商業目標的可能性。我們利用 ESG 相關管理機構來識別並管理可能影響 ESG 相關商業目標的風險。請參閱我們的美國證券交易委員會 (SEC) 10-K 財報，項目一細項 A (Item 1A)–風險因素，了解可能影響公司績效的重要風險。

在2020年，我們根據氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 的指引執行情境分析。透過此一分析，我們評估在與未來氣候相關的情境當中，Dell 及其利益關係人可能受到哪些衝擊。此一分析不但是我們制定氣候策略的參考，也幫助我們內部加強氣候相關的活動參與度。我們持續利用 TCFD 框架來檢查及傳達我們對氣候問題的治理、風險和機會管理。關於我們的氣候風險和機會的詳細資訊，請參閱我們 CDP 的氣候變遷問卷調查，C2 一節。

利益關係人參與以及 ESG 重大議題*

利益關係人參與和對我們利益關係人來說最為重要的 ESG 議題的全球理解，都是為我們更廣泛的 ESG 策略提供資訊的關鍵性投入。

我們已進行 ESG 重大議題評估來識別對利益關係人來說最為重要的 ESG 議題，以及 Dell Technologies 可扮演最具意義角色的議題。我們運用此分析引導我們的 2030 年 ESG 計畫將資源集中在最有機會實現進展與展現領導力的地方，或是需要減輕的最嚴重的 ESG 風險。

我們定期更新此分析，了解前一年不斷變化的情況，並採用比較動態的方法來識別 ESG 重大議題。整個企業以及我們的 ESG 管理機構中的專家，決定每個議題的機會和相關風險。

往後，我們將持續透過 2030 年的目標，並參考比如全球報告倡議組織 (GRI) 標準以及永續會計準則委員會 (SASB) 標準的框架，讓我們的 ESG 績效和這些議題的報告保持一致。根據我們的分析，我們會繼續努力使其與 GRI 標準和 SASB 標準指標越來越一致。

這些重大議題的定義請參閱詞彙表→

* ESG 重大議題：本報告中的參考資訊不應被視為此類資訊對我們業務或財務成果，或對美國證券或其他適用法律而言的重大性議題之描述。本報告中所提及的「重大性議題」是指依循 ESG 報告與策略脈絡的此類詞彙。

在 Dell Technologies，我們相信報告是 ESG 成敗責任的關鍵

我們不斷努力改善我們的 ESG 報告，並將此銘記於心。報告裡其中一個關鍵面向，就是考慮國際公認的框架和指導方針。

我們根據 全球報告倡議組織 (GRI) 和永續會計準則委員會 (SASB) 所建立的技術與通訊硬體和軟體產業專屬標準發佈獨立指數。

Dell 與其他 25 家公司是世界經濟論壇 (WEF) 計畫的發起簽署者。該計畫旨在協調並聚焦企業 ESG 揭露。為此，Dell 承諾報告 WEF 框架中的核心利益關係人資本主義衡量指標，這些指標提供一組 21 項針對人類、地球、繁榮和治理原則的通用比較揭露標準。這項通用指標，按照 WEF 之下的國際商業理事會所定義，正在協助建立一套一致的標準，並讓利益關係人用簡單的方法對我們進行評估。

若要參閱 GRI、SASB 和 WEF 指數，請見此處。

此外，我們也說明了本身的業務活動如何貢獻己力，實現聯合國永續發展目標。如需相關資訊，請參閱本文件第 16 頁和第 26 至 34 頁的整個目標儀表板。

對於氣候變遷相關的報告，我們同樣採納氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 的建議 (請參閱第 11 至 13 頁，了解我們的 ESG 管理相關詳情)。我們根據 CDP 氣候變遷問卷調查 C3.1b 一節中詳述的 TCFD 指引，執行情境分析。此外，我們的 GRI 索引也提供 GRI 揭露與 TCFD 建議間的對應。

目前有多項工作正在進行，以簡化報告情境，並標準化公司揭露其 ESG 資訊的方式。比如，最近成立的國際永續準則委員會 (ISSB) 旨在制定永續揭露準則，為利益關係人提供可比較、可靠且公開透明的揭露。

同樣的，強制要求揭露 ESG 的趨勢越來越明顯。多個國家正在制定規則，將要求公司在其定期財務報告中納入部分氣候相關資料。

在兩種情況下，我們積極尋找獲得一席之地的機會，以支持這些倡議並影響新的規則和準則。我們正在努力爭取這方面的發言權，並積極準備遵守即將實施的法規。

對 Dell Technologies 而言，根據利益關係人最重視的指標提呈報告，延續了我們長久以來的觀念：一家永續經營的成功的公司，必須在多方面提供價值，並公開透明地向其利益關係人揭露績效。

請查閱我們所有 ESG 報告最新和歸檔的副本。

我們支持聯合國永續發展目標 (SDG)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

聯合國會員國在 2015 年採行的永續發展目標 (SDG)立下致力達成人類與地球和平及蓬勃發展的全球願景。我們認為，要實現這 17 項遠大且相互關聯的目標，技術將扮演關鍵角色，而我們發現其中有許多機會，與我們本身創造正面社會影響力的承諾一致。

我們在 2030 年及往後的所有目標，均與我們認為能夠支持的特定 SDG 目標相呼應。我們認為有可能在以下方面成為實現 SDG 目標的助力，並將我們堅持謹守道德和隱私權的承諾貫穿其中：

推動永續發展

我們的永續發展目標透過努力降低影響並支持正面的環境成果來實現 SDG 目標。比如，我們正透過促進循環經濟為負責任的消費與生產貢獻己力。

培養包容性

減少不平等，從多元化、包容且支持所有團隊成員的企業文化開始。透過擴大徵才和創新招聘，我們將吸引未來人才來推動經濟機會。

改變生活

我們改變生活的目標透過推動在數位經濟中為所有人實現更好的保健和改善教育的未來，來實現 SDG 目標。舉例來說，我們正透過 Digital LifeCare 實現更好的保健。

倡導

就公益事務與利益關係人進行交流

當環境、社會和經濟變局日益引發關注，而國家/地區、社群和企業均對此持續做出回應時，我們體認到政府機關與公司行號都扮演著不可或缺的角色。這就是我們尋求與公家機關就各種問題合作的原因。

在我們就政策相關議題確定立場，並決定於何時何地參與公益事務時，我們會與利益關係人小組進行交流：團隊成員、客戶、合作夥伴、社群、投資人及決策者。在此，我們分享 2022 會計年度倡議工作重點。

推動永續發展

由於人們愈來愈關心氣候變遷和電子廢棄物對環境的影響，我們藉由持續參與，表明我們對這些問題的立場。

- 我們公佈了循環經濟原則，闡述我們在維修方面的立場，並在 2023 會計年度開始對外推動。
- 加入商業圓桌會議（BRT）和資訊技術產業委員會(ITI)，支持重新加入《巴黎氣候協定》和兩黨共同制訂的 2021 年《基礎設施投資與就業法》。
- 在第 26 屆聯合國氣候變遷大會召開前夕，MichaelDell 偕同世界經濟論壇 CEO 氣候領袖聯盟的 90 多位 CEO 共同簽署了一封公開信，表示他們願意與政府並肩展開公私部門合作，加速實現淨零排放的目標。
- 加入數位氣候聯盟，協助找出運用科技來解決氣候變遷的方法。
- 繼續擔任美國電網智慧化聯盟 (GridWise Alliance) 的成員，推動運用科技促進電網現代化。
- 擴大並發佈最新的 Dell 人權政策。

培養包容性

我們深感有義務盡我們所能地採取行動，並利用我們的平台促進一切正向變化。自從在 2020 年協助成立 America Competes 指導委員會以來，Dell 一直是這個全國性商業聯盟的活躍成員。America Competes 著重於以 LGBTQ 平等為前提促進經濟發展，尤其是聯邦法和政策方面。

- 簽署了 America Competes 企業聯合信函，反對將 LGBTQ 個人單獨排除在外或給予不同待遇的立法。
- 持續擔任 Texas Competes 指導委員會委員。反對德州跨性別青年運動禁令的立法，包括就「參議院法案第 29 號」及「眾議院第 25 號」在立法委員會作證。
- 持續支持 Time to Vote 聯盟，確保我們的美國團隊成員能夠獲得休假時間與資源在社區中投票。為了延伸我們對此等權利的承諾，我們對家鄉的限制性投票立法發表了意見。
- 此外，Dell Technologies 與 Michael Dell 以及 100 多家美國公司共同簽署了「我們支持民主」(We Stand for Democracy) 的信函。

加速數位共融

Dell Technologies 倡導通過美國兩黨共同制訂的基礎設施法案和類似的政策，提供平等的科技近用權和先進的連線能力（例如 5G）。我們體認到，獲得連線能力的近用權是教育、醫療照護以及具備全球競爭力和多元勞動力的關鍵。我們相信，公私部門可以攜手合作，共同解決數位不平等問題。我們在 2022 會計年度：

- 與全球教育商業聯盟合作贊助 Big Ideas、Bright Cities Challenge，鼓勵全美國各城市提出大膽創意，以解決技能差距問題。這項挑戰將對使社群更加「技能友善」的最具創意城市，頒發現金補助和提供實物商業支援。
- 宣布成立數位共融影響小組，Dell 和英國政府以及其他企業和民間團體共同合作，支持協助社群體驗數位共融的倡議。Dell Donate to Educate 測試計劃協助支援英國兒童與其家庭在學校和家中獲取適合的技術。
- 以「Take on Race」企業聯盟成員的身分，參與推動種族平等的工作。我們努力縮小數位差距，捐贈數千台電腦和平板電腦給全美各地幼兒園及中小學生，並以大幅折扣提供更多裝置。從紐約到加州奧克蘭等各個城市，以及里奧格蘭德山谷等偏鄉地區的多個家庭，現在都配備了在家虛擬學習等相關設備。
- Supported Giga 這個由聯合國兒童基金會美國分會和國際電信聯盟發起的計畫，旨在讓每間學校都能連線到網際網路，並建立充滿希望和機會的更強大基礎架構。Giga 即時對應學校的網際網路存取，建立創新的財務規劃模式，並支援政府簽訂連線合約。
- 加入世界經濟論壇愛迪生聯盟，其使命是透過連線和快速的數位發展，來推動全球和跨部門行動，以取得社會和經濟成果。

請造訪 Dell Technologies 社會影響力公共政策倡議瞭解相關資訊。

我們與 Take on Race 攜手努力縮小數位差距，捐贈數千台電腦和平板電腦給全美各地幼兒園及中小學生，並以優惠折扣提供更多裝置。

我們尊重且支持每一個享有國際承認的人權

在 Dell Technologies，我們的商業策略、宗旨和承諾均以維護和促進對所有人的基本人權的尊重為本，以利促進人類進步並建立長久的正面社會影響力。

Dell 作為簽署者，我們努力使我們履行此承諾的方法與行動與聯合國工商業與人權指導原則和聯合國全球盟約原則相符。我們致力於確保不與侵犯人權者同流合汙，並要求我們的供應商和其他業務合作夥伴遵守相同標準。

我們的方法

我們相信每個人都應得到有尊嚴且受到尊重的平等對待，我們致力於實現負責任、道德、包容且永續的商業做法。這些承諾均包含在 Dell 人權政策當中，反映出我們在全球各地均尊重我們所有利益關係人的承諾，包括 Dell 團隊成員、任何層級的供應商、承包商和分包商、合作夥伴、轉售商以及受到我們價值鏈影響的其他人。

在 2022 會計年度，我們更新了 Dell 人權政策，以進一步強化並表明與聯合國指導原則所提出的期望相符。為了履行我們尊重人員的承諾，我們還在整個業務中正式納入其他政策、人權盡職調查和治理協議。這些均在 Dell 人權政策中提及，並在本報告中引用。

治理

Dell 內部許多部門均一起參與履行我們在整個價值鏈中的承諾。

董事會

Dell 的董事會監督我們訂立及維護治理、法規遵循和風險監督的流程與程序，促使我們依據責任、道德、誠信和尊重人權的最高標準從事商業行為。

我們的 CEO 暨董事長核准 Dell 人權政策。

企業策略集團 (ESG) 指導委員會

此管理委員會由 Dell 的永續經營、多元化和包容性、人力資源、捐獻與社會創新、道德與隱私權、供應鏈、企業事務、政府事務、內部稽核、法務、風險管理、投資人關係、會計和安全組織的內部領導組成。企業策略集團 (ESG) 指導委員會領導實踐各項計畫和政策，以維護這些標準並推動 Dell 的 ESG 策略。

企業策略集團 (ESG) 互鎖團隊

此團隊確保跨組織的認知和參與相關優先工作與政策，並以綜合性方法履行我們的相關承諾。

對顯著風險的認知

我們定期聘請第三方專家進行人權影響評估 (HRIA)，目的是確保並增進我們對人權風險和影響的理解。這些評估為 Dell 政策提供資訊，支持減輕風險和管理做法，並作為策略優先順序的參考依據。

我們在 2019 會計年度完成最近一次的企業層級 HRIA，確認我們對於顯著的人權風險和影響範圍的認知 (參閱表格)，而且我們已經擁有必要的結構來監測和解決最重要的風險領域。

我們致力於不斷增進對實際、潛在或新興風險的認知和有效緩解措施。人權策略的持續有效與發展建立於尋求機會，藉此加速正面影響並解決風險。在 2023 會計年度，我們計劃展開下一次的 HRIA，以加強我們對不斷演變的風險和機會的認知，並利用深入見解來促進對整個價值鏈的正面影響。

透過表格，可以概略了解我們的價值鏈當中最重要的人權影響範圍、相關的管理政策和期望，以及能夠進一步處理這些議題的資源和參考資訊。

顯著風險	價值鏈影響範圍	政策	其他資源和報告
歧視	本身的營運、供應鏈、產品 (可得性)	Dell 行為準則 Dell 多元與平等機會僱傭政策 Dell 人權政策 責任企業聯盟 (RBA) 行為準則	本報告的「培養包容性」小節 Dell 的可得性指導原則 Dell 供應商原則
童工、強迫勞動	供應鏈	Dell 人權政策 RBA 行為準則 Dell 弱勢工作者政策 Dell 責任採購政策	本報告的「供應鏈永續經營」小節 Dell 反對人口奴役與人口販賣聲明 Dell 供應商原則
健康與安全性	本身的營運、供應鏈、產品	Dell 人權政策 全球職業健康與安全政策 RBA 行為準則 Dell 產品法規遵循政策	本報告的「實際成果」小節所包含的健康與安全指標 本報告的「供應鏈永續經營」小節 Dell 產品安全資訊 Dell 供應商原則
隱私權	本身的營運、供應鏈、產品	Dell 行為準則 Dell 人權政策 Dell 美國隱私權聲明 RBA 行為準則	本報告的「謹守道德與隱私權理念」小節 Dell 供應商原則
工時/薪資	供應鏈	Dell 人權政策 RBA 行為準則	本報告的「供應鏈永續經營」小節 Dell 供應商原則

員工人數

遵守法律和道德好商業作法的期望，包括以誠信行事、尊重他人的基本人權，均包含在 Dell Technologies 的文化和政策當中，並均已明確載於 Dell Technologies 行為準則。Dell 團隊成員均須完成年度行為準則訓練課程，並遵守我們的準則與政策，包括 Dell 人權政策和由此產生的標準。

有關 2022 會計年度的最新進展，以及對我們團隊成員承諾和期望的其他深入見解，請參閱本報告的「謹守道德與隱私權理念」小節。

業務合作夥伴

我們也希望我們的業務合作夥伴維持擁護多元化、平等與包容性的文化，而且尊重文化差異，同時在營運時秉持最高標準的誠信和責任心。這些期望均已明確載於 Dell Technologies 合作夥伴行為準則。

供應鏈

Dell 是責任商業聯盟 (RBA) 的創始成員，而這個聯盟的 RBA 行為準則中包含謹守並確保尊重人權的要求。Dell 遵循這些標準，同樣希望我們的供應商遵守 RBA 準則以及 Dell 供應商原則中規定的其他要求。

我們承諾在全球各地均尊重人權，並適用於我們產品的負責任物料採購，這是 Dell 責任採購政策所強調的原則。我們也透過多個群組，例如負責任礦產倡議組織，合力打造整個產業適用的方法，達到負責任的礦產來源之目標。請參閱本報告的「供應鏈永續經營」小節，了解有關人權盡職調查的全面深入見解和 2022 會計年度進展，以及我們為評估和解決實際或潛在風險，並為供應鏈中的人員推動正向影響而採取的其他行動。

公共政策倡議

我們發現幫助形塑支持和促進充分實現所有人的基本人權的公共政策，是促進長久的正向變革的機會。我們的團隊與各個政府機構合作，並與政策制訂者和當選代表討論對代表性不足的群體產生不成比例的影響之問題，例如數位鴻溝。我們的公共政策倡議工作同樣著重於如何利用技術來解決經濟不公、種族偏見、健康不平等和工作場所準備完成度的問題。如需有關 Dell 政府事務與人權的 2022 會計年度最新進展，請參閱本報告的「倡導」小節。

協同合作

我們相信，獨特且多元化的觀點對於擴大及加強對實際與潛在影響的認知至關重要，並有助於引領我們推動有意義的進展和正向影響。我們重視與整個業務和價值鏈的利益關係人的建設性接觸與其見解。我們同樣相信，若要解決部分人權問題，與他人合作最為有效。為了推動複雜挑戰的進展，我們與供應商、業務合作夥伴、客戶、當地社群、產業和跨部門工作小組以及其他組織合作，並參與合作倡議。請參閱本報告的其他小節，了解我們工作和進度的範例，包括供應鏈永續經營、倡導和改變生活等章節。

下一步

透過持續的盡職調查和管理實務，我們持續關注目前的人權風險，並不斷監測新興或正在變化的情況。在 2022 會計年度，我們持續將人權衝擊的優先事項納入內部跨職能 ESG 管理論壇。在 2022 會計年度，利用這些論壇以及許多職能部門的貢獻，完成對 Dell 人權政策的更新與核准。

在 2023 會計年度，根據我們對持續學習和改善的承諾，這些 ESG 論壇的成員以及整個企業的其他主題專家，均將參與我們下一次的人權影響評估。這種跨業務的協同合作對我們的野心和能力來說至關重要，要藉此推動更全面的整體分析方法來減輕風險，並促進對整個價值鏈的正面影響。

2030 年及往後的目標

透過我們的計畫，我們果斷地邁出下一步，推動對人類與地球的正向影響。我們利用這些目標建立未來十年的影響力策略。請參閱我們的目標儀表板，了解這些目標的進展。

推動永續發展

願景目標

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品。包裝將完全採用回收或可再生材料製造。一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造。

其他影響力目標

- 到 2050 年，我們會在範疇 1、範疇 2 及範疇 3 達到溫室氣體淨零排放。
- 到 2030 年，我們會將範疇 1 和範疇 2 的溫室氣體排放減少 50%。
- 到 2030 年，我們將從所有 Dell Technologies 工作場所的可再生來源收集 75% 的電力，並在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標。
- 我們將與直接材料供應商合作，目標是到 2030 年，每單位營收的科學基礎溫室氣體排放減量達到 60%。
- 從現在起到 2030 年，我們將在全球工作場所推動提升永續經營。
- 從現在起到 2030 年的每一年，我們都將持續承諾提供健康的工作環境，讓員工能夠不斷成長茁壯。
- 從現在起到 2030 年的每一年，我們都會協助供應鏈中的工作者發展未來型技能。
- 從現在起到 2030 年的每一年，我們都會持續與製造產品的人員保持接觸。

培養包容性

願景目標

到 2030 年，我們的全球工作團隊成員將有 50% 的員工和 40% 的領導階層是女性。

其他影響力目標

- 到 2030 年，25% 的美國工作團隊成員和 15% 的美國領導階層將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群。
- 從現在起到 2030 年的每一年，我們 90% 的員工都會認為他們的工作具有意義。
- 到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」，藉此帶來社會影響力。
- 從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會認為領導階層能對他們有所啟發。
- 到 2030 年，95% 的員工將參與年度基礎學習，涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要議題。

改變生活

願景目標

透過我們的技術和規模，我們將運用數位共融計畫促進健康和教育水準，目標是在 2030 年前能為 10 億人帶來持久的成果。

其他影響力目標

- 從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫資助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群。
- 到 2030 年，我們將運用我們的專業知識和技術，協助 1,000 名非營利合作夥伴進行數位轉型，以便為其社群提供更好的服務。
- 從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工將參與其社群中的各項捐助或志工活動。

謹守道德與隱私權理念

願景目標

到 2030 年，我們會將資料控制程序完全自動化，讓客戶可輕鬆掌控個人資料。

其他影響力目標

- 從現在起到 2030 年的每一年，所有員工都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀。
- 到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀。

目標儀表板

我們的目標儀表板重點在將逐年目標進度與 2030 年目標的基線資料進行比較。我們會在本節末端說明目標方法。

除非另有說明，否則所有目標的基準都會反映已達成的進度，或建立用來評鑑自 2020 年 2 月起進展的重點。

在 ESG 報告中顯示的指標和資訊，能說明我們為 Dell Technologies (以下稱「Dell」或「我們」) 努力達成的成果。各個相關項目中都會包含 RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream 及 Dell Financial Services 的資料。RSA 資料僅包含至 2020 年 9 月 1 日撤資前的資料。Boomi 資料僅包含至 2021 年 10 月 1 日撤資前的資料。本報告中顯示的所有期間，均不包含 VMware 資料。Dell 已於 2021 年 11 月 1 日完成與 VMware 的分拆。

推動永續發展目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
願景目標 **到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品。包裝將完全採用回收或可再生材料製造。一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造。**					
到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品	所收集產品的百分比 (供回收和再利用的產品總數與所銷售產品數量的比例)	9.1%	9.6%	12.1%	在 2022 會計年度，Dell 將 12.1% 售給客戶的產品還原使用 (這個百分比是回收及再利用的裝置總數與產品銷售總數的比例)。這代表比前一年增加 2.5 個百分點。我們將此一增加歸因於引入全新且擴大現有回收利用服務。[3]
到 2030 年，我們的包裝將會完全使用回收或可再生材料製造	包裝中回收/可再生材料成分之百分比	85.0%	87.0%	90.2%*	在 2022 會計年度，我們的包裝有 90.2% 採用回收或可再生材料製成。這代表比前一年增加 3.2 個百分點。我們將此一增加歸因於改善了採購選項、材料選擇，以及引入用於筆記型電腦的原生塑膠袋替代品。這個評量值僅適用於已知的 Dell 客戶包裝方案。[4]
到 2030 年，一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造	產品中回收/可再生成分之百分比	3.5%	3.9%	5.9%	在 2022 會計年度，我們的產品所使用的材料有 5.9% 採用回收或可再生材料製成。這代表比前一年增加 2.0 個百分點。我們將此一增加歸因於確認並採用先前未計入的永續材料 (例如，特定回收塑膠、生物塑膠、回收鋼材和回收鋁材)，並增加適用筆記型電腦和桌上型電腦的轉接器。

*我們委託外部第三方針對此指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

推動永續發展目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
到 2050 年，我們會在範疇 1、範疇 2 及範疇 3 達到溫室氣體淨零排放					
範疇 1：直接排放	公噸二氧化碳 (CO_2) 當量 ($MTCO_2e$)	57,000	44,200	45,600*	在 2022 會計年度，我們的範疇 1 排放增加了 1,400 公噸。這代表比調整後 2020 會計年度基線減少 20.0%。我們將 2022 會計年度的變化歸因於略為增加的燃料消耗量 (與前一年相比)。[5]
範疇 2：間接排放，市場基準	$MTCO_2e$	233,300	172,200	158,100*	在 2022 會計年度，我們已將範疇 2 (以市場為依據) 排放量減少 14,100 公噸。這代表比調整後 2020 會計年度基線減少 32.2%。我們將 2022 會計年度的降幅歸因於增加購買再生電力、節能活動、房地產規模精簡化，以及 COVID-19 疫情的持續影響。[6]
範疇 3，類別 1：所購買的貨物和服務	$MTCO_2e$	8,758,600	8,767,800*	不適用	在 2021 會計年度，我們的報告指出相較於 2020 會計年度基線，範疇 3，類別 1 排放量增加了 9,200 公噸。此一增加歸因於疫情首年期間產品需求的轉變。 在 2022 會計年度，我們改善了範疇 3，類別 1 的計算方法和報告方式。我們修訂後的方法現在將會計年度支出與間接和直接供應商的範疇 3，類別 1 報告 (如有) 結合。這確保我們的計算採用最新的供應商排放量資料，以及同一報告期間內的直接和間接支出。因此，我們並未報告 2022 會計年度進展，因為此資訊取決於供應商排放量資料，且 2023 年 1 月前均無法取得。[7]
範疇 3，類別 3：上游燃料和能源相關活動	$MTCO_2e$	131,700	105,500	143,000*	在 2022 會計年度，範疇 3 燃料和能源相關活動排放量增加了 37,500 公噸。這代表比 2020 會計年度基線增加 8.6%。雖然此類別與購買燃料和電力相關，但它同樣取決於第三方排放係數。我們將 2022 會計年度的增幅主要歸因於所發佈排放係數的逐年變化。
範疇 3，類別 4：上游交通運輸/分銷	$MTCO_2e$	763,400	1,098,200	1,350,600*	在 2022 會計年度，我們的範疇 3 上游交通運輸/分銷交通排放量與起始年 (即 2020 會計年度) 相比，增加 572,754 公噸。這代表增加了 75.0%。我們將此情況歸因於航空運輸的增加，以及透過與物流承運商共享更多資訊而使準確性提高。
範疇 3，類別 6：商務差旅	$MTCO_2e$	314,300	61,400	19,600*	在 2022 會計年度，我們的範疇 3 商務差旅排放量減少 41,800 公噸。這代表比 2020 會計年度基線減少 93.8% (即使在 2021 會計年度的數字額外增加兩個排放量類別，即飯店住宿與租車)。我們將 2022 會計年度的降幅歸因於 COVID-19 的緣故，導致商務差旅次數額外減少。
範疇 3，類別 11：售出產品的使用	$MTCO_2e$	14,750,000	13,100,000	13,590,000*	在 2022 會計年度，我們因使用售出產品的範疇 3 排放量減少 1,116,000 公噸。這代表比起始年 (即 2020 會計年度) 減少 7.9%。我們將此降幅歸因於全球電網排放係數的改善。[8]

*我們委託外部第三方針對這些指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

推動永續發展目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
到 2030 年，我們會將範疇 1 和範疇 2 的溫室氣體 (GHG) 排放量減少 50%	範疇 1 與範疇 2 (以市場為依據) 溫室氣體排放的公噸二氧化碳當量 ($MTCO_2e$)	290,300	216,300	203,700	在 2022 會計年度，我們已將範疇 1 與範疇 2 (以市場為依據) 溫室氣體排放總量減少 12,600 公噸。這代表比調整後 2020 會計年度基線減少 29.8%。我們將 2022 會計年度的降幅歸因於採購更多再生電力、節能活動、房地產規模精簡化，以及 COVID-19 疫情的持續影響。[9]
到 2030 年，我們將從所有 Dell Technologies 工作場所的可再生來源收集 75% 的電力，並在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標	可再生來源產生的電力的百分比	46%	54%	55%*	在 2022 會計年度，我們已將可再生來源產生的電力提升至 55%。這代表比調整後 2020 會計年度基線增加 9 個百分點。我們將此一增加歸因於在美國、歐洲和印度購買更多再生電力、亞洲的額外現場太陽能，以及因節能活動、房地產規模精簡化和 COVID-19 疫情對設施型營運的持續影響，使我們的營運減少電力耗用。[10]
我們將與直接材料供應商合作，目標是到 2030 年，每單位營收的科學基礎溫室氣體排放減量達到 60%	每百萬美元範疇 3，類別 1 溫室氣體排放的公噸二氧化碳當量 ($MTCO_2e$)	43.7[11]	43.8[12]	42.4*	我們的直接材料供應商所減少的排放量，相較於 2020 會計年度基線，每一百萬元減少了 3.0% (2022 會計年度為每百萬元 42.4 MTCO2e，2020 會計年度則為每百萬元 43.7 MTCO2e)。
從現在起到 2030 年，我們將在全球工作場所推動提升永續經營					
我們會在高度缺水地區，將 Dell Technologies 自有設施的淡水使用量減少 25%	在高度缺水地區使用的淡水 (以兆升計)	68	45	39*	在 2022 會計年度，我們在高度缺水地區的淡水使用量減少了 6 兆升。這代表這些地區的淡水用量比 2020 會計年度基線減少 42.6%。我們將此降幅歸因於節能活動以及 COVID-19 疫情對設施型營運的持續影響。
我們將在其餘地區，將 Dell Technologies 自有設施的淡水使用量減少 10%	在其他地區使用的淡水 (以兆升計)	1,358	1,161	1,098*	在 2022 會計年度，我們在其他地區的淡水使用量減少了 63 兆升。這代表這些地區的淡水用量比 2020 會計年度基線減少 19.1%。我們將此降幅歸因於節能活動、房地產規模精簡化和 COVID-19 疫情對設施型營運的持續影響。
我們會將工作場所的塑膠廢棄物量減少 90%	我們的工作場所產生的塑膠廢棄物 (以公噸計)	不適用	不適用	不適用	我們的目標旨在減少膳食服務和其他一般工作場所產生的塑膠和塑膠泡綿廢棄物。由於團隊成員進出工作場所受到疫情影響，報告中的任何減幅均無法反映正常營運的塑膠消耗量。隨著我們團隊成員的工作場所和工作方式的改變，我們將在未來評估有關此指標或替代指標的報告。[13]

*我們委託外部第三方針對這些指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

推動永續發展目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
從現在起到 2030 年的每一年，我們都將持續承諾提供健康的工作環境，讓員工能夠不斷成長茁壯	為 Dell 全球供應鏈之人員提供的社會與環境責任訓練總時數	41,733 (2019 日曆年)	61,124 (2020 日曆年)	61,587	在 2022 會計年度，Dell 為供應鏈中的團隊成員提供 61,587 小時的社會與環境責任訓練。我們將此進展歸因於溝通的改善。
從現在起到 2030 年的每一年，我們都會協助供應鏈中的工作者發展未來型技能。	內部製造據點的未來型技能訓練總時數	12,723 (2019 日曆年)	6,592 (2020 日曆年)	13,045	在 2022 會計年度，配戴 Dell 標誌的團隊成員在內部工廠完成 13,045 小時的未來型技能訓練。我們將此進展歸因於提升虛擬和個人面授訓練方法，以及擴大訓練技能發展機會的範圍與影響。
	供應鏈中的未來型技能訓練總時數	不適用	99,271 (2020 日曆年)	144,658	在 2022 會計年度，Dell 的記錄顯示，透過兩個供應商的測試計劃已完成 144,658 小時的未來型技能訓練。我們將此進展歸因於與供應商合作夥伴間更好地互動。

推動永續發展目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
從現在起到 2030 年的每一年，我們都會持續與製造產品的人員保持接觸	供應鏈員工進行意見回饋訪談人數	12,487 (2019 日曆年)	11,699 (2020 日曆年)	12,641	在 2022 會計年度，在責任商業聯盟 (RBA) 認證的第三方工廠稽核期間，有 12,641 位供應鏈員工接受意見回饋訪談。我們將此進展歸因於隨著 COVID-19 限制放寬，我們所能完成的供應商稽核次數也隨之增加。
	具有意見回饋管道之製造工廠的百分比	99% (2019 日曆年)	100% (2020 日曆年)	100%	在 2022 會計年度，我們的製造工廠全面設有意見回饋管道。
	內部構思會議的數量	303	271	271	在 2022 會計年度，Dell 原廠團隊成員在內部工廠參與了 271 次構思會議。我們致力於在遵守 COVID-19 健康與安全規定的情況下，舉辦促進創造性最佳實踐分享的活動。
	內部創新想法以專案形式實行	620	826	1,405	在 2022 會計年度，我們將 1,405 個 Dell 原廠團隊成員的創新想法以專案形式實行。我們將此進展歸因於透過集中工具、資源以及由創新文化團隊領導的活動規劃，促使創新流程的成熟發展。
	內部構思會議的參與程度	97%	86%	92%	在 2022 會計年度，92.0% 的 Dell 原廠團隊成員參與了內部構思會議。我們將最新進展歸因於更好的協調所有 Dell 工廠位置，為一線團隊成員和管理階層創造具有意義、令人興奮且以創新為主的活動。
	供應鏈中提交的構思數量	不適用	不適用	8,131	在 2022 會計年度，員工已向管理層提交了 8,131 個構思，作為與兩個供應商合作的測試計劃一部分，支持員工參與並促進創新。
	供應鏈中實行的構思數量	不適用	不適用	7,763	在 2022 會計年度，實施了 7,763 個構思，作為與兩個供應商合作的測試計劃一部分，透過員工參與推動創新。

培養包容性目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
願景目標					
到 2030 年，我們的全球工作團隊成員將有 50% 的員工和 40% 的領導階層是女性					
到 2030 年，全球工作團隊成員將有 50% 的員工是女性	身分認同為女性者的全球工作團隊成員的百分比	31.1%	31.8%	33.9%	在 2022 會計年度，身分認同為女性者的全球工作團隊成員佔 33.9%。這代表比我們的目標每年增加 2.1 個百分點。我們將此目標進展歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員持續關注 2030 年培養包容性目標，以及徵才、開發和保留人才方面的包容性文化實踐。
到 2030 年，全球將有 40% 的領導階層身分認同為女性	全球工作團隊成員中，身分認同為女性的領導階層百分比	24.4%	25.8%	28.2%	在 2022 會計年度，身分認同為女性者的領導階層佔 28.2%。這代表比我們的目標每年增加 2.4 個百分點。我們將此進展歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員持續關注 2030 年培養包容性目標，以及徵才、開發和保留人才方面的包容性文化實踐。
到 2030 年，25% 的美國工作團隊成員和 15% 的美國領導階層將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群					
到 2030 年，25% 的美國工作團隊成員將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群	黑人/非裔美籍或西班牙裔/拉丁美洲裔美國工作團隊成員所佔百分比	13.3%	14.2%	15.4%	在 2022 會計年度，身分認同為黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群的美國工作團隊成員佔 15.4% 。這代表比我們的目標每年增加 1.2 個百分點。我們將此進展歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員持續關注 2030 年培養包容性目標、大學關係策略，以及與傳統黑人大學、少數族群服務機構、拉丁裔服務機構保持一致，並擴大到社區大學。
到 2030 年，15% 的美國領導階層將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群	黑人/非裔美籍或西班牙裔/拉丁美洲裔美國工作團隊領導階層所佔百分比	9.9%	11.4%	12.2%	在 2022 會計年度，身分認同為黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群的美國領導階層佔 12.2%。這代表比我們的目標每年增加 0.8 個百分點。我們將此進展歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員持續關注 2030 年培養包容性目標，以及徵才、開發和保留人才方面的包容性文化實踐。

培養包容性目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
從現在起到 2030 年的每一年，我們 90% 的員工都會認為他們的工作具有意義	認為工作有意義的員工所佔的百分比	93%	91%	88%	在 2022 會計年度，88% 的員工認為工作有意義 (於 2023 會計年度度量)。這代表比 2021 會計年度績效減少 3 個百分點。這可能部分歸因於我們改為衡量員工在其工作中的個人成就感，因為我們發現這是精力和參與的主要動力。來自年度參與度問卷調查的其他資料顯示，員工相信我們的整體目標：88% 的員工表示 Dell Technologies 對全球和促進人類進步的貢獻超過其他公司，而 92% 的員工認為其工作與 Dell Technologies 的目標具有明確關聯。[14]
到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」(ERG) 以推動社會影響力	參與 ERG 的員工百分比	33%	44%	47%	在 2022 會計年度，參與一個或多個 ERG 的員工佔 47%。這代表比我們的目標每年增加 3.0 個百分點。我們將此進展歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員持續關注 2030 年培養包容性目標、ERG 計畫在疫情期間與團隊成員聯繫和交流的廣泛努力、ERG 向新地區擴展，以及主要活動與倡議的跨 ERG 協作。
從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會認為領導階層能對他們有所啟發	認為領導階層能鼓舞人心的員工百分比	83%	83%	87%	在 2022 會計年度，87% 的員工認為領導階層具有感召力 (於 2023 會計年度度量)。這代表比 2021 會計年度績效增加 4 個百分點。經歷過去幾年的挑戰，我們的領導層仍不斷鼓勵其團隊成員。年度參與度問卷調查中，得分最高的兩個問題均與領導層相關：93% 的員工相信其領導者具備技能、知識和經驗可帶領團隊邁向未來，而 93% 的員工表示領導者關心他們在個人與專業方面的福祉。[15]
到 2030 年，95% 的員工將參與年度基礎學習，涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要議題	參與年度基礎學習的員工百分比	15%	33%	99%	在 2022 會計年度，參與包容性相關主題的年度基礎學習的員工佔 99.6%。增加的 66.6 個百分點讓我們超越 95% 的目標。我們將此一增加歸因於我們所發起的全新創新數位學習體驗，即「成為變革推手」(Be the Change) 計劃，並提供多種語言版本給所有員工。轉型為短期、自訂進度的學習模組，讓我們能夠在整個公司廣泛推廣基礎學習計劃。此外，我們也提供領導者資源，促進領導者與團隊成員之間更具包容性的溝通。

改變生活目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
願景目標 **透過我們的技術和規模，我們將運用數位共融計畫促進健康和教育水準，目標是在 2030 年前能為 10 億人帶來持久的成果**	觸及總人數 (累計)	46,588,226	93,565,402	159,742,242	在 2022 會計年度，透過健康、教育計畫觸及了額外 6600 萬人。藉此，我們的累計觸及人數約為 1.6 億人。與前一年相比 (2021 會計年度達到約 4700 萬人) 此一增幅歸因於 Digital LifeCare 計劃的影響增加，以及我們策略性捐贈非營利合作夥伴的接觸範圍增加。[16]
從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫資助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群	觸及的女孩、成年女性或弱勢族群所佔的人口百分比	51.7%	56.1%	54.1%	在 2022 會計年度，獲得我們社會和教育計畫資助的人員中，有 54.1% 為女孩、成年女性或弱勢族群。這代表比前一年減少 2 個百分點。我們將持續的進展歸因於策略性捐贈和 Digital LifeCare 計劃在 2022 會計年度中觸及更多的人。納入 DWEN 指標和其他員工資源小組 (ERG) 計劃，比其他計劃提供更加全面性的人口觸及資料。在 2022 會計年度，我們更新此定義，要採用更具有包容性的措辭。[17]
到 2030 年，我們將運用我們的專業知識和技術，協助 1,000 名非營利合作夥伴進行數位轉型，以便為其社群提供更好的服務	在數位轉型過程中受到 Dell 支援的非營利合作夥伴總數 (累計)	11	77[18]	222	2022 會計年度，146 個非營利組織透過 Dell 獲得支援。累計起來，此一增加顯示 222 個獨特的非營利組織獲得支持，實現我們在 2020 會計年度至 2030 會計年度期間協助 1,000 個非營利組織的目標。與前一年相比 (2021 會計年度支援了 65 個非營利組織)，此一改善歸因於我們的公益諮詢研討會 (Pro Bono Consulting Workshop) 計畫涵蓋範圍大幅增加，此計畫於 2022 會計年度在全球實行。[19]
從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工將參與其社群中的各項捐助或志工活動	參與捐助/志工服務的員工百分比	59%	51%	50%	在 2022 會計年度中，有 50% 的全球 Dell 團隊成員參與捐助或志工服務。這代表比前一年減少 1 個百分點。我們將此一減少歸因於 COVID-19 對於面對面接觸的志工服務造成的持續不良影響，以及多個 Dell 辦公室在 2022 會計年度中保持關閉。

謹守道德與隱私權理念目標

目標	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度
願景目標 **到 2030 年，我們會將資料控制程序完全自動化，讓客戶可輕鬆掌控個人資料**			
建立以客戶為中心的隱私權數位信任中心，作為「我的帳戶」功能的一部分。	著重於設計和概念驗證。截至 2020 會計年度結束為止，已在 27 個國家/地區完成線上「我的帳戶」的停用和重新啟用功能。	發佈新的隱私權信任中心，讓已註冊的 Dell「我的帳戶」使用者可以輕鬆管理本身資料。	我們在 2022 會計年度推出隱私權數位信任中心，可供 27 個國家/地區的使用者存取，且不須登入其 Dell 「我的帳戶」，公開透明地向廣泛受眾提供 Dell 隱私權措施。
擴展我們的營運隱私權法規遵循數位解決方案 (即 RSA Archer)，以與在「我的帳戶」中新建立的隱私權數位信任中心整合。	截至 2020 會計年度結束為止，已在 27 個國家/地區完成線上「我的帳戶」的停用和重新啟用功能。2020 會計年度著重於存取和刪除個人資料之功能設計與概念驗證。	嵌入營運隱私合規控制和流程，來加強我們的內部流程。	透過 Dell Technologies 全球隱私權計畫，自動化的資料主體權利工作流程額外納入六個國家/地區，將 Archer 與隱私權信任中心整合。
加強 dell.com 線上隱私權聲明，讓 Dell Technologies 的資料收集和隱私權做法更加公開透明。	在 2020 會計年度，我們更新 Dell 美國隱私權聲明，讓 Dell 的資料收集與隱私權做法更加公開透明。	此項目已於 2020 會計年度完成。我們持續不斷地監控並更新聲明以符合市場發展和法規透明化要求。	

謹守道德與隱私權理念目標

目標	測量單位	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	有關我們在 2022 會計年度的表現
從現在起到 2030 年的每一年，所有員工都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀	完成指定的道德與法規遵循訓練的 Dell 員工百分比	100%	100%	100%	在 2022 會計年度，所有 Dell 員工均已完成指定的道德與法規遵循訓練。在 2021 會計年度，我們達到 100% 的完成率。 我們將此持續成就歸因於訓練課程之改善，讓更多遠端工作的員工可以更容易完成訓練，例如，透過我們的「My Ethics」應用程式。
	同意 Dell Technologies 行為準則的 Dell 員工百分比	100%	100%	100%	在 2022 會計年度，所有 Dell 員工均同意 Dell Technologies 行為準則。在 2021 會計年度，我們達到 100% 的同意率。我們將此持續成就歸因於讓行為準則更容易取得且更容易理解的改進工作，包括「My Ethics」應用程式中可搜尋及模組化的內容。
到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀	同意合作夥伴行為準則的合作夥伴百分比	不適用	96%	94%	在 2022 會計年度，94% 的合作夥伴同意我們在「合作夥伴行為準則」中所定義的價值觀和期望。2021 會計年度代表我們對此目標的基線。在 2022 會計年度，我們著重於追蹤參與 Dell Technologies 合作夥伴方案 (DTPP) 的金屬分級制解決方案提供者和授權經銷商的協議資料。
	完成指定的道德與法規遵循訓練的合作夥伴百分比	不適用	100%	100%	在 2022 會計年度，通過 Dell Technologies 合作夥伴方案 (DTPP) 年度稽核的合作夥伴，均已視需要完成「Dell 合作夥伴法規遵循訓練」課程。2021 會計年度代表我們對此目標的基線。在 2022 會計年度，我們著重於追蹤參與 DTPP 的金屬分級制解決方案提供者與授權經銷商的完成資料。

實現目標的方法

我們的 2030 年 ESG 計畫敘述了十年[20]及往後的遠大抱負。我們認為，追蹤進展的方式至關重要，並已在識別關鍵效能指標和衡量方法方面投資鉅額。我們將在此說明支援每項目標的方法。

推動永續發展

我們不斷努力修正衡量方法，以推動結果並提高報告的準確度。隨著我們持續改進資料收集流程、加強衡量方法和 GHG 排放報告方法，在更廣泛的供應鏈中進行改善，我們的歷史排放量可能被重述。我們將實行以盡可能提供最準確的資料，並持續改進以符合最佳實務。

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品。包裝將完全採用回收或可再生材料製造。一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造。

評量值：到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品。

方法：在過去，我們僅報告所收集到的使用過材料的重量。我們已改進現行方法，可將收集到的單位數以及從收集到的材料重量轉換過來的單位數結合。我們會持續改進方法，務求使單位計算更加準確。我們與回收業務的合作夥伴密切合作，提供更詳盡的報告，包含所收集產品類別的詳細資料。

評量值：到 2030 年，我們的包裝將會完全使用回收或可再生材料製造

方法：範圍包括交給客戶的所有 Dell Technologies 品牌材料的包裝。我們根據不同業務線的包裝供應商填寫問卷的回答獲得這個衡量結果，用來判斷我們的包裝當中按體積計算的回收利用和原生材料成分大致的百分比。

評量值：到 2030 年，一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造。

方法：我們所報告的回收和可再生材料的估計數量，是以報告期間內售出的所有 Dell Technologies 品牌產品所用材料總重的百分比來表示。我們繼續分析目前的材料使用情況來仔細修正百分比型評量值，並設法在材料供應商群中發展標準化的報告流程。我們與供應商、材料及回收專家和其他人協同合作，一起建置資料集，並推動整個產業適用的再生和回收材料的定義。

到 2050 年，我們會讓範疇 1、2 和 3 的溫室氣體 (GHG) 排放達成淨零目標

衡量：範疇 1 的 $MTCO_2e$：直接排放

方法：溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書的計算標準與指引計算。

衡量：範疇 2 的 $MTCO_2e$：間接排放，市場基準

方法：溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書的計算標準與指引計算。

衡量：範疇 3，類別 1 的 $MTCO_2e$：所購買的貨物和服務

方法：我們採用混合式方法計算範疇 3，類別 1，此方法考量供應商報告的分配排放量和大宗商品層級 EEIO 排放係數，以確保盡可能最準確地估計我們在供應商足跡中所佔比例。透過考量每個供應商的兩種方法，我們的方法旨在消除低估問題。此計算是針對 Dell 支出的所有供應商 (直接與間接) 進行，然後加總得出範疇 3，類別 1 排放量。

衡量：範疇 3，類別 3 的 $MTCO_2e$：上游燃料和能源相關活動

方法：溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書的計算標準與指引計算。此類別包括與燃料生產以及 Dell 所購買和消耗之能源相關，但是未包含在範疇 1 或範疇 2 的排放。

衡量：範疇 3，類別 4 的 $MTCO_2e$：上游交通運輸/分銷

方法：溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書的計算標準與指引計算。這包括輸入物流、輸出物流、交通運輸/分銷，以及客戶自取訂單的下游交通運輸/分銷。

衡量：範疇 3，類別 6 的 $MTCO_2e$：商務差旅

方法：溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書的計算標準與指引計算，計算範圍包括商業差旅的航空、鐵路、陸路交通和飯店住宿。這個類別不包括 Dell 擁有的車輛和使用公司飛機的排放量，因為這些部分的排放量屬於範疇 1。2020 會計年度基線排放包括航空和鐵路差旅。在 2021 會計年度，也加入了飯店住宿和租車的排放量。航空商業差旅的排放量會納入輻射驅動力抬升進行調整。

衡量：範疇 3，類別 11 的 $MTCO_2e$：售出產品的使用

方法：這個目標是透過三步驟流程進行計算。

第一，我們計算每個產品類別的總能源足跡。若為用戶端系統 (包括桌上型電腦和筆記型電腦)、顯示器、伺服器和網路系統，此計算是根據代表型號的預期終生能源用量，以及這些型號在報告期間的產品銷售數量。若為儲存裝置系統，此計算則是根據每個產品線的磁碟機銷售數量、這些磁碟機的預期終生能源用量，以及說明平台為支援使用中的磁碟機所需額外能源的產品線特定乘數。

第二，所有產品類別的總能源用量相加，得出報告期間售出的所有 Dell 硬體的總能源足跡。

第三，我們使用 IEA 發佈的排放係數和一套在這些地區分配能源用量的加權因數，計算特定地區的碳足跡。然後對 IEA 排放係數進行調整，以考量 IPCC AR4 和 AR6 間的 GWP 因素差異。我們加總特定地區的碳足跡，估算 Dell 硬體產品組合的全球範疇 3，類別 11 數字。

針對 2022 會計年度的計算，我們是根據 IEA 發佈的 OECD 美洲和 OECD 歐洲地區的臨時 2020 日曆年排放係數，以及 IEA 發佈的 OECD 亞洲大洋洲 (扣除中國) 和中國的 2019 日曆年排放係數，計算得出我們所關注四個地區 (OECD 美洲、OECD 亞洲大洋洲 [扣除中國]、OECD 歐洲、中國) 的排放係數。IEA 已發佈 OECD 亞洲大洋洲的臨時 2020 日曆年排放係數，然而，所發佈的數字看起來是明顯的異常值，並未透過對其他 IEA 排放係數的詳細研究進行確認。

到 2030 年，我們會將範疇 1 和範疇 2 的溫室氣體排放減少 50%

方法：這個目標延續我們 2020 年福祉傳承計畫，進一步推動減量的工作。溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書的計算標準與指引計算。這個目標的溫室氣體排放量，是我們範疇 1 排放量加上範疇 2 市場基準排放量的總和。

到 2030 年，我們將從所有 Dell 工作場所的可再生來源收集 75% 的電力，並在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標

方法：再生電力的數量包括所採購的由風力、太陽能、水力發電及其他再生能源產生的電力，加上現場產生 (例如太陽能板) 的再生電力。遵循溫室氣體盤查議定書的計算標準和指引計算。

我們將與直接材料供應商合作，目標是到 2030 年，每單位營收的科學基礎溫室氣體排放減量達到 60%

方法：Dell 使用財務分配，協助找出我們供應商的 GHG 排放量中，經由生產 Dell 產品而產生的比例。我們比較這些排放量的逐年每單位營收，了解我們供應鏈的排放強度。

從現在起到 2030 年，我們將在全球工作場所推動提升永續經營

評量值：我們會在高度缺水地區，將 Dell 自有設施的淡水使用量減少 25%

方法：Dell 設施用水主要是供內部使用，例如飲用、烹煮、清潔和馬桶沖水、冷卻以及土地灌溉；我們的組裝流程並未使用水。每個設施所使用的淡水包括高品質的城市和私人供水水源，以及從表面、地下水和雨水來源取水。每個設施的缺水程度依 Aqueduct Water Risk Atlas 的整體水風險分數確認。這個目標適用於 Dell 所擁有和營運，而且位在整體水風險分數為「高」或「極高」的地區的建築物。

評量值：我們將在其餘地區，將 Dell 自有設施的淡水使用量減少 10%

方法：請參閱上方。這個目標適用於 Dell 所擁有和營運，而且位在整體水風險分數為「高」以下的地區的建築物。

評量值：我們會將工作場所的塑膠廢棄物量減少 90%

方法：這個目標參照 Dell 的營運和辦公室活動 (包括 Dell 提供的膳食服務) 所產生的塑膠和塑膠泡綿廢棄物當中，被處置、堆肥或送到異地回收者的年度重量。因為 COVID-19 疫情，我們無法按照計畫針對辦公室設施所產生的塑膠廢棄物進行研究，所以這個基線在未來營運恢復正常時可能需要調整。

從現在起到 2030 年的每一年，我們都將持續承諾提供健康的工作環境，讓員工能夠不斷成長茁壯

方法：該範圍是提供給 Dell 工廠員工和供應商的線上和面對面訓練總時數，訓練主題包括健康與安全、能源效率、水源管理、強迫勞動等。在先前的報告中，此目標的結果使用日曆年資料計算。從 2022 會計年度的報告開始，結果將使用會計年度資料計算。

從現在起到 2030 年的每一年，我們都會協助供應鏈中的工作者發展未來型技能。

方法：該範圍是我們測試計劃中，兩個主要供應商的未來型技能訓練總資料。

從現在起到 2030 年的每一年，我們都會持續與製造產品的人員保持接觸

衡量：與供應鏈員工進行意見回饋訪談

方法：該範圍是對工廠進行責任商業聯盟（RBA）稽核時所進行的訪談總數。這些訪談均由獨立的第三方稽核員保密進行。在先前的報告中，此目標的結果使用日曆年資料計算。從 2022 會計年度的報告開始，結果將使用會計年度資料計算。

衡量：具有意見回饋管道的製造設施

方法：該評量值代表接受稽核的 Dell Technologies 和高風險供應商工廠中具有意見回饋管道且符合 RBA 行為準則的百分比。隨著我們進一步發展這個領域的工作時，用來追蹤目標達成進度的報告資料也會跟著演變。在先前的報告中，此目標的結果使用日曆年資料計算。從 2022 會計年度的報告開始，結果將使用會計年度資料計算。

衡量：內部構思會議

方法：該範圍包括由創新文化計畫 (Culture of Innovation Program) 在所有 Dell 工廠收集到的資料。

衡量：內部創新想法以專案形式實行

方法：這反映公司內部創新構思以專案形式實行的數量。該範圍包括由創新文化計畫 (Culture of Innovation Program) 在所有 Dell Technologies 工廠收集到的資料。

衡量：內部構思會議的參與程度

方法：該範圍包括由創新文化計畫 (Culture of Innovation Program) 在 Dell 工廠收集到的資料。

衡量：供應鏈中提交的構思數量

方法：這反映參與 Dell 試驗計畫的兩個供應商工廠員工提交的構思數量。該範圍包括由參與的兩個供應商收集的資料。

培養包容性

到 2030 年，全球工作團隊成員將有 50% 的員工和 40% 的領導階層身分認同為女性

評量值：到 2030 年，全球工作團隊成員將有 50% 的員工是女性

方法：適用於全球工作團隊成員。該範圍包括自我認同為女性的個人之百分比。

評量值：到 2030 年，全球將有 40% 的領導階層身分認同為女性

方法：適用於全球工作團隊成員。該範圍包括自我認同為女性的個人是領導階層的百分比。

到 2030 年，25% 的美國工作團隊成員和 15% 的美國領導階層將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群

評量值：到 2030 年，25% 的美國工作團隊成員將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群

方法：適用於我們的美國工作團隊成員。該範圍包括自我認同為美籍黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔的個人之百分比。

評量值：到 2030 年，15% 的美國領導階層將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群

方法：適用於我們的美國工作團隊成員。該範圍包括自我認同為美籍黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔的個人是領導階層的百分比。

從現在起到 2030 年的每一年，我們 90% 的員工都會認為他們的工作具有意義

方法：報告年度的資料在下一年度收集 (例如：2022 會計年度的資料在 2023 會計年度中收集與衡量)，因為這個自選問卷請員工考慮前一年的僱傭情況。這個目標的評量值是基於我們每年對 Dell Technologies 全職和兼職員工進行的內部和自選員工意見問卷中，針對「我的工作帶來個人成就感」此問卷問題收到的有利答覆的百分比。

到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」，藉此帶來社會影響力

方法：目前，我們報告的員工資源小組 (ERG) 參與情況，是將登記 13 個 ERG 中任何一個的員工人數除以範圍內的員工總人數。

從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會認為領導階層能對他們有所啟發

方法：報告年度的資料在下一年度收集（例如：2022 會計年度的資料在 2023 會計年度中收集與衡量)，因為這個自選問卷請員工考慮前一年的僱傭情況。這個目標的評量值是基於我們每年對 Dell Technologies 全職和兼職員工進行的內部和自選員工意見問卷中，針對「我的領導者鼓舞了我」此問卷問題收到的有利答覆的百分比。

到 2030 年，95% 的員工將參與年度基礎學習，涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要議題

方法：這個衡量以 Dell 全球員工中已完成「成為變革推手」(Be the Change) 計畫的百分比，該計畫提供有關無意識偏見、交叉性、團體內和團體外、平等和微歧視的自我引導、需求性基礎學習經驗。

改變生活

透過我們的技術和規模，我們將運用數位共融計畫促進健康和教育水準，目標是在 2030 年前能為 10 億人帶來持久的成果

方法：該範圍包括直接觸及或透過 Dell 各種計畫，例如策略捐贈和社會創新 (如 Digital LifeCare) 間接觸及的總人數。由於資料的地理分布廣泛，且合作夥伴詳細驗證每個受益人資料的能力有限，我們的直接和間接影響指標並不代表受影響的生命的獨特情況。往後，我們將追蹤直接影響的獨特代表情況。由於社群外展的性質，我們將不會單獨追蹤間接影響，且此做法符合整個行業的共同衡量與評估做法。

從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫資助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群

方法：此指標顯示報告年度內，觸及的總人數中身分認同為女孩、成年女性或弱勢族群的百分比。「女孩」、「成年女性」指的是自我認同為女性的個人。「弱勢」一詞包括但不限於以下群體：女孩或成年女性、少數種族/族裔、需要便利的受益人(心理、生理、感官、認知和神經多樣性障礙)、LGBTQIA+ 人士、低社經地位族群。

到 2030 年，我們將運用我們的專業知識和技術，協助 1,000 名非營利合作夥伴進行數位轉型，以便為其社群提供更好的服務

方法：此衡量標準目前涵蓋參與「Tech Pro Bono」計畫的非營利組織數量。我們正在發展衡量方法，以便涵蓋透過其他 Dell 活動支援的非營利組織，包括直接業務部門捐贈以及因為有機的技能型員工志工服務而受惠的組織。

Dell 已投資發展數位評估工具，現可供全球非營利組織使用。此工具讓非營利組織能夠衡量和確認目前的數位能力，識別數位轉型的首要任務和建議資源，並追蹤他們在這些優先事項上的進展。數位評估工具是由第三方供應商 TechSoup 開放。

從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工將參與其社群中的各項捐助或志工活動

方法：該範圍包括 Dell 全職員工的參與情況，他們透過第三方捐贈與志工服務平台自行報告。

謹守道德與隱私權理念

到 2030 年，我們會將資料控制程序完全自動化，讓客戶可輕鬆掌控個人資料

評量值：建立以客戶為中心的隱私權數位信任中心，作為「我的帳戶」功能的一部分。

方法：在邁向全面自動化的過程中，我們會每年提供最新進展。

評量值：擴展我們的營運隱私權法規遵循數位解決方案 (即 RSA Archer)，以與在「我的帳戶」中新建立的隱私權數位信任中心整合。

方法：我們將每年提供最新進展報告，以利全面達成目標。

評量值：加強我們的 dell.com 線上隱私權聲明，讓 Dell 的資料收集和隱私權做法更加公開透明

方法：我們將每年提供最新進展報告。

從現在起到 2030 年的每一年，所有員工都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀

衡量：完成所指定道德與法規遵循訓練的 Dell 員工

方法：所衡量的是 Dell 全球員工當中已完成學習管理系統中所指定課程的人數，相較於截至每年特定日期在職員工的總數。此外，Dell 的新進員工也必須在聘用後 90 天內完成訓練。

衡量：同意遵守 Dell 行為準則的 Dell Technologies 員工

方法：所衡量的是 Dell 員工當中，已完成年度線上行為準則訓練課程，自我證明他們會秉持 Dell Technologies 行為準則的人數，相較於截至每年特定日期的在職員工總數。

到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀

方法：所衡量的是透過 Dell Technologies 合作夥伴方案 (DTPP) 協議同意遵守合作夥伴行為準則的合作夥伴總數，相較於參加 DTPP 的合作夥伴總數。

所衡量的是完成 Dell 合作夥伴法規遵循訓練課程的合作夥伴總數，相較於合作夥伴總數。

推動永續發展

我們有責任保護我們的地球

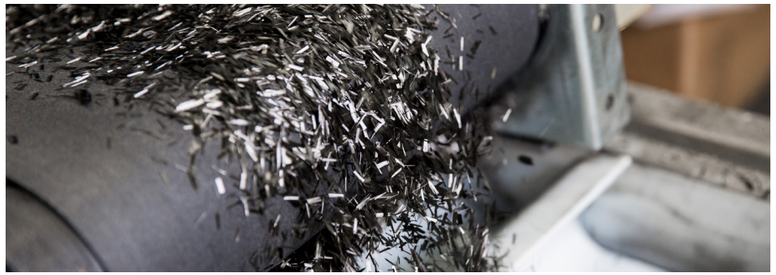
我們與客戶、合作夥伴、供應商和社群攜手合作，針對最緊迫的環境問題促成改變。作為我們業務的核心，我們全球供應鏈的力量和規模讓我們能以最高標準推動永續發展和道德實踐，對我們的行為負責，同時盡可能促進改善。

我們所有業務的核心價值

我們「推動永續發展」的目標與這些焦點領域相符：

我們為公司、客戶和社會採取應對氣候變遷的行動

氣候變遷是環境、社會和經濟的挑戰，且後果日益明顯。我們數十年來關注氣候變遷，這是我們公司和服務對象的首要任務。Dell Technologies 在我們的整個價值鏈中努力降低所有範疇的排放量，同時驗證並納入更多有效、可量化和可驗證的除碳策略。我們發現技術在解決氣候變遷方面可發揮的關鍵作用，我們正在推動創新，以協助客戶在其排放目標方面取得進展，並支持全球各地的研究和保護工作。



催化循環經濟

全球人口正在增長，依這樣的增長幅度，人們正在消耗更多材料，如此可能導致原材料加工提取和碳排放相關的負面環境衝擊。此一現實正引起人們對氣候變遷、廢棄物和資源限制的擔憂。但我們有其他選擇。我們可以選擇改變這個系統。透過捨棄線性經濟並採用循環經濟，我們可以藉由設計來減少和再利用廢棄物、並延長產品和材料使用期限，以降低環境衝擊。身為 Dell 的一份子，我們認為技術在這樣的轉變當中將扮演關鍵角色，而且我們認為循環經濟是我們集體未來的重要商業模型。

支持製造我們產品的許多夥伴

透過全球供應鏈的力量，Dell　具備規模和能力，足以推動責任製造。要與我們做生意的條件是，我們堅持符合道德的做法、尊重為我們製造產品的每個人並維護其尊嚴。我們與許多供應商合作，協助他們發展必要的分析見解和能力，並透過綜合性保障方案（包括稽核）來加速及持續改善，加強其效果。我們還是責任商業聯盟的創始成員，支持對全球技術供應鏈有貢獻的員工和社群的權利和福祉。

對氣候變遷的關注和採取行動的迫切感日益增加

第 26 屆氣候變遷締約國會議 (COP26) 所引起的關注，加上政府間氣候變遷專家小組 (IPCC) 發佈首份報告，大幅提高人們對如果我們現在不採取行動來抵銷全球暖化最壞影響將面臨什麼情況的認知。

毫無疑問，實現淨零排放是國家/地區和企業對暫緩全球暖化所能做出最有力的承諾。我們致力於透過正確行動、技術、衡量、合作關係和人員推動並實現我們的淨零目標。

隨著「淨零」一詞的使用日益增加，隨之而來的挑戰是，並非每個人都以相同的方式定義或衡量。在 Dell，我們正在努力使我們的淨零目標符合科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 的最新準則。科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 是 CDP、聯合國全球盟約、世界資源研究所 (WRI) 和世界自然基金會 (WWF) 之間的全球認證合作關係。淨零排放目標：

- 包含根據 SBTi 指引制定的近期目標，符合達成《巴黎氣候協定》目標所需的最新氣候科學，為企業提供明確定義的減排路徑，協助預防氣候變遷的最壞影響。2015 年，我們是首批獲得 SBTi 驗證減排目標的 12 家公司之一。
- 支持氣候暖化減輕層級、承諾處理我們自己的價值鏈排放，並努力實現這些目標是我們的首要任務，同時評估專案和時間表以減少我們價值鏈以外的排放。
- 衍伸貫穿我們整個價值鏈，不僅計算範疇 1 (直接排放，例如：工廠) 和範疇 2 (間接購買的排放，例如：電力)，還計算代表公司製造的範疇 3 排放，例如來自其供應鏈 (上游) 和消費者使用其產品 (下游) 的排放。這些範疇 3 排放通常構成公司碳足跡的極大多數。

隨著衡量準則和標準的發展，我們將持續參與和評估。這可能意味著在未來調整我們的測量和報告方式，確保我們的淨零目標盡可能更為全面，以履行我們在 2050 年前達到真正溫室氣體淨零排放目標的承諾。

溫室氣體排放範疇

範疇 1

Dell Technologies 所擁有和控管的資源之直接排放量

範疇 2

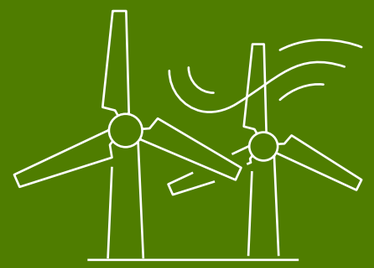
與所購買的電力、蒸氣、加熱與冷卻消耗相關的間接排放

範疇 3

與我們的供應鏈、客戶使用我們的產品，以及諸如商務差旅和商品與服務運輸相關的間接排放

實現淨零排放的過程

範疇 1、2 和 3



到 2050 年，我們會讓範疇 1、2 和 3 的溫室氣體 (GHG) 排放達成淨零目標

範疇 1 和 2

到 2030 年，我們會將範疇 1 和範疇 2 的 GHG 排放量減少 50%

範疇 2

到 2030 年，我們將從所有 Dell 工作場所的可再生來源收集 75% 的電力，並在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標

範疇 3

我們將與直接材料供應商合作，於 2030 年前將 GHG 排放減量達到每單位營收的 60%

範疇 3

在 2023 會計年度，我們將會發佈減少售出產品使用相關碳排放量的最新 2030 年目標

到 2050 年，我們會讓範疇 1、2 和 3 的溫室氣體 (GHG) 排放達成淨零目標

我們的淨零目標為既有氣候相關目標的延伸，反映出我們對氣候變遷採取行動的強烈決心。要達成此目標將需要在企業與更廣泛價值鏈多方面的全球合作、以科學為根據的方法和持續符合時效性的過渡性目標。最重要的是，我們的 2030 年排放目標是達成目標的關鍵。為了達到淨零排放目標，我們必須大幅降低或消除範疇 1 和範疇 2 及材料範疇 3 排放量，並盡可能將心力放在透過碳移除活動來平衡溫室氣體剩餘排放量。我們知道這是一個遠大計畫。技術創新、採用更多可再生電力和氣候科學，都會影響世界實現淨零排放轉型的速度。我們將持續評估並靈活利用這些資源以加速我們的進展，同時支持我們的客戶與合作夥伴實踐他們本身的氣候目標。

在 2022 會計年度，我們持續關注減少排放量、增加使用可再生電力並在整個價值鏈中建立合作關係。我們持續看到在與使用我們的產品相關的範疇 3 排放方面加倍努力的顯著機會。在 2021 會計年度，我們完成將產品能源密集度減少 80% 的目標 (2012 會計年度至 2021 會計年度)，實現在整個產品組合中減少 76.7%。為了繼續推動此一領域的進展，我們正在建立全新的 2030 目標，以減少與使用售出產品相關的碳排放。我們將在 2030 會計年度分享此目標。

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

《國家地理》頻道探險家，Mike Libecki 在一次遠征南極洲時使用 Dell Rugged Extreme 筆記型電腦支援氣候與塑膠微粒研究。

最近重點

世界經濟論壇 CEO 氣候領袖聯盟

在第 26 屆聯合國氣候變遷大會召開前夕，MichaelDell 偕同世界經濟論壇 CEO 氣候領袖聯盟的 90 多位大型跨國組織的 CEO 共同簽署了一封公開信，表示他們願意與政府並肩展開公私部門合作，加速實現淨零排放的目標。

CDP 供應鏈議合榮譽榜

Dell 名列 CDP 供應鏈議合榮譽榜，此榮譽榜評估公司與其供應商共同應對氣候變遷的成效。CDP 根據企業對 CDP 2021 年氣候變遷問卷中有關管理、目標、範疇 3 排放和價值鏈參與等特定問題的答覆，評估供應商參與的績效。由於我們提供的資訊優質且全面而在氣候類別中獲得 A- 級評分。

「世界正在覺醒並意識到，達到溫室氣體淨零排放勢在必行。我們將透過技術創新、採用更多可再生電力和氣候科學推動的短期和長期強大目標，在 2050 年實現業務去碳化。沒有一間公司能夠置身事外。避免全球暖化的最壞影響需要所有人攜手努力。因此，我們同樣將我們的技術用於協助客戶、價值鏈和社會轉型為淨零排放。」

JJ DAVIS
DELL TECHNOLOGIES
公共事務長

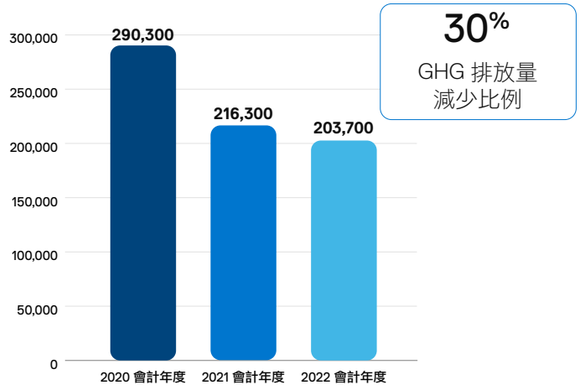
氣候行動目標

到 2030 年，我們會將範疇 1 和範疇 2 (以市場為依據) 的溫室氣體 (GHG) 排放量減少 50%

對公司工作場所、車輛、所購買的電力、加熱與冷卻產生的 GHG 排放負責，是實現淨零排放的第一步。建築物使用電力為我們營運時最大的溫室氣體排放來源，少量來自於建築物和公司車輛所使用的燃料與冷媒。為了達到在 2030 年減少 50% 的目標，我們正專注於提高用電效率並增加對可再生能源的使用。我們 2030 年的範疇 1 和範疇 2 溫室氣體減量目標已獲得科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 的承認，因為該目標與《巴黎氣候協定》將全球暖化溫度維持在攝氏 1.5 度所需之減量的最終遠大目標一致。

至今績效*

與 2020 會計年度基線相比減少。[21]



30%
GHG 排放量減少比例

範疇 1 與範疇 2 (以市場為依據) 溫室氣體排放的公噸二氧化碳當量 ($MTCO_2e$)

最近重點

自 2020 會計年度以來，範疇 1 和 2 溫室氣體排放減少 86,600 公噸。

在2022會計年度，額外的兩個Dell工作場所達到 ISO 50001 能源管理系統標準。因獲得這些認證，Dell 所擁有的 10 個製造工廠現以全面獲得認證。透過此計畫和其他方案，我們持續實施專案以改善能源效率，並減少我們營運建築的溫室氣體排放。

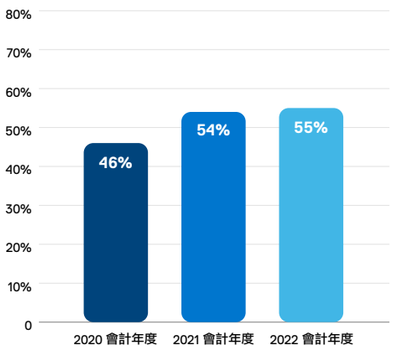
*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

氣候行動目標

到 2030 年，我們將從所有 Dell Technologies 工作場所的可再生來源收集 75% 的電力，並在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標

轉型為可再生材料對實踐經濟方面減碳與減緩氣候變遷影響的至關重要。我們正在取得進展，並將繼續努力尋找可再生能源替代品，以在 2040 年時達到 100% 的目標。此目標有助於減少範疇 2 排放，並支援我們的範疇 1 和 2 GHG 排放減量目標。

至今績效*



利用可再生來源產生的總使用電量

最近重點

著重改善自有建築物和租用空間的能源使用情況

為了支持我們的長期全球可再生電力策略，2022 會計年度，我們在印度、法國和美國的工作場所增加額外的可再生電力。同樣對建築物和租用空間的近期與替代解決方案進行數次詳細的機會評估，我們將利用這些評估協助規劃長期全球可再生電力策略。

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

氣候行動目標

我們將與直接材料供應商合作，於 2030 年前將 GHG 排放減量達到每單位營收的 60%

我們瞭解，我們對環境的整體碳衝擊，有些部分包含了供應商製造關鍵元件，以及為我們提供必要服務時所產生的碳排放。我們目前的近期供應商排放減量目標，證明我們致力於解決整個價值鏈中的氣候變遷問題，並已獲得科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 的核准。我們持續改進對自己和供應商負責的方式，盡可能擴大我們的影響力。

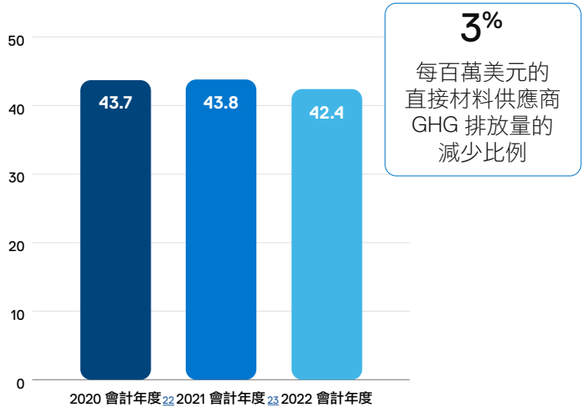
我們透過與供應商交流，協助他們減少 GHG 排放並追蹤進度來證明這一點。我們不斷努力修正衡量方法，以推動結果並提高報告的準確度。過去一年內，我們的供應商改進的他們的 GHG 排放報告方法，我們則進一步加強用於計算直接材料供應商目標成果的資料收集方法。

這些變化均反映在我們的 2022 會計年度結果。此外，我們正在重述目標基線和初步報告結果。我們 2021 會計年度的最新數字顯示，我們與我們的基線持平，先前報告的每百萬美元 ($MM) 營收的直接供應商排放量減少。

過去一年中，我們進一步與直接材料供應商交流，並支援他們努力制定積極且遠大的 GHG 排放減量目標。透過與供應商永續發展團隊的直接接觸，我們努力了解供應商在制定減排目標時面臨的障礙，並分享最佳實務協助他們克服障礙。我們還提供了制定 GHG 目標的全球標準與方法，並向供應商介紹我們用於發展本身目標的公眾工具。所有這些活動對於向直接材料供應商推動長期 GHG 排放減量，以及成功實現我們的目標至關重要。

至今績效*

與 2020 會計年度基線相比減少。



每百萬美元 GHG 排放 $MTCO_2e$

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

最近重點

支援供應商進行氣候報告

鼓勵供應商完成 CDP 氣候變遷問卷調查，並為每個供應商提供詳細的意見回饋，包括如何在未來擴展並提供更深入的氣候問卷調查的答覆。我們將此做法視為與供應商討論 GHG 排放減量持續方法的一部分。使供應商在描述其計畫時更加具體，而不僅是提供數值資料。此案例研究分享更多我們如何與供應商合作，以協助推動 GHG 排放減量的詳細資訊。

我們將繼續關注與使用售出產品相關的範疇 3 排放

當我們審查我們的 GHG 排放時，我們完全承擔客戶與合作夥伴使用我們的產品的責任。我們現在完成的目標是將整個產品組合的能源密集度減少 80% (2012 會計年度至 2021 會計年度)，這是一個遠大的抱負，著重於降低整個產品系列的能源密集度，從筆記型電腦一直到伺服器和儲存裝置。我們感到自豪的是，我們已達成減少 76.7%，現在正要將關注轉向下一個積極目標。為了繼續推動此一領域的進展，我們正在建立全新的 2030 目標，以減少與使用售出產品相關的碳排放。我們將在 2030 會計年度分享此目標。

加速循環經濟

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品

到 2030 年，我們的包裝將會完全使用回收或可再生材料製造

到 2030 年，一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會再利用或回收製造同等級產品。包裝將完全採用回收或可再生材料製造。一半以上的產品將使用回收或可再生材料製造。

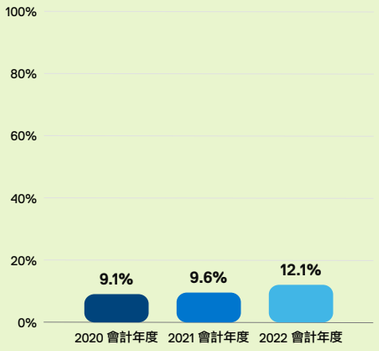
當我們努力應對氣候變遷、廢棄物和汙染等全球挑戰時，循環經濟（即減少廢棄物與排放，並以其最高價值重複使用產品和材料）對於協助解決這些問題來說至關重要。我們的循環經濟目標呼籲盡可能回收我們所生產的物品，以及大幅擴大回收與可再生材料的採用規模。以上兩項行動，以及 Dell 最佳化產品可再用性和可回收性的設計方法，可維持循環經濟的未來發展。

在 2022 會計年度，我們使用超過 1 億 7980 萬公斤 (3 億 9,650萬磅) 的永續材料用於我們的產品和包裝。但我們的方法不僅適用於材料。透過在產品生命週期的每個階段考慮永續經營，我們正進一步減少其碳足跡。將產品設計為更耐用，且維修、翻新或回收更加簡單，減輕採購新材料和製造相關排放的壓力。

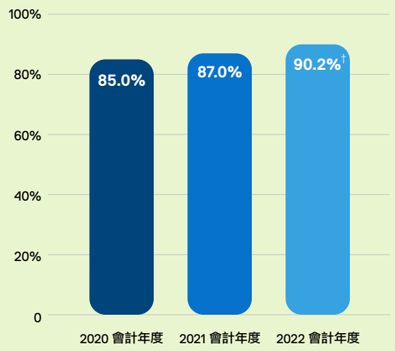
瞭解符合永續理念材料之使用、回收及再利用的各種挑戰，均為此目標的重要關鍵。在 2022 會計年度，我們著重於與他人合作，以發掘新材料並推動創新設計理念，如 Concept Luna。我們同樣在 25 年的回收領導地位上，擴大現有服務的範圍，並嘗試新的方法來獎勵回游。這將是我們持續推動投資的領域，發展現有計畫並引入全新方案，以應對不斷演變的消費者和商業行為。我們將與他人合作，以達成目標並減少環境衝擊。

探索更多資訊請參閱 Dell 對循環的觀點 →

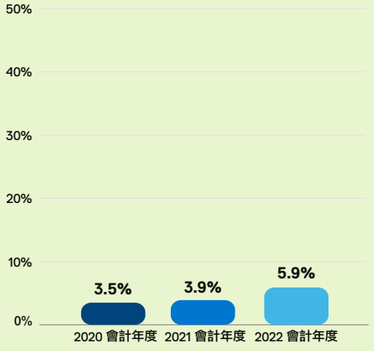
至今績效*



所收集產品的百分比 (供回收和再利用的產品總數與所銷售產品數量的比例)



包裝中回收/可再生材料成分之百分比



產品中回收/可再生成分之百分比

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

†我們委託外部第三方針對此指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

「Dell 很早就意識到需要跨產業合作來解決大規模的海洋回收塑膠問題，並推動 NextWave Plastics 計畫的催生與推出，成為唯一一個由全球公司聯合組成，共同建立海洋回收塑膠供應商網絡，並回饋這些材料來源地的社群。在新產品中擴大使用此材料，印證 Dell 對解決每年有 1,400 萬噸新增塑膠流入海洋問題的長期承諾。」

DUNE IVES
LONELY WHALE CEO

最近重點

維修領導地位

為使產品使用壽命更長並免於淪為垃圾，維修極為重要。Dell Technologies 長期以來皆支持客戶自行選擇，他們可以維修自有裝置，也可以尋求其他便利的維修選項。持續參與不斷發展的維修相關討論至關重要。我們看見了發展 Dell 領導力的機會，提供更多途徑，使維修更容易取得且經濟實惠。

您可以在這裡閱讀更多有關我們支援維修工作的資訊 →

重新思考回收利用

實現我們盡可能再利用或回收我們產品的目標，意味著要嘗試新的方法吸引個人、合作夥伴與企業交出他們的廢棄科技產品。我們近期擴大了 Dell 折抵計畫，讓消費者以不再使用且符合資格的科技產品交換（任何品牌），並可立即獲得積分用於購買新的 Dell 產品。我們同樣與 Google、Apple、Amazon 和 Microsoft 攜手合作，為科羅拉多州丹佛市的消費者推出為期一年的全市到府回收電子產品試驗計畫。此試驗計畫與回收新創公司 Retrievr 合作開發，有助於收集深入見解以更好的聊解影響消費者行為的關鍵因素，並將其運用於改善電子廢棄物的回收流程。我們同樣擴大 Asset Recovery Services (ARS) 到 36 個國家/地區，協助消費者從現有的 IT 資產中獲得價值，並大規模地實施可永續發展的回收和復原服務。

擴大使用海洋塑膠

在 2022 會計年度，我們超越支持聯合國永續發展目標 14 的目標，根據我們的 2017 基線 (10 x 16,000 磅)，在 2025 年將每年使用的海洋塑膠增加十倍。一年當中，在我們的包裝中使用超過 227,000 磅的海洋塑膠，讓我們比計畫提前四年達成此目標。我們最近同樣宣布了一項重要的里程碑，即是將海洋塑膠的使用從包括擴大到產品。目前，Latitude 5000 系列和 Precision 3570/3751 行動工作站在風扇外殼中使用海洋塑膠 (28%)，而我們的 OptiPlex Micro 桌上型電腦和 Precision 工作站則在風扇和風扇外殼中使用海洋塑膠 (13%)。Dell 的 EcoLoop Pro 系列後背包模組、保護套、公事包現在也在外層主體材質採用 100% 海洋塑膠製成。

支持製造我們產品的人

從現在起到 2030 年，我們將在全球工作場所推動提升永續經營

從現在起到 2030 年的每一年，我們都將持續承諾提供健康的工作環境，讓員工能夠不斷成長茁壯

從現在起到 2030 年的每一年，我們都會協助供應鏈中的工作者發展未來型技能。

從現在起到 2030 年的每一年，我們都會持續與製造產品的人員保持接觸

支持員工目標

從現在起到 2030 年，我們將在全球工作場所推動提升永續經營

支持永續經營，從家開始我們在地方層級上努力減少全球工作場所中的環境衝擊，但每個國家/地區優先考量的行動可能與其他國家/地區不同。比如，我們在中國廈門的工廠面臨的水源相關問題，與我們在法國蒙彼里埃的辦公室，或在美國北卡羅萊納州德罕的資料中心極為不同。當我們追蹤我們的工作並與兩項全球努力（減少淡水使用量和減少工作場所塑膠廢棄物）相比時，我們同樣審查更廣泛的永續經營工作。在混合式工作持續擴大規模且新的工作方式不斷發展的環境中，我們將評估此目標的焦點領域在未來如何轉變。

我們會在高度缺水的地區，將 Dell Technologies 自有設施的淡水使用量減少 25%；其餘地區則減少 10%

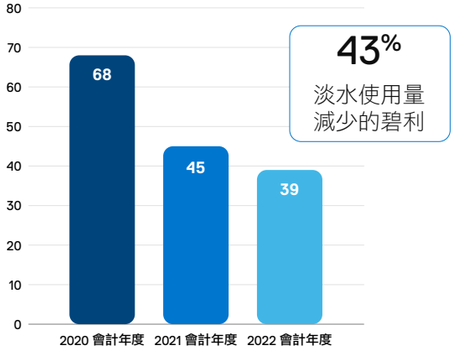
Dell 會將淡水用於住家用途，例如飲用、烹飪、清潔和馬桶沖水，以及冷卻和景觀需求。水情緊張（任何情況下，水資源不足以滿足地區需求）在全球部分地區為長期問題。雖然所有地區的水資源都十分珍貴，但在這些區域生活和營運則必須有特別考量。我們將減少淡水使用量的目標視為成為這些社區的良好公民的一部分。我們的 2022 會計年度結果顯示這兩個目標均降低，主要由於進出 Dell 自有工作場所的工作團隊成員大幅減少。隨著新的工作方式不斷發展，我們將評估對此目標的影響。

我們會將工作場所的塑膠廢棄物量減少 90%

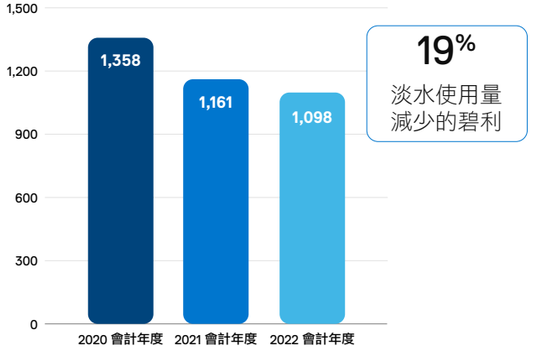
一次性塑膠（使用一次後即丟棄）為線性經濟實行的範例。我們希望擺脫這樣的使用方式。 我們的目標旨在減少膳食服務和其他一般工作場所產生的塑膠和塑膠泡綿廢棄物。 由於團隊成員進出工作場所受到疫情影響，報告中的任何減幅均無法反映正常營運的塑膠消耗量。隨著我們團隊成員的工作場所和工作方式的改變，我們將在未來評估有關此指標或替代指標的報告。

至今績效*

與 2020 會計年度基線相比減少。



在高度缺水地區使用的淡水 (以兆升計)



在其他地區使用的淡水 (以兆升計)

最近重點

透過設計實現永續經營的工作場所

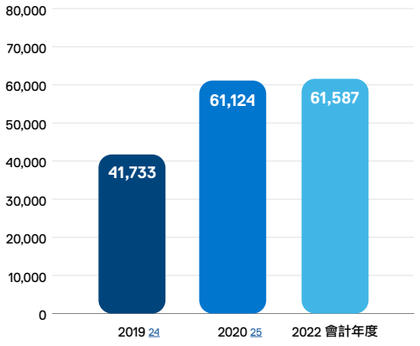
我們的全新日本總部榮獲 LEED 室內設計與施工 (LEED ID+C) 銀獎。我們的工作場所設計團隊將節水、能源效率、室內空氣品質功能和其他措施納入這些租用空間，支援我們保護人員與地球的永續經營目標。

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

從現在起到 2030 年的每一年，我們都將持續承諾提供健康的工作環境，讓員工能夠不斷成長茁壯

Dell 期許有一個安全健康的工作場所，讓員工能夠成長茁壯。為了提供這樣的工作場所，必須在健康與安全、訓練及管理方面投注心力。我們期望能在供應鏈內達成相同目標，所以我們強化了自有工廠與供應商工廠的營運責任。我們不斷改進方法，以確保持續提供有意義的影響。

至今績效*



為 Dell 全球供應鏈之人員提供的社會與環境責任訓練總時數

最近重點

工作場所參與試驗計畫

我們與社會責任國際組織 (SAI) 合作領航，在我們的供應鏈中試行其 TenSquared 計畫。TenSquared 是一個為期 100 天的結構化工作場所參與計畫，將供應商員工與其經理的團隊結合，解決工作場所挑戰的根本原因，克服變革的體制障礙，並創造持續改進的文化。一線供應商員工參與根本原因分析、解決方案討論、執行進度評估和影響測量的過程。參與者學到解決問題、組織溝通和領導的穩健方法，可運用於未來的挑戰。了解此案例研究中的 TenSquared 計畫。

實施新流程

透過優先考量高風險製造流程，持續履行我們對供應鏈中所有人員的健康與安全的承諾。我們對鋁鎂提煉、電鍍、油漆、溶劑清潔等流程實施分級控制。流程包括消除與替代，以及工程和行政管制。我們同樣評估了高風險流程的供應商管理系統、機器防護、操作程序和材料管理。

與供應商合作的新方法

與供應商合作，增加他們本身的健康與安全實踐，促進研討會並開發系列短片，著重於化學安全和配戴正確的個人防護設備 (PPE)。此系列短片將在 Dell 行動訓練平台上提供，方便工作者存取。了解我們如何透過行動電話進行數位學習。

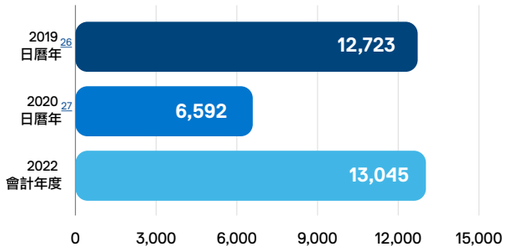
*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

支持員工目標

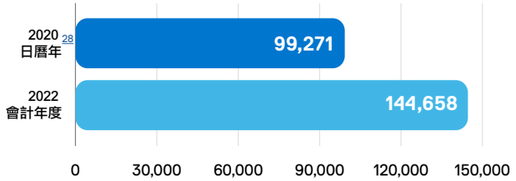
從現在起到 2030 年的每一年，我們都會協助供應鏈中的工作者發展未來型技能

透過我們的全球供應鏈，數以千計的人員共同努力實現 Dell 產品和服務。提供有意義的工作、發展新技能並促進職涯發展，對他們的成功至關重要。我們正努力找出符合未來需求的重要技能，提供團隊成員所需的技能和訓練，以釋放機會和促進職涯發展，並協助供應商致力達成相同目標。為了大規模地提供技能發展，我們在 2022 會計年度為線上學習和個人面授訓練機會實施更多的創新解決方案。

至今績效*



內部製造據點的未來型技能訓練總時數



供應鏈中的未來型技能訓練總時數

最近重點

發展溝通和數位技能

透過實施著重於個人和人際關係效能（例如溝通和具備成長心態）和決策、批判性思考、創造力和創新等認知技能主題的未來型訓練，支持內部製造團隊的成長。由於數位技能是業務的基礎，我們同樣專注於在此關鍵領域的訓練和發展信心。

未來型技能試驗計畫

與兩個主要供應商合作開發，並成功實施未來型技能試驗計畫。Dell 與這些供應商協同合作，以 Dell 和產業標準為標準來衡量他們現有的訓練和發展計畫，制定一線員工人才開發行動藍圖策略、建立自訂訓練工具組、分享最佳實務並監管進度。放眼未來，我們的目標是在整個供應鏈中推動供應商主導的未來型技能發展計畫。

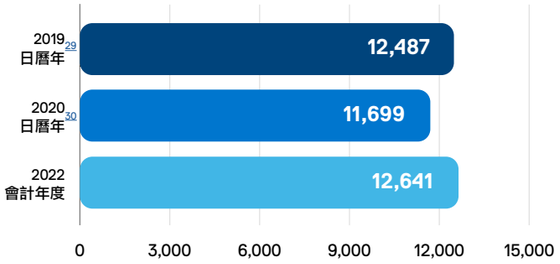
*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

支持員工目標

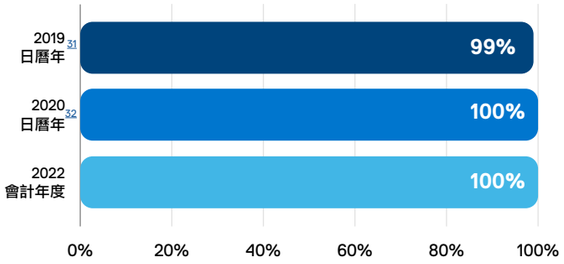
從現在起到 2030 年的每一年，我們都會持續與製造產品的人員保持接觸

製造產品的人員對我們的成功至關重要。聽取意見回饋並徵求他們的獨特見解，可創造更好的工作場所，並推動我們的業務蓬勃發展。我們的內部經驗 (透過我們製造團隊的創新文化計畫) 展現了正向與包容的環境，如何藉由個人參與、技能發展、專屬活動及認同感，促進創新蓬勃發展。此經驗奠定了 Dell 與供應商互動以支援其類似計畫的基礎。

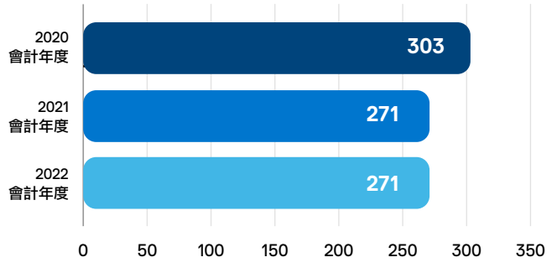
至今績效*



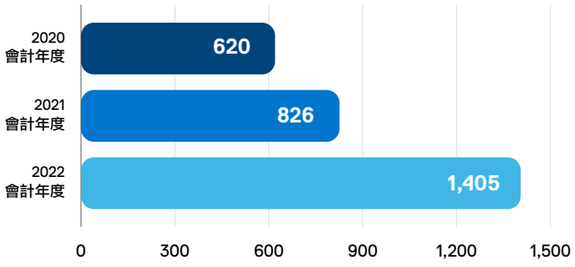
供應鏈員工進行意見回饋訪談人數



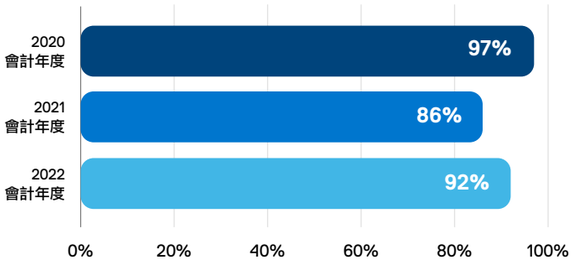
具有意見回饋管道之製造工廠的百分比



內部構思會議的數量



內部創新想法以專案形式實行



內部構思會議的參與程度

8,131

供應鏈中
提交的構思數量

7,763

供應鏈中實行的構
思數量

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

最近重點

構思與創新研討會

與我們的創新文化團隊合作，推出能力建構研討會。研討會支援我們 10 個製造廠所的構思與創新。會議著重於最佳實踐的分享，有助於在現場領導階層中擴大並完善供應鏈創新。指導包括理想框架結構的指引：構思方法、最佳創意的優先順序與實施。

虛擬腦力激盪會議

促進線上腦力激盪會議，實現全球工作場所之間的創意共享。我們的創新文化團隊透過推出更多虛擬活動來強化我們的參與策略，利用協作平台，讓一線員工參與即時構思、問題解決和成就認可。我們計劃在 2023 會計年度持續擴展全球製造團隊當中的虛擬活動。

產品永續性

減少我們產品的環境衝擊，創造更健康的地球

全球各地的人們和機構使用我們的技術來推動創新與進展。隨著對科技的使用日益增加，我們需要不斷減少創造產品的環境衝擊，以及我們客戶使用產品時的能源用量足跡。在 Dell Technologies，永續經營是我們所做每個產品決策的一部分，以實現循環經濟和溫室氣體淨零排放目標。我們在整個產品生命週期當中考量到環境問題，從設計、物料採購、製造、商品運送和最終的產品壽命結束。

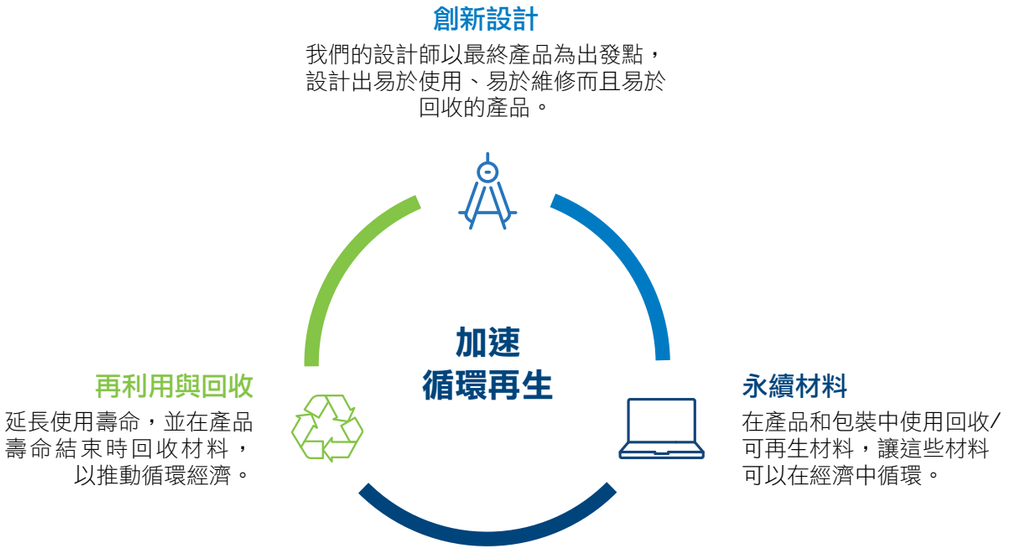
永續設計不僅可延長產品和材料的壽命、為地球減少排放和廢棄物，還能夠滿足我們客戶對永續產品日益增長的需求。最近一份由世界自然基金會 (WWF) 委託經濟學人智庫 (EIU)[33] 進行的全球調查研究顯示，過去五年內，搜尋永續商品的普及大幅提升 71.0%。

除了我們的產品，我們正在改進服務與方案，增加我們對廢棄或舊版 IT 設備的回收。我們正在協助客戶利用即服務的業務和永續成果。透過這些努力，我們提供客戶尋找的強大技術與服務，同時不斷推動創新以減少環境衝擊。

永續材料探索

循環設計

Dell Technologies 的循環設計原則鼓勵降低所需元件的尺寸和數量、每個元件所需的材料數量以及系統組裝的複雜度，使其更易於維修、再利用和回收。實例包括使用標準工具和緊固件，以及卡扣式或統一螺絲，而不使用黏合劑。



Concept Luna

在 2022 會計年度，我們推出 Concept Luna，這是一款突破未來筆記型電腦設計的原型。Concept Luna 透過探索如何使元件更加容易取得、可更換且可再利用，減少資源使用量並讓材料可在經濟中循環，進而推動創新。這項遠大的工作流程正在試驗、證明並評估永續設計理念，協助識別我們產品組合當中最具潛力的設計。與 Dell 現有產品組合中的類似筆記型電腦相比[34]，Concept Luna 展現：

- 碳足跡整體減少 50.0%。
- 螺絲數量減少 10 倍，以便輕鬆檢修內部元件。
- 不需黏著劑的 Keystone 創新鎖定元件。
- 主機板尺寸縮小 75.0%。[35]
- 使用水力發電加工鋁製機箱

永續材料

在產品和包裝上，Dell 皆優先使用回收和可再生材料。與創造全新材料產生的排放量相比，回收和可再生材料能夠大幅降低製造過程的環境衝擊。

我們在擴大永續材料使用方面盡最大努力，這意味著我們不依賴單一材料或供應商來實現我們在 2030 年 50% 的產品和 100% 的包裝均採用回收或可再生材料製成的目標。

我們目前使用的回收材料：

- **封閉再生**：收回廢棄科技和回收材料，用於製造新產品的零件。舉例來說，OptiPlex 於 2021 年成為首款採用以舊磁碟機製成閉環回收鋁製造的硬碟的 PC。[36]
- **碳纖維材料**：在我們的產品中使用來自航太和其他產業的回收碳纖維材料。這種熱塑性碳纖維材料可研磨成粉，重新熔解成熱塑性樹脂並塑造成新的零件，同時保持其可回收性。
- **海洋塑膠**：自 2017 年起，我們已在包裝中使用超過 443,000 磅的海洋塑膠。我們最近擴大在 Latitude、Precision 和 OptiPlex 特定產品和 EcoLoop™ 攜帶包系列中使用此種材料。
- **消費後回收利用（PCR）的塑膠**：我們在整個產品和包裝產品組合中採用以各種來源製成的 PCR 塑膠，來源包括飲水機用的 5 加侖水桶和一次性塑膠。

我們目前使用的可再生材料：

- **松油製成的生物塑膠**：作為造紙過程中產出的副產品，松油[37]與其他全新和回收材料混合，用於製造 Latitude 5000 和 Precision 3000 筆記型電腦的上蓋。
- **蓖麻油製成的生物基橡膠**：蓖麻油[38]是一種非糧食作物，用於製造全新 Latitude 5000/7000/9000 系列筆記型電腦和 Precision 3000 系列行動工作站筆記型電腦的底部腳墊的橡膠材料。
- **可再生包裝材料**：我們在特定包裝中採用回收瓦楞紙和紙張、竹子和最近的甘蔗渣 (甘蔗副產品) 等材料。

我們同樣尋找在生產、組裝或運送過程中產生最少碳足跡的材料。我們在鋁材方面的成就是絕佳範例。一般來說鋁的碳足跡很高，大部分來自通常在燃煤發電設施中進行的提煉過程。為了協助減少碳足跡，我們的 XPS 13 Plus 機箱採用水力發電鋁材製成。與燃煤發電鋁材製成的機箱相比，此機箱減少 70% 的碳排放。我們將於 2022 年在更多產品線中擴大使用此材料。

Dell Latitude 5000 系列

全新的 Dell Latitude 5000 系列產品在主流商務筆記型電腦中使用業界最創新的永續材料，整個機箱採用回收、再生和可再生材料。

永續材料清單：

- **筆記型電腦上蓋** – 71% PCR 塑膠、再生碳纖維和生物塑膠[39]
- **掌托** – 35% PCR 塑膠
- **內部框架** – 35% PCR 塑膠
- **電池框架** – 50% PCR 塑膠
- **LCD 殼體框架** – 30% PCR 塑膠
- **AC 變壓器外層** – 30% PCR 塑膠
- **風扇外殼** – 28% 海洋塑膠
- **筆記型電腦底座** – 20% 再生碳纖維
- **橡膠腳墊** – 高達 39% 生物基橡膠

能源密集度

降低我們產品的能源密集度，同時持續充分發揮最大效能，對支持我們的客戶實現業務與氣候目標來說至關重要。

舉例來說，管理大量的資料需要極大的計算能力。我們的目標是提供每瓦特的最大效能，使我們能夠整合基礎結構並減少能源與冷卻需求。這同樣使縮減資料中心的實體和碳足跡成為可能。自 2013 年開始，我們的 PowerEdge 伺服器的能源密集度已減少 83%。透過持續創新，2013 年需要六台伺服器的工作現在只要一台伺服器即可完成。

因管理設備產生熱量而生的冷卻需求，散熱在能源方面扮演重要角色。我們的工程師重新設計了最新 PowerEdge 伺服器的機箱，以實現最佳散熱效能。新的佈局將電源供應單元 (PSU) 放置於機箱的相對兩側，創造有效率的氣流通風道，讓熱氣可快速排出。具備 Power Manager 的 OpenManage Enterprise 還可幫助客戶深入了解其資料中心設備的電源與散熱效能，以實現效率最大化並減少能源浪費。

環保標章

環保標章標準有助於客戶瞭解電子產品及其製造公司，進而推動永續發展。Dell 所參與計畫中的部分範例
包括:

- 能源之星®
- EPEAT
- TCO
- 80 PLUS
- 中國環境標誌計畫 (CELP)

包裝創新

我們為客戶包裝和運送商品的方式在降低影響方面扮演重要角色。Dell 領導推動負責任包裝、減少廢棄物和推動創新，尋找回收利用且可再生的替代品來保護運送中的產品。包裝達到使用目的後，還需要易於回收。我們的設計和包裝工程師正不斷探索及測試新的材料與設計，以實現在 2030 年前在整個產品組合中採用 100% 回收或可再生材料製成的包裝的目標。

現在，我們整個產品組合當中，90.2%* 的包裝採用回收或可再生材料製成。完成最後的10.0%將是我們最大的挑戰，但透過持續創新、測試與擴展，我們終將達成目標。我們的包裝目標包括 PC 業務、顯示器、週邊設備和企業產品，包括伺服器、儲存裝置和網路，每個產品都有獨特的包裝需求。

我們最新的包裝創新包括：

- **100% 回收利用或可再生包裝**：明年推的大部分筆記型電腦將採用此全新包裝。2022 年，我們將此包裝用於新的 Latitude、Precision 和 XPS 裝置，採用高達 95% 回收材料和高達 22% 可再生材料，即再生紙、竹子和甘蔗 (甘蔗渣) 纖維。在明年及往後，我們將繼續在大部分的筆記型電腦中採用這個新包裝。[40]透過引入紙膠帶取代傳統塑膠膠帶，取出裝置也變得更加簡單快速。
- **多件包裝商品運送**：在 2022 會計年度，我們公布涵蓋特定用戶端和伺服器產品的多件包裝產品。這讓我們能夠以單箱運送更大量的產品。少了獨立包裝，使商業客戶部署新裝置更加輕鬆且減少浪費。多件包裝商品運送節省空間、材料和時間，透過充分發揮每棧板的裝置承載量，減少我們的運送足跡。

*我們委託外部第三方針對此指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

產品永續性

回收和收回服務

電子廢棄物是現今增加速度最快的廢棄物之一。根據 2020 年全球電子廢棄物監測報告 (The Global E-waste Monitor 2020)，僅 17.4% 的電子廢棄物正式地紀錄為已收集或已回收。該報告估計，到 2030 年，全球電子廢棄物將達到 7400 萬噸，幾乎是 2014 年以來數量的兩倍。僅僅是環境衝擊已如此多面，並引起巨大隱憂，但同樣還有財務方面的影響。同樣一份報告顯示，電子廢棄物中丟棄的鐵、銅、金和其他礦物的價值超過 570 億美元。透過適當的方式回收這些材料，對地球和我們的業務都有好處。我們的目標是到 2030 年，我們銷售的每件產品都能再利用或回收製造同等級產品，只有讓客戶結束使用後歸還裝置變得輕鬆簡單，我們才能實現此目標。

我們最近修改的部分商業和客戶回收服務，便是實現此目標的關鍵。

- **Dell Trade In：**2022 會計年度中，我們在美國推出 Dell Trade In 計畫，讓消費者可登記符合資格的個人電子產品 (不限品牌及狀況) 立即獲得積分。這是一項完全免費的服務，消費者僅需線上輸入符合資格的裝置詳細資訊、收到他們將獲得的積分報價，並將裝置送至 FedEx 營業處或投遞箱。掃描箱子後，該金額就會立即透過電子郵件以虛擬預付簽帳卡的方式提供，可用於購買 Dell 產品與服務。Dell Trade In 預計於 2023 會計年度擴展至全球範圍。
- **Asset Recovery Services (ARS)：**商業客戶代表擴大回收廢棄和舊版設備規模的顯著機會。我們最近重啟此項服務，目前支援全球 36 個國家/地區。透過資產回收服務 (Asset Recovery Services)，Dell 管理整個資產處置流程 (不論品牌)。我們嚴格遵守 (美國國家標準暨技術研究院) NIST SP-800-88-r1 標準消毒裝置，並優先考量再利用，盡可能減少浪費並以最大價值回饋客戶。如果資產沒有價值，我們將以負責任的方式回收，為循環經濟創造原料。我們會提供處理過程的完整報告，包括能夠透過 TechDirect 入口網站線上管理與追蹤整個過程。

不斷發展的商業模式

為了為客戶擴大永續成果，我們需要持續改進並推動創新的新商業模式。

最近 Dell 委託 Forrester Consulting 進行一項研究，評估企業如何看待和利用即服務模式來達成其環境保護、社會責任及公司治理目標。接近一半的受訪者認為，即服務模式將提供明確的永續經營優勢，例如：

- 降低永續性相關的管理成本 (40.0%)。
- 減少整體電子廢棄物生產量 (45.0%)。
- 降低壽命結束設備的管理成本 (39.0%)。
- 預計節省成本超過 10.0% (65.0%)。

Dell APEX 和即服務方案 (aaS)：

Dell 的即服務 (aaS) 產品，包括 Dell APEX 和最佳化客戶 IT 營運，同樣能夠協助他們達成永續 IT 目標。研究顯示，客戶的資料中心平均過度佈建 37.0%，這可能導致電力與冷卻設備方面的能源浪費。Dell APEX 讓客戶能夠充分發揮效能，同時對其現有 IT 環境進行規模精簡化，並根據需求彈性擴充或縮減。作為即服務模式的一部分，客戶還可以在最佳期限歸還裝置以便再利用或回收，延遲產品的生命週期，並協助確保材料以正確方式回收與處理。

環保署 (EPA) 成就認可

在 2022 會計年度，Dell 經 EPA 永續材料管理獎 (Sustainable Materials Management Awards) 認可，榮獲三大獎項：

- 新銳冠軍獎 (Cutting Edge Champion Award)，表彰我們使用生物塑膠。
- 傑出永續獎 (Sustained Excellence Award)，表彰我們的閉環回收鋁試驗計畫。
- 金質回收獎 (Gold Tier Recycling Award)，表彰我們的回收服務。

這些獎項展示 Dell 因致力於永續材料管理和負責任地回收電子產品，已連續八年獲得 EPA 認可。

培養包容性

在 Dell Technologies，我們重視多樣化的想法和經驗

在 Dell Technologies，我們是一支組成多元的團隊，非常重視思想和經驗的多元化，以建立促進人類進步的創新技術。我們致力於追求平等、信任和為他人發聲並矢志不移，因為我們相信每個人都有權利獲得機會、追求平衡和滿足、與周圍世界建立聯繫、受到尊重，以及最重要的，與他人共融。

我們所有業務的核心價值

我們的「培養包容性」目標與這些焦點領域相符：

聲明

Dell 相信，吸引和保留能夠反映我們服務的客戶和社群的多元化勞動力，是相當重要的。從著重觸及弱勢團體的招募和教育訓練計畫，到創新的僱用計畫和合作關係，我們努力延伸觸角，確保能在他們學習、成長和茁壯的領域吸引人才。

建立社群

成為社群的一份子可帶來歸屬感，並提升幸福感。我們促進與團隊成員的交流，有助於增進互動與協作效果。我們正透過員工資源小組 (ERG)、文化、多元化與包容性 (CD&I) 倡導者以及其他團隊成員倡議團體，建立擴及全球的連結。

基礎學習

Dell 致力於培養包容性工作環境。我們每年為所有團隊成員提供包容性準則與實務的基礎學習。我們也提供機會、工具和資源，鼓勵團隊成員和領導者展開共融性對話。

有意義的工作與激勵人心的領導者

我們相信，每個人都應該有機會在協助建立包容性工作環境方面發揮作用。我們正透過人才理念和 Culture Code 來創造一種文化，讓員工能夠達成目標、取得平衡、與周遭人員交流，並接受自己。我們的領導原則期望能提倡公平、重視多樣化的背景和表揚獨特的觀點。

聲明

聲明

建立包容性文化

真正的包容需要有意識的行動，因此 Dell Technologies 的 2030 年目標當中包含了成為更多元的工作團隊的承諾。在我們監管、調整並改進工作以為團隊成員、客戶和我們所服務的社群建立包容性文化的同時，我們將這些目標視為核心指導原則。

這些目標同樣代表一個機會，透過為全球女性和美國弱勢族群提供職涯和成長機會，協助縮小技術人才的差距。

為了協助建立我們的未來人才庫，我們持續試驗並創新招聘計畫與流程。這包括透過不斷改進我們的無障礙實踐消除包容性的障礙、將招聘擴大至弱勢族群，並評估我們的內部流程。我們透過課程、應用學習、實習和工作機會協助學生做好 STEM 相關工作的準備，為我們的未來工作團隊成員提供有意義的途徑。

聲明

增強女性勞動力的能力

擴大我們的專業徵才計畫對達成我們的願景目標極為重要。我們為待業人士制定了 Career ReStart 重返職場計畫 (Career ReStart Returnship Program)，並提供更新工作技能和參與結構化到職訓練的機會。雖然不限於女性，這些計畫知道女性作為主要照顧者在歷史上面臨的獨特挑戰，以及最近疫情對女性勞動力的影響。

重返職場

Sandra Norris 在《財富》 500 強客戶的計畫與專案管理領域有 20 年的工作經驗，後來為了照顧她的家庭和支持丈夫的職涯而離開，並在歐洲和美國間奔波。17 年後，Sandra 的世界發生變化。她結束了婚姻，而且不再需要照護年幼的孩子。相信自己擁有無限可能，Sandra 決定重返職場，但卻難以找到不在意她 17 年職涯空白的組織。

Dell 的 Career ReStart 重返職場計畫為她提供機會。這個為期 16 週的計畫以候選人的核心才能為基礎分配職位、根據所需訓練新技能，並由導師在每一階段提供支持。Career ReStart 計畫協助填補人才缺口，讓更多有經驗的團隊成員掌握基礎技能，使他們成為團隊中有價值的額外助力。

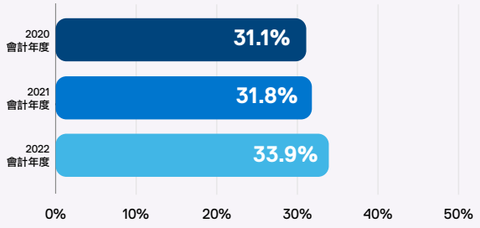
「我知道，要是我能夠進到面試階段，他們就會看見我的價值。」

SANDRA NORRIS
專案經理 (北美)

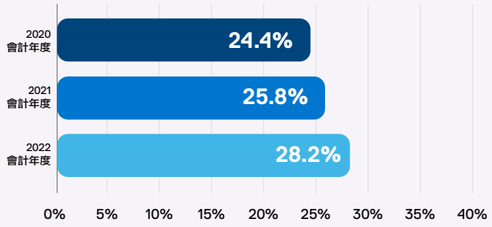
培養包容性目標

到 2030 年，我們的全球工作團隊成員將有 50% 的員工和 40% 的領導階層是女性

至今績效*



身分認同為女性者的全球工作團隊成員的百分比



全球工作團隊成員中，身分認同為女性的領導階層百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

聲明

反映社群和客戶的多元化

Dell 相信，吸引和保留能夠反映我們服務的客戶和社群的多元化勞動力，是相當重要的。我們致力於擴大影響範圍，確保在人才學習、成長與茁壯的地點就地接觸。這包括我們的徵才與教育計畫，著重於在專業和技術領域觸及弱勢族群。

在全球範圍內，我們正透過特定區域徵才活動、職涯發展計畫和師徒制小組，解決勞動力中的性別不平等問題。在美國，我們正持續擴大我們與少數族群服務機構 (MSI)、傳統黑人大學 (HBCU)、拉丁裔服務機構 (HSI) 和社區大學的合作夥伴關係，以提供課程、專業發展、輔導、實習和就業機會。

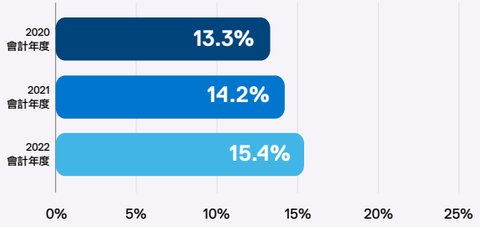
「我喜歡幫助下一代的專業人才發現他們能夠進入技術產業。學生告訴我們，他們感到受重視、珍惜他們所獲得的專業知識與見解的水準，並知道我們在為他們加油！這個行業可能令人心生膽怯，但我們知道只要攜手合作，就能改變科技業的面貌。」

SOPHIE BARRATT
資深協理，教育服務 (北美)

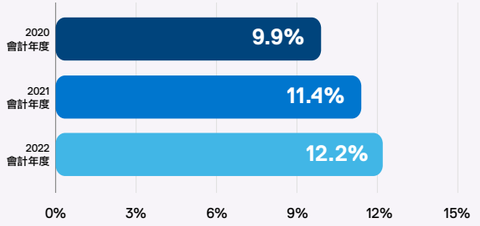
培養包容性目標

到 2030 年，25% 的美國工作團隊成員和 15% 的美國領導階層將是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔族群

至今績效*



黑人/非裔美籍或西班牙裔/拉丁美洲裔美國工作團隊成員所佔百分比



黑人/非裔美籍或西班牙裔/拉丁美洲裔美國工作團隊領導階層所佔百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

聲明

擴大我們的人才範圍

我們的創新徵才計畫和合作關係涵蓋女性和弱勢群體。我們也著重僱用退伍軍人、待職人士以及神經多樣性人才。招聘流程結束後，我們的許多計畫仍持續提供額外支援，因為我們對計畫參與者進行上線、訓練及開發。這有助於觸及和留住最優秀人才。

接納神經多樣性人才

Richard Erskine 以不同的角度看待世界。他知道身為神經多樣性人士，有時候，世界也以不同角度看待他。開啟職業生涯時，被人另眼相待可能也是一種挑戰。理論上，他具備招聘人員要求的所有條件。不幸的是，面試時出現了阻礙。

「我會變得非常緊張，而且還會出現輕微語言障礙。面試官可能感到不適，或可能無法理解我，然後我就不會得到二次面試的機會。」

Dell的神經多樣性招聘計畫為Richard提供機會，透過兩週的研討會展現他的才能，包括同儕示範專案、導師、職涯發展技能，以及招聘經理的無意識偏見訓練。

為期兩週的研討會結束後，Richard 成為 Dell 全職員工。我們提供結構化到職訓練流程，包括導師和定期檢查，確保他取得成功。

他對經理考慮聘用神經多樣性人才有何建議？

「我會說，放手一試吧！這個機會能讓您的團隊多樣化，因為他們也許能夠提供不同觀點。」

「我知道我永遠不會感到無聊。這裡就是未來工作的地點。」

RICHARD ERSKINE
定期稽核資深分析師，全球稽核與轉型（北美）

創新徵才

我們的徵才計畫協助女性、弱勢族群、退伍軍人與神經多樣性人才獲得就業機會，並包含合適的面試模式、延伸到職訓練、技能開發與訓練、社群和導師資源。

85%

在美國，估計有 85.0% 的自閉症類群患者失業，但他們在多元思考方面的優勢可產生創新思維與解決方案。[41]

90%

將近 90.0% 的再就業候選人是因為各種原因離開職場的女性。Dell 認為他們具備所需的技能與經驗，能夠成功獲聘。[42]

2.9 倍

退伍軍人向僱主提供顯著優勢，包括比非退伍軍人多出 2.9 倍的工作經驗（就具有學士學位者而言）、8.3% 的留任時間，以及 39.0% 的晉升力。[43]

了解並培養人才

要瞭解員工的潛力，首先要瞭解我們的人才。為了協助留住人才並讓他們充分參與，我們已經開發公平的工具與流程，幫助他們在公司內找到並努力實現其優勢與抱負的最佳交點。

我們的領導階層在建立包容性文化方面扮演著重要角色，包括開發和留住人才以及認可表現。我們也鼓勵他們建立對員工的深入理解，真正了解團隊成員的需求、擔憂和福祉。

我們也專注於了解團隊成員所具備和需要的能力之間的差距，以便主動提升和更新技能，確保我們擁有適合職位的最優秀人才。我們正在將師徒制和盟友關係納入我們企業文化當中，並透過贊助與指導擴展領導潛力。

我們知道仍有機會，所以不斷聽取員工的意見，並據此作出調整。

我們透過年度員工參與度問卷調查掌握員工觀點，而在 2021 年，我們與所有層級的不同人權舉辦了一系列的聆聽會。了解並理解我們的員工有助於建立安全、有吸引力且包容的環境，讓團隊成員願意工作並成為真實的自己。

建立社群與歸屬感

歸屬感

成為社群的一份子可帶來歸屬感，並提升幸福感。我們與團隊成員之間培養的人際網路有助於推動生產力與創新。員工資源小組 (ERG) 對於促進員工的交流和參與至關重要。

這些內部機構提供專業發展、社群捐助、志工服務機會和社會參與。ERG 也是提升全球跨文化理解與溝通技能的絕佳工具，提供了關鍵優勢，使我們的團隊成員與客戶均能受惠。我們鼓勵團隊成員至少加入一個無關其背景和興趣的 ERG，以擴大其認知並提供實踐盟友關係的機會。

47.0% 的團隊成員至少參與了一個 ERG，讓我們實現得以在預期期限前達成 2030 年目標。

倡導變革

Mara Del Valle 在日常生活中經常面臨不公和跨性別恐懼的問題。但在工作時，她感到被接納、獲得支持並能夠協助她的社群克服偏見與挑戰。Mara 在工作的第一天就加入了 Dell 的「Mexico chapter of Pride」 LGBTQIA+ ERG。幾年後，她成為「Mexico chapter of Pride」負責人，並擔任此職位兩年。Mara 從倡導積極變革和改變人們生活中獲得極大滿足。

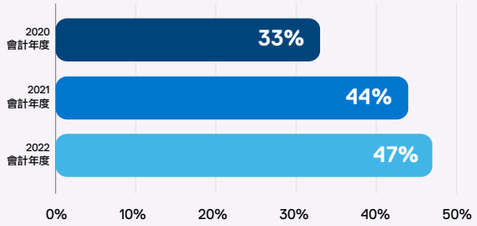
「ERG 活動結束後，我經常聽到員工表示因為看見我們的榜樣，他們感到能夠在工作中公開性傾向或性別認同，抑或是申請特定職位，或對問題發表意見。」

MARA DEL VALLE
資深分析師，物流 (拉美)

培養包容性目標

到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」，藉此帶來社會影響力

至今績效*



參與 ERG 的員工百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

支持企業文化

Dell 的企業文化受益於一些參與度最高的團隊成員，也是文化、多元化與包容性 (CD&I) 倡導者的不懈努力。這個由超過 1,300 名團隊成員組成的群組將其信念付諸行動，作為品牌愛好者，他們理解多元化和包容性背後的業務當務之急。他們努力在社交渠道上宣揚我們的故事和訊息、支援公司慶祝活動，並提高對教育機會和 CD&I 計畫的關注。

「我認為參加 ERG 的員工有助於為所有團隊成員改變企業文化。隸屬於非附屬的 ERG 有助於我的職涯和理解，就像對我們支持的女性有幫助一樣。」

VICTOR YEUNG
資深經理，會計服務管理（亞太、日本和中國）

了解差異

Victor Yeung 自 14 年前開始為 Dell 14 工作，並將他的長壽歸功於 Dell 以人為本的理念。這也是他在過去幾年的挑戰中看到的一股力量。當 Victor 聽說「Women in Action」ERG 的 APJ 與大中華區分會正在尋找領導人時，他知道，他發起 Conexus ERG 大中華區分會的經驗將帶來幫助。

Victor 還發現參與 ERG 的明顯商業優勢。「ERG 是了解即使在同一地區內，不同文化如何運作的絕佳資源。舉例來說，有些文化很害羞，有些文化則非常直率。只要了解這些差異，就可以調整你的行為，協助改善他們之間的溝通策略和結果，與同事和客戶互動時也是如此。」

員工資源小組

Dell 已在四個區域的 76 個國家/地區成立 13 個 ERG，超過 470 個分會。

- ERG 發現在全球疫情期間，參加人數隨著社群與人際網路的需求提升而大幅增加。
- 指數成長記錄包括 PlanetERG (超過 6,000) 和 GenNext ERG (超過 5,000)。
- ERG 與 Dell 合作實施公司慶祝活動，包括黑人歷史月、國際婦女節、亞太美國傳統月、同志驕傲月、世界地球日、國際身心障礙日、退伍軍人紀念日和國家西班牙裔文化遺產月。

基礎學習

透過教育與溝通推動包容性

Dell 致力於培養包容性工作環境。為了倡導此一理念，我們每年為所有團隊成員提供包容性準則與實務的基礎學習。我們同樣提供機會、工具及資源，鼓勵所有團隊、層級和業務範圍的員工就這些主題展開全年度的合作對話。

在 Dell，偉大的領導者了解成就、平衡、人際網路、多元化及包容性的重要。他們也了解，擺脫對偏見的認知，了解包容性和歸屬感如何影響我們的文化、協作能力並推動內部和外部成果的重要性。我們將透過持續評估，並將包容性準則與實務納入我們的領導力開發計畫與訓練，協助加強此重點。

攜手共進，一同學習

Tonya Drummonds 已經為 Dell 工作了 24 年。身為領導人和 CD&I 倡導者，Tonya 在她自己的組織中大量投資人際網路和教育。

Tonya 每個月都會舉辦文化活動，讓團隊成員了解所有新的地區和傳統。她還促進遠遠超越基礎要求的訓練，邀請專家分享最佳實務。她甚至建立了資源頁面，支援她的團隊。

「在安全性 [領域]，由於我們的角色非常專業，所有沒有太多機會可以進行轉換。因此，在我們的企業文化中建立歸屬感和包容十分重要。這實在太有趣了！當我們聚集在一起學習時，就像是個真正的慶祝活動。」

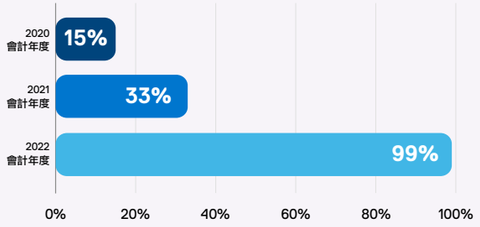
「我真心喜歡在 Dell 工作。這裡一直讓人感覺像間小公司。一定程度的溝通能讓我們了解正在發生的事，並感到有所連結。在男性主導的職場中，身為女性，一直以來都面臨許多挑戰。但這是一段偉大的旅程，但我一直覺得自己被受重視。」

TONYA DRUMMONDS
安全性與彈性（北美）處長

培養包容性目標

在 2030 年之前，我們 95% 的員工將會參加關於包容性準則與實務的年度基礎學習

至今績效*



參與年度基礎學習的員工百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

有意義的工作與激勵人心的領導者

有意義的工作能推動創新

我們相信，每個人都應該有機會獲得包容性工作環境，並有責任去創造它。我們的 Culture Code 概述我們相信的價值，以及我們的運作方式與領導方式。我們是「多元化團隊，各自擁有獨特觀點，但致力於相同的平等、信任和為他人發聲並矢志不移。」

「如果這對我來說很困難，那對我的團隊成員也很困難。如果對他們來說很困難，那對我的客戶來說可能也很困難。而如果我的客戶感到困難，我打賭，全世界的人都會覺得困難。那麼，我該如何利用我的技能來解決這個問題？」

ANNE-MARIE MCREYNOLDS
技術與創新總辦公室（北美）技術產品負責人

創新和盟友關係

Anne-Marie McReynolds 在她科技業職涯中，選擇了一條較少人走過的路。經過七年的夜校生活，她從新聞業轉戰工程業。她的非線性途徑和內在的同理心，讓她能夠從獨特且有效率的觀點解決問題。

Anne-Marie 的職位是創造像人類一樣思考的人工智慧 (AI)。她的工作著重於創造表現出關懷、無偏見的人類一樣的人工智慧，能夠體會挫折與意圖並做出相應的反應。她認為，她的工作是一種實現極致同理心和盟友關係的方式。

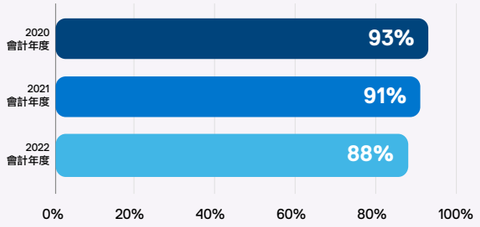
根據此方法，Anne-Marie 共有五項美國專利及商標局 (USPTO) 的待審專利，且正在利用她的才能與技能來真正幫助促進人類進步。在 Dell 內部，她參與「Black Networking Alliance」 ERG 從事鼓舞人心的工作；而在 Dell 之外，她與致力於公平合理且負責任 AI 的組織合作。

「透過 ERG 獲得的盟友關係確實使我的經驗更具包容性，它經由內部網絡增強我的能力，使我能夠為他人採取同樣的做法。」

培養包容性目標

從現在起到 2030 年的每一年，我們 90% 的員工都會認為他們的工作具有意義

至今績效*



認為工作有意義的員工所佔的百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

透過領導力推動創新

我們著重於包容性的領導實踐，從圍繞著包容性主題的教育到協同合作和文化智慧。我們的領導原則期望能提倡平等、重視多樣化的背景並欣賞獨特的觀點。

我們的用人哲學是：我們成長為獨立個體，我們一起成長。我們相信，透過建立培育多元化的文化、讓團隊成員可在表現自我、包容性強、高度合作與平權的環境下真正發揮潛力，我們可以幫助所有人才充分發揮自己所能、生活均衡並與他人聯繫。

「我們非常注重於確保文化、多元性和包容不會成為單純的衡量指標，而是真正成為我們日常工作和個人生活的一部分。」

WENDY SEWGOBIND
地區人資長（歐洲、中東及非洲）

支持領導者加強多元化和包容性

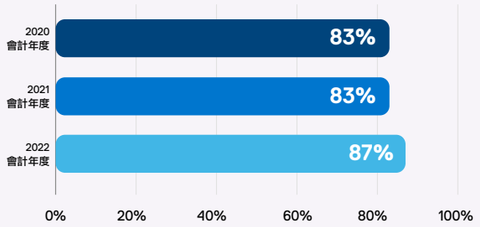
Wendy Sewgobind 熱衷於與全球各地的領導者合作，加強他們組織內得多元化和包容性。「我們發現領導者需要支援來實現我們的基礎訓練，並確保完成訓練不會變成只求交差了事的活動。」

Wendy 主持研討會，透過真實的生活情境引導領導者，幫助他們對團隊成員的獨特需求和擔憂做出深思熟慮的回應。研討會包含多種資源讓領導者可使用和分享，以協助推動包容意識、激勵團隊成員並使所有人能夠成為真實的自己。

培養包容性目標

從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會認為領導階層能對他們有所啟發

至今績效*



認為領導階層能鼓舞人心的員工百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

改變生活

在 Dell Technologies，我們始終相信科技的力量可以解決社會面臨的最大挑戰

打從一開始，我們就致力於讓所有人可以用負擔得起的價格取得技術。身為全球領導者，當我們運用我們的規模、產品組合與合作關係來創造數位共融的未來，讓每個人都能發揮全部潛力，便擁有能改變生活的無限可能性。

我們所有業務的核心價值

我們的「改變生活」目標與這些焦點領域相符：

我們使人們能夠平等獲得數位機會

社會正在經歷一場快速的數位轉型，而社群正在努力趕上腳步。過去十年中，新興技術使企業能夠不受地點限制，破壞了經濟成長趨勢。新的工作正在發展，需要快速吸收新技能。學校系統和勞動力的基本參與需要取得裝置和連線能力，以及許多家庭目前不具備的數位技能。所有這些動態因素造成數位落差，將有能力在數位經濟中把握機會的人與沒有能力的人分隔開來。數位落差已對全球各地資源不足的社群產生不成比例的影響。受到影響的人們無法獲得基本數位需求，也就是裝置、寬頻、數位素養和數位經濟的重要技能，使他們面臨更加落後的風險。Dell　正運用自身的技術、規模與專業知識，為社群提供得以取用技術與技能培訓的機會，帶領更多人進入數位世界。

我們運用技術實現高品質的醫療保健

技術已成為醫療保健的關鍵因素，協助儲存、共享和分析大量資料，改善所提供的照顧品質。在 Dell，我們透過與合作夥伴組織合作提供支援，擴大研究的取得管道並提升運算能力。我們進行投資以促進創新的醫療保健方法，包括使用新興技術，例如鄉村地區衛生工作者的行動解決方案與進階資料分析，以推動實證決策。我們的技術被用於實現精準醫療，以對抗兒童癌症與罕見疾病。我們正在協助建立集合資料集，以實現患者的個體化治療，同樣也在幫助運動神經元疾病患者以自己的聲音溝通，並讓他們的親人為將來做好準備。只要我們幫助社群和個人過更健康的生活，他們就可以專注於教育並把握發展經濟的機會。

我們透過捐助和志工服務計畫協助社群

Dell 的全球團隊成員均致力於他們居住和工作的社群。我們讓他們得以運用其技能、知識、時間和個人貢獻，在世界中創造他們想看到的變化。作為我們倡議的一部分，我們與多個非營利組織合作，為有需要的人士捐贈技術。我們與社群合作，為清潔和社群項目出借時間，我們自願提供時間和專業知識，協助非營利組織進行數位轉型。我們的團隊成員充滿熱忱，並致力於為所有人創造更美好的世界。因此，我們為他們提供工具、資源和機會來回饋和提供志工服務。

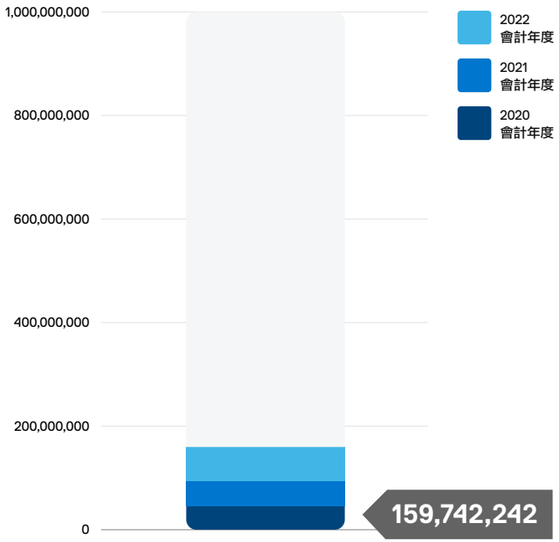
透過我們的技術和規模，我們將運用數位共融計畫促進健康和教育水準，目標是在 2030 年前能為 10 億人帶來持久的成果

在現今的數位經濟中，技術不再是奢侈品而是一種必需品，並逐年變得更加重要。作為全球技術領導者，Dell 在協助打造數位包容未來方面扮演重要角色。我們致力於透過運用我們的技術、規模和團隊成員解決數位落差，創造數位包容的世界，在 2030 年前改變 10 億人的生活。

過去一年內，我們以在改變全球生活方面取得大幅進展。我們透過 Digital LifeCare、太陽能社群中心 (Solar Community Hub) 和 Student TechCrew 等計畫以及 Tech Pro Bono 計畫，累計觸及將近 1.6 億人。Tech Pro Bono 計畫旨在協助非營利組織進行數位轉型，使他們能夠繼續開展重要工作。

我們相信技術確實並將會大幅改善生活，但當務之急是讓所有人都能獲得技術與所需技能，以充分利用數位技界並發揮他們的最大潛力。

至今績效*



觸及總人數 (累計)

「氣候行動、循環性和數位包容都是我們尋求對世界產生極大影響的高優先順序領域。透過我們強大的數位包容計畫產品組合，我們已經協助近 1.6 億人改變生活！我為我們至今所達成的成就感到自豪，並渴望達成在 2030 年改變 10 億人生活的目標。透過與我們的客戶、合作夥伴、供應商、社群和團隊成員攜手合作，我們得以實現商業和社會價值，真正地位所有人建立數位包容的未來。」

CASSANDRA GARBER
，DELL TECHNOLOGIES ESG (環境保護、社會責任及公司治理) 副總裁

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

最近重點

Digital LifeCare 正在進行非傳染性疾病 (NCD) 管理的轉型

Digital LifeCare 是全方位的技術解決方案，可支援印度政府執行篩檢和管理非傳染性疾病 (NCD) 的計畫。今年的新功能是行動應用程式和數位生活照護 (DLC) 儀表板，提供對所收集資訊的深入見解、用於績效追蹤的地理視覺化 (GIS 地圖)，以及可輕鬆下載的視圖與報告。這兩種功能都可讓護理師和醫師從評估治療與後續追蹤，更輕鬆地監控患者病程。

自推出以來，1.35 億人已註冊加入系統，而我們的合作夥伴 Tata Trusts 已訓練超過 94,000 名醫療保健專業人員。今年，我們打算在此計畫取得成功的基礎上繼續努力，協助改善數百萬人的 NCD 管理。

BBC StoryWorks 前往印度並會見 Ravanamma 女士，她是一名助理護士助產士，利用 Digital LifeCare 系統與患者隨時隨地保持聯繫。深入了解。

超過 1 億 3,500 萬名
國民註冊
(截至 2022 會計年度)

超過 4800 萬次
診斷
(截至 2022 會計年度)

33 種
活動狀態
(截至 2022 會計年度)

超過 593 個
地區
(截至 2022 會計年度)

94,562 名
使用者完成訓練
(截至 2022 會計年度)

135,217 名
首次使用者 (衛生工作者、醫生、官員)
(截至 2022 會計年度)

最近重點

數位包容未來的技能培訓

為了實現數位包容，我們必須超越裝置和高速寬頻，以確保我們正在建立具備長久優勢的解決方案這不僅包括提供技能培訓的機會，協助人們了解電腦技術基本知識與使用方法，還包含批判性思考、溝通與協作等軟技能的訓練。

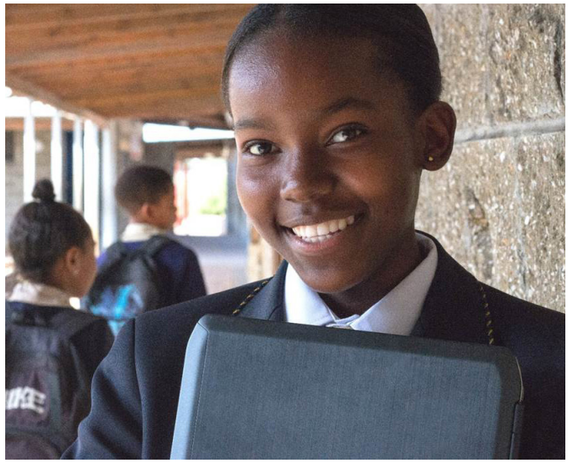
自 2013 年以來，Dell 已在推動全球 STEM 計畫上投資超過 9 千萬美元。我們也創造創新合作關係與計畫，力求經營讓人才進入、以及再進入 STEM 相關工作的途徑，無論是畢業生，或是擁有不同技能或有其他產業經驗的再就業專業人才。

透過我們的合作關係，我們已經協助建立向所有人開放的數位素養計畫，例如「Get Digital Skills」網站和「Develop with Dell」。我們已開發多種資源，協助教育工作者將數位技能培訓納入他們的混成學習課程，我們還透過 Student TechCrew、Girls Who Game 和前身為太陽能學習實驗室的太陽能社群中心 (Solar Community Hub)。這些計畫有助於實現數位素養、生活與職涯技能，旨在為學生和社群成員為未來做好準備。

與他人合作，對應全球學校位置和網際網路狀態，協助推動數位包容

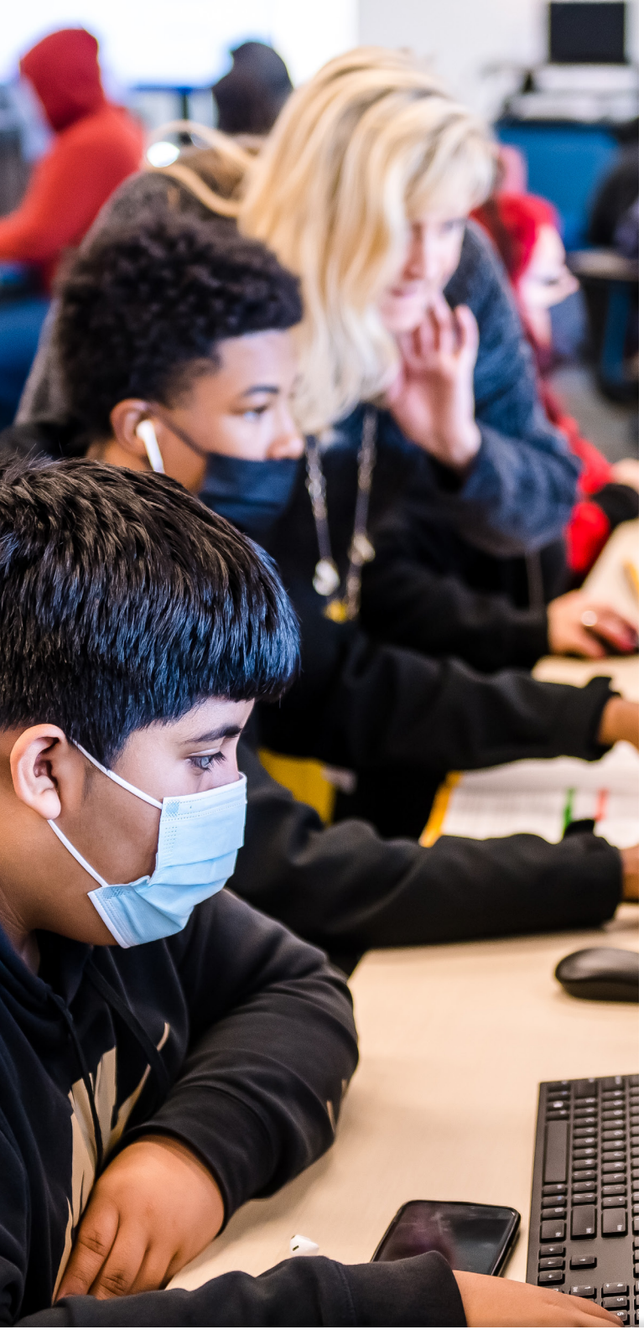
Dell 已與聯合國兒童基金會美國分會攜手合作，解決全球兒童學習面臨的最大問題之一：讓每間學校都能連線到網際網路。我們知道，當所有兒童都能夠獲得公平學習的機會，孩子就能生存並茁壯成長。這個為期兩年的合作關係支援 Giga，這是由聯合國兒童基金會和國際電信聯盟 (ITU) 發起的計畫。目標是到 2030 年讓全球每間學校都能連線到網際網路。Giga 即時對應學校的網際網路存取，建立創新的財務規劃模式，並支援政府簽訂連線合約。

能夠成為極其重要計畫的一部分，Dell 非常自豪。透過了解年輕人在那些地方有或沒有使用網際網路的機會，我們能夠更好的找出缺口，並努力縮小數位落差。



「我們非常高興 Dell 加入 Giga 全球合作夥伴網路。他們將為Giga的開源工作增添極大助力，藉此識別、資助全球每間學校，並讓他們都能連線到網際網路。」

CHRIS FABIAN
GIGA 共同創辦人暨領導人



最近重點

結合課堂教學的優點與線上學習的彈性

在 2021 年，艾肯郡公立學校學區 (Aiken County Public School District) 宣布一項嶄新的大膽計畫，透過新的學習計畫將 STEM 教育納入他們的學校。Dell 與北奧古斯塔商會 (North Augusta Chamber of Commerce) 合作期間，我們推出了 Student TechCrew 計畫。

Student TechCrew 是專為高中學生開發的技能培訓計畫，透過親身練習經驗，協助學生培養未來職業技能與課業學習。透過該計畫，學生透過以學生為主的服務台，協助同儕和學校工作人員解決技術問題。作為計畫的一部分，Dell 為學生和教師提供完成課程所需的課程、輔導和工具。課程結束後，學生獲得 Dell TechDirect 認證，協助他們成為科技業員工。

「Dell TechCrew 計畫透過為學生提供在地區和全球環境中具備競爭力所需的技能，在繁榮的網路社群中創造一個矽谷 (Silicon Valley)。學生不僅從自身，還在學校和社群當中獲得自豪感」，艾肯郡公立學校學區 (Aiken County Public School District) 的艾肯郡職涯與技術中心 (Aiken County Career and Technology Center) CTE 協理暨校長 Kenneth Lott 先生如此表示。

Dell Technologies 榮獲著名的印度 CSR 獎項

2021 年 12 月，Dell 獲得著名 CSR 技術領域的印度 CSR 獎項。此獎項認可 Dell 與阿塔爾創新任務 (Atal Innovation Mission)、印度國家轉型委員會 (NITI Aayog)、印度政府和 Learning Links Foundation 基金會合作，為學生創業計畫 (Student Entrepreneurship Program) 和 SheCodes 創新計畫 (SheCodes Innovation Program) 對 CSR 技術領域的貢獻。

10TH INDIA CSR AWARDS
RECOGNISING EXCELLENCE IN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Dell Technologies 於 2021 年 12 月獲得著名 CSR 技術領域的印度 CSR 獎項。

榮獲此獎項是對我們環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 工作，已集我們如何運用專業知識與技術打造數位包容世界的證明。我們正在為學生和年輕女孩提供讓他們充分發揮潛力所需的未來技能。

從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫資助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群

Dell 正透過為女孩、成年女性和弱勢族群提供數位素養和生活與職涯技能，協助創造更包容且公正的世界。協助促進這些努力的計畫是 Girls Who Game 計畫。

Dell 在 2019 與 Microsoft 和 Intel 合作，推出 Girls Who Game 技能培訓計畫，為女孩提供個人化、安全且支持的社群來學習 STEM。在教練、導師和模範榜樣的協助下，參與者加入群組，透過遊戲挑戰建立自我效能與自信。

今年，我們推出了姊妹俱樂部 (Sister Club)，讓來自不同地區 Girls Who Game 的俱樂部共聚一堂，讓她們能夠協同合作、體驗不同文化並了解不同地域、視野和觀點。

自推出以來，Girls Who Game 計畫已支援 221 個俱樂部，並有超過 2,200 名女孩參與。俱樂部活動激勵、教育並讓女孩們具備在 STEM 領域成功所需的技能和見解。Girls Who Game 正在打造一個未來女性工程師的人才庫，引導年輕女性在支持和有趣的環境中探索科技。

這項目標會配合培養包容性與改善生活的兩個重點領域，透過我們的社會和教育計畫，觸及女孩、成年女性、弱勢族群或少數族裔。

至今績效*

2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度
51.7%	56.1%	54.1%

觸及的女孩、成年女性或弱勢族群所佔的人口百分比

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

「我們於 2019 年在加拿大開始這項計畫，第一屆共 50 名女孩（五個俱樂部）參加。現在我們已經擴大到三個國家/地區和三種語言。我們希望透過 Girls Who Game 計畫引起人們對科學、科技、工程設計及數學 (STEM) 的永久興趣。」

KATRINA PAPULKAS
DELL TECHNOLOGIES 資深教育策略師

女孩賦權研討會

2021 年 10 月，Dell 與我們的 Women In Action ERG 合作，舉辦了一場特別的女孩賦權公益諮詢研討會 (Girls Empowerment Pro Bono Consulting Workshop)。這場獨特的研討會慶祝了國際女孩日 (International Day of the Girl)，並支持 Dell 對培養包容性和打造數位包容世界的持續承諾。

該研討會將來自美國各地的 35 名 Dell 團隊成員，以及面臨重要能力建構挑戰的七個非營利組織聯繫起來。經過兩次半天的虛擬會議，Dell 團隊成員與非營利組織合作，創造成果與實施計畫來解決挑戰。

「最激勵人心的事情，莫過於幫助女孩發現自身潛力來完成任何事」，Dell 志工暨女孩賦權 (Girls Empowerment) 計畫委員會成員 Carla Richardson 表示。

「Pro Bono 團隊自始自終展現絕佳支持，並提供成功所需的所有工具。研討會結束時，我帶著身為 Dell 員工的滿滿自豪感離開，並且很高興得知我為自己的社群帶來了改變」，另一位志工暨女孩賦權 (Girls Empowerment) 計畫委員會成員 JoAnne Vaughn 表示。

參與的非營利組織當中，91.0% 的組織表示，我們已經達到甚至超越了參與公益諮詢研討會的目標，他們對實施研討會成果的能力充滿自信。

到 2030 年，我們將運用我們的專業知識和技術，協助 1,000 名非營利合作夥伴進行數位轉型，以便為其社群提供更好的服務

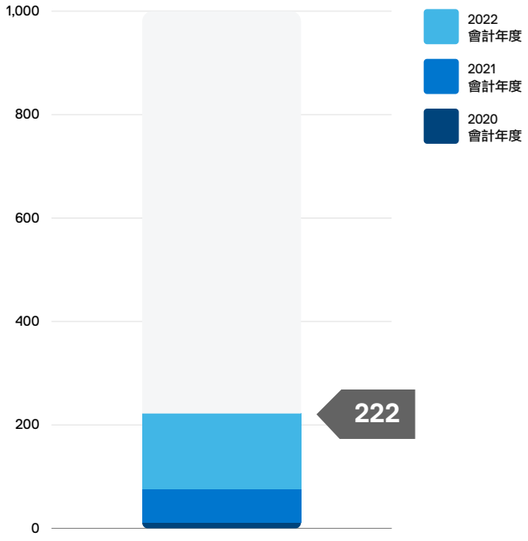
Dell 每年都會透過資金、技術及專業知識，為全球超過 18,000 個非營利組織做出貢獻。非營利組織在全球推動積極社會變革方面扮演重要角色。他們對我們本身推動環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 影響的工作方面很有幫助。但根據我們自己的研究發現，許多組織在自己的數位轉型方面停滯不前。這可能會反過來影響到他們協助社群和對所支持團體產生正向變化的能力。

在 Dell，我們了解數位轉型和需要跟上行業趨勢的重要性。我們知道，舊技術和業務複雜性會對進步產生負面影響。因此，我們致力於在 2030 年前協助 1,000 個非營利組織實現業務的數位轉型。

我們達成此目標的方法之一是 Tech Pro Bono 計畫。Tech Pro Bono 是包含多種公益協助計畫的產品組合，連結我們優秀與多元化員工與在數位轉型方面需要協助的全球非營利組織。非營利組織可經由我們的員工、合作夥伴提名，或者直接洽詢我們。目前，我們可透過兩種方式與他們接觸：公益諮詢研討會和 Pro Bono 專案。研討會將著重於多個主題。每個非營利組織將努力解決專屬於他們的挑戰，並針對每個組織專門制定專案。專案期限將設定為一至六個月，在此期間，我們的團隊成員志工將出借他們的時間和專業知識。

目前為止，我們已經舉辦了 21 場研討會，支持全球 222 個非營利組織。

至今績效*



在數位轉型過程中受到 Dell 支援的非營利合作夥伴總數 (累計)

「做出改變是 Dell Tech Pro Bono 計畫的核心目標。該計畫經專業管理，讓我們可輕鬆與其他 Dell 志工合作，分享所需技能與專業知識。很榮幸能成為其中一員。」

MEGAN BRANCH
TECH PRO BONO (科技公益協助) 志願者與規劃委員會成員

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

最近重點

MetLife 與倫敦大學熱帶醫學研究所

2019 年底，Dell 參與了由 MetLife 主辦的志工服務活動。該活動是 MetLife 的「機會研討會」(Opportunity Workshop)，並由此激發了我們的公益諮詢研討會計畫。

在哪之後，我們又與 MetLife 共同舉辦四場合作性的公益諮詢研討會，包括在英國和愛爾蘭舉辦的首場聯合國際研討會。

其中一個由 Dell 團隊成員提名參與聯合英國與愛爾蘭研討會的組織是倫敦大學熱帶醫學研究所的癌症生存小組 (Cancer Survival Group)，這是一個大學研究團體。在 2021 年 12 月的研討會期間，Dell 與 MetLife 的志工開發一個解決方案，協助癌症生存小組 (Cancer Survival Group) 更快且更有效率地處理及分析極大量資料，並改善網路安全，讓使用者可以彈性表格和動態圖表線上存取分析結果。透過研討會，癌症生存小組 (Cancer Survival Group) 和 Dell 將合作進行 Pro Bono 專案，協助他們實施這些解決方案。此專案為絕佳範例，展示 Tech Pro Bono 計畫如何改變生活並協助非營利組織數位轉型。

「非營利組織在打造健康、彈性的社群方面發揮重要作用。結合具備專業技能的 MetLife 和 Dell Technologies 志工與美國、英國和愛爾蘭的非營利組織，有助於推動創新和解決方案，實現更高品質、擴大範圍和影響。」

APRIL HAWKINS
METLIFE 企業捐助與員工志工服務助理副總裁

從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工將參與其社群中的各項捐助或志工活動

在 Dell，我們的團隊成員在協助推動環境和社會影響方面扮演重要角色。他們熱衷於協助他們居住、工作和玩樂的社群。我們透過授權他們運用其技能、知識、時間和個人貢獻來協助改變現狀，進而滿足他們的熱情。

過去五年來，我們的團隊成員已經自願貢獻超過 500 萬小時的時間與精力，協助非營利組織和社群發展。他們的支持包括全球救助捐款、住家附近的志工服務活動，以及與非營利組織合作以協助進行數位轉型。Dell 還為救助工作提供捐款，並為團隊成員所關心的目標提供相應的現金捐款（每位員工每年高達 10,000 美元）。若團隊成員在單一會計季度內參與志工服務 10 小時（含）以上，Dell 便會為其提供價值 150 美元的「目標卡」，可捐贈給自己選擇且經審查的慈善機構。

正如我們相信技術是推動人類進步的動力，我們知道，當團隊成員參與支援非營利組織和社群時，他們會更快樂並可延長對工作的影響。

最近重點

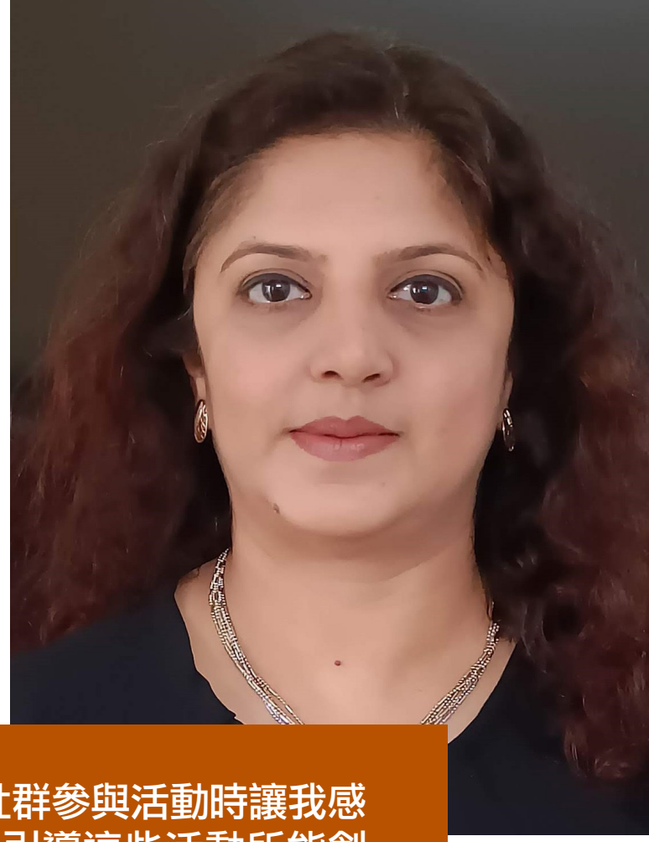
我們的邦加羅爾團隊如何為女孩和地球賦權

自 2012 年以來，Dell 邦加羅爾團隊持續倡導女孩賦權計畫 (Girls Empowerment Program) 與來自印度鄉村地區女孩的整體發展（從教育到就業準備），提供超過 13,500 次支援。一些團隊成員正透過我們的 Planet ERG 引領 Dell 印度團隊的植樹倡議 (Tree Plantation Initiative)。自 2019 年 5 月以來，他們已經在印度各地種植了 265,000 棵樹。

至今績效*

2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度
X	X	X
59%	51%	50%

參與捐助/志工服務的員工百分比



「在 Dell 工作期間，從事這些社群參與活動時讓我感覺很好，看到我在日常工作中引導這些活動所能創造的影響，更讓我感到快樂。來自經理、ERG 領導者和所有 ERG 成員的支持，使我有可能成為超越自我的事物的一部分。謝謝你，Dell。」

ARCHANA JAIN
DELL TECHNOLOGIES 專案/計劃管理
暨團隊成員志願者資深顧問

*請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

謹守道德與隱私權理念

道德與隱私權理念是建立信任、謹守誠信和奠定正面社會影響力之基礎的關鍵

我們將道德文化和價值觀融入執行業務的方式當中，並不是必須這麼做，而是因為這是應該要做的事。

謹守最高誠信標準

我們的「道德與隱私權理念」目標與這些焦點領域相符：

我們會持續致力提供最高透明度與選擇

我們將持續實現我們的對資料透明性的具體承諾，讓客戶清楚我們如何處理個人資料，而且能夠輕鬆實行他們對個人資料處理的選擇。我們的全球隱私權計畫是公司內部驕傲與激勵的來源。在 Dell Technologies，我們將長久以來的隱私權承諾建立在尊重客戶對其資料的利益，以及履行我們的隱私權承諾上。

我們激發所有團隊成員對誠信行事的熱情

我們致力於確保新的人才和現有團隊成員與我們強大的文化保持一致。我們透過提供簡明原則、創新數位工具，以及互動式感知，培養團隊成員做正確事情的想法，進而將Dell 的價值觀轉化到日常工作與決策。領導者對誠信與責任的承諾是透過嚴格的高階主管升遷審查來管理，並以 Tell Dell 和道德文化問卷進行衡量。

我們在第三方生態系統中推動高責任感標準

我們會保證合作夥伴、供應商、廠商和其他第三方遵守如同我們為自身制訂，相同的高道德標準。我們對於第三方的期待，已明文規定於我們的合作夥伴專用行為準則與供應商原則。我們運用一流的學習軟體，透過互動式和難忘的意識材料，協助第三方理解我們的期望。例如我們在 2021 年開發的全新 Articulate 法規遵循訓練 (Articulate-based Compliance Training) 合作夥伴課程。

謹守道德與隱私權理念願景目標

到 2030 年，我們會將資料控制程序完全自動化，讓客戶可輕鬆掌控個人資料

最後，透明度可提高客戶的信任。使用個人資料的良好商業做法，必須首先考慮個人資訊收集和使用對人的影響。我們是一家全球性公司，我們遵守全世界的隱私權法，並加強牢記這些法律與我們客戶慣行的隱私權法律。

最近重點

透過隱私信任中心提升客戶體驗

Dell 在 2021 年推出全新隱私權信任中心，讓客戶可集中在單一位置深入瞭解我們的隱私權做法和資料生命週期、檢視隱私權操作介面和提交隱私權要求。

瀏覽隱私信任中心以瞭解相關資訊及觀看導覽影片。

尊重隱私，並在疫情期間保護團隊成員

在疫情期間，公司和政府機構必須保護大眾健康並同時保護個人資料。Dell 與 ServiceNow 合作，解決有關 Dell 工作場所疫苗接種追蹤之隱私權和安全要求。我們也與 Intel 和 Leidos® 合作，為美國疾病管制與預防中心建立在疫情期間使用的安全接觸追蹤解決方案。

「客戶放心地將數位資料交給我們，而我們保證以公開透明、堅守誠信且負責任的方式，加以管理並保護。」

MICHAEL DELL
DELL TECHNOLOGIES 董事長兼 CEO

謹守個人資料道德

在 Dell，我們相信，根據客戶的偏好處理個人資料對建立和維護信任來說至關重要。履行我們的隱私權承諾是我們營運方式的核心部分。

公開透明和負責任的個人資料價值與要求均納入我們的行為準則，以及適用於所有團隊成員的全球資料隱私、資訊治理和資訊安全性政策當中。這些政策均以全球隱私權框架(即OECD、APEC)和隱私權法 (即 GDPR, LGPD、CCPA/CPRA) 中的核心原則為基礎。

我們要求所有團隊成員接受這些政策的相關訓練，並根據職位提供額外材料。我們透過特別活動來為意識工作進行補充，例如觀察國際資料隱私日。任何人 (包含客戶、團隊成員和 Dell 以外的人士) 都可以透過 privacy@dell.com 回報隱私權方面的疑慮。

「對隱私權的持續承諾是任何受信任的客戶關係的關鍵因素。每天為客戶提供更大的透明度和控制力，有助於我們以有意義的方式履行此承諾。」

DEANNA DRAPER
DELL TECHNOLOGIES 隱私權與安全性法律資深副總裁

我們正在進行資料控制流程自動化，讓我們的客戶可以輕鬆控制它們自己的資料。

透明公開

我們向客戶提供明確通知，說明我們收集的資料、處理目的和相關詳細資訊，以及如何實行有關我們個人資料處理的選擇。當我們更新隱私權通知時，重大變更僅適用於變更生效日期後自客戶處收集的資料，或在客戶同意根據適用法律進行變更的情況下。

使用

我們致力於在遵守全球法律的情況下使用客戶個人資料。我們要求團隊成員僅限將客戶個人資料處理用於為實現我們通知中所述目標所需的活動。

選擇

我們了解客戶在其個人資料的利益，並回應其資料相關要求，無論他們是否位於法律要求的司法管轄區內。

治理

Dell 有一個由隱私長領導的全球隱私計畫，包含由跨職能領導者組成的執行利益關係人委員會。該計畫依照既定的節奏執行會議，並產生向資深領導階層報告的指標，或酌情納入董事會報告。執行方面，該隱私計畫由專門的法律和計畫團隊、調查員，以及支援隱私權計畫組成部分的多個特定業務隱私權團體支援。

謹守道德與隱私權目標

從現在起到 2030 年的每一年，所有團隊成員都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀

我們在每天的業務往來中實踐商務誠信與法規遵循要求。我們期望團隊成員展現出對我們道德原則的承諾，且他們有權報告可疑的不當行為。

「誠信是 Dell Technologies 的同義詞，因其貫穿我們的一切作為。我們持續且有意識地設定高道德標準，並為我們的團隊提供數位工具和資源，讓我們在日常工作中對自己與合作夥伴負責。」

MIKE MCLAUGHLIN
DELL TECHNOLOGIES 道德與法規遵循長

至今績效*

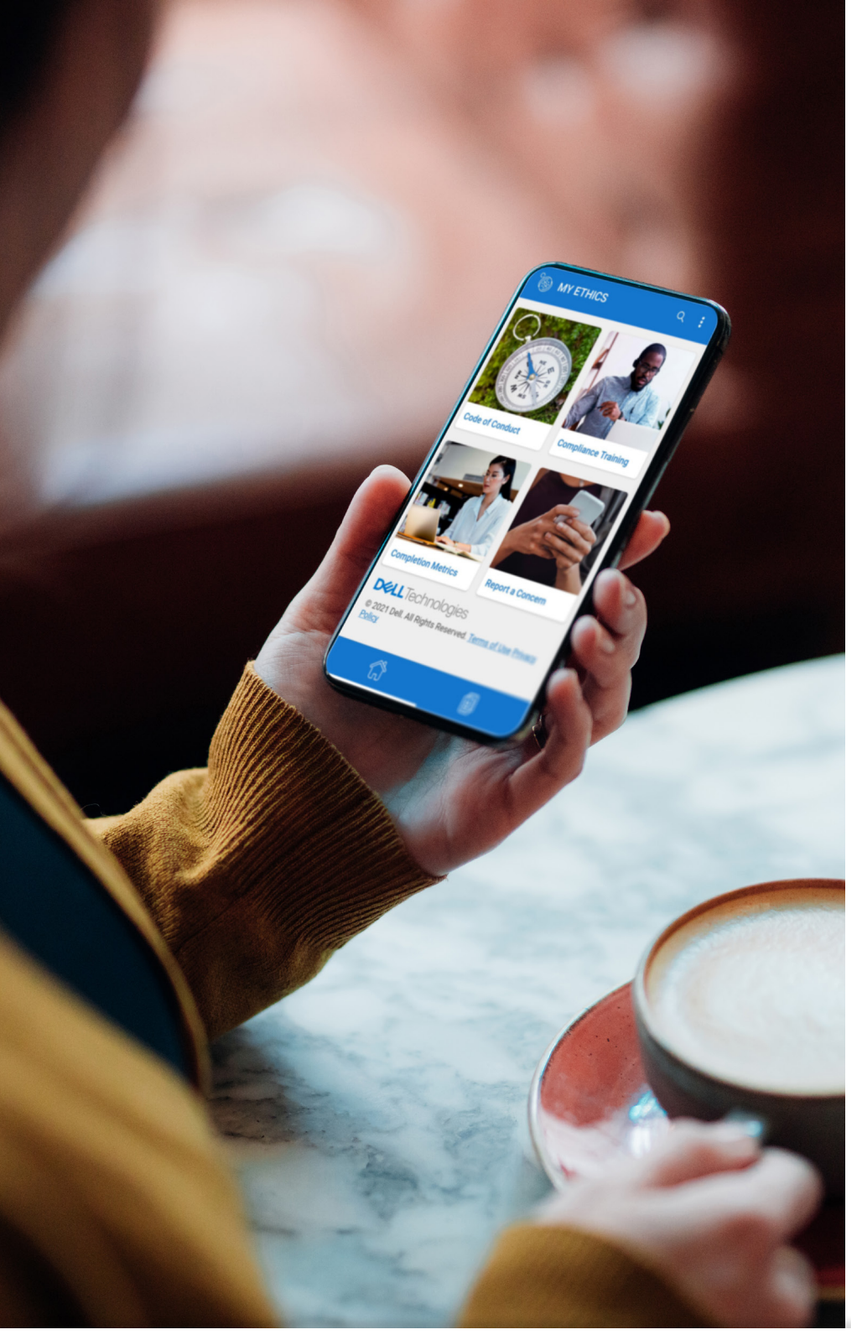
2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度
100%	100%	100%

完成指定的道德與法規遵循訓練的 Dell 員工百分比

2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度
100%	100%	100%

同意 Dell Technologies 行為準則的 Dell 員工百分比

* 請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。



最近重點

My Ethics 應用程式

我們數位套件的核心是 My Ethics 應用程式，Dell 團隊成員無論身在何處及使用任何行動裝置，都能存取此應用程式來完成指定訓練，瀏覽 Dell Technologies 的《行為準則》以及使用簡化版「勇敢發聲」(Speak Up) 功能。LRN 提供的 My Ethics 應用程式中的特色是我們屢獲殊榮的 Standing Strong Together 課程。對抗種族不平等

回報道德疑慮

Dell 新增一組 QR code 條碼，作為「勇敢發聲」的方法之一，是秘密通報道德問題的強化機制。在通報疑慮時，團隊成員、承包商、第三方和其他人可以選擇多種語言，並選擇匿名提交。

掃描 QR code 條碼，
親自體驗一下吧！

分享我們的數位轉型過程

Dell 團隊成員在 2021 年全球道德高峰會 (2021 Global Ethics Summit)、Trace 國際反貪腐論壇 (Trace International Anti-Bribery Forum)、2021 年道德與法規遵循倡議 (ECI) 影響 (Ethics & Compliance Initiative (ECI) Impact 2021) 上向聽眾發表演講，並在公司法規遵循及道德規範協會 (SCCE) 的《法規遵循與道德專業雜誌》中分享見解。我們的目標是透過分享我們在道德與法規遵循領域的數位轉型過程，協助為組織賦權。Dell 在開發和利用人工智慧 (AI) 和機器學習工具 (如 Dell 影像分析 (DIA)) 力量來偵測及解決法規遵循風險方面處於領先地位。

互動情境

我們設計並推出一系列高互動性情境型道德與法規遵循訓練模組。這些容易吸收的微學習課程均在需要時提供，並在學習者滿意度和參與度方面獲得高評價。

127,556
2021 年總團隊成員完成度 (獨特學習者)

4.7/5
2021 年全新課程意見回饋評分

636,406
2021 年總課程完成度

到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現他們如何致力於實踐我們的價值觀

我們的關鍵策略性合作夥伴*，是我們業務的延伸，因此也是聲譽和影響力的延伸。這些合作夥伴必須以合法、符合道德的方式運作，並符合我們的《Dell Technologies 合作夥伴行為準則》中概述的期望。

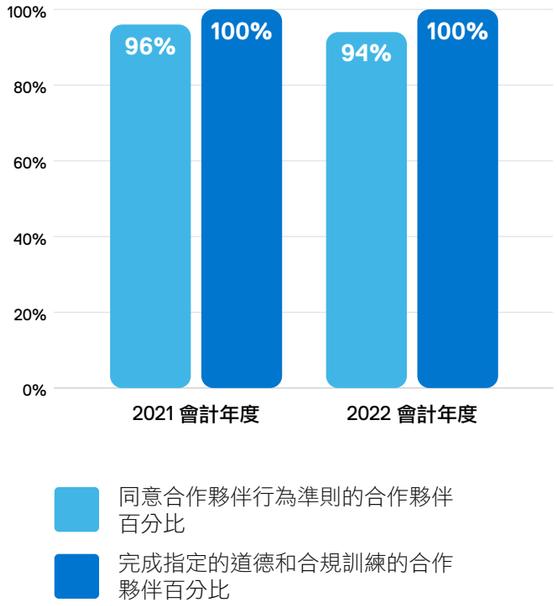
針對我們的進入市場合作夥伴，我們會採取額外措施，協助確保以誠信且公開透明的方式購買 Dell 產品與服務。2021 年，我們持續與業界專家合作，聯手為我們的合作夥伴提供數位工具，用於評估與改善其自己的反貪腐計畫。我們還利用商業智慧，不斷評估我們的直接合作夥伴，協助確保我們能以積極且及時的方式標記要查詢的區域。

最近重點

Dell 影像分析 (DIA) 支援避免損失

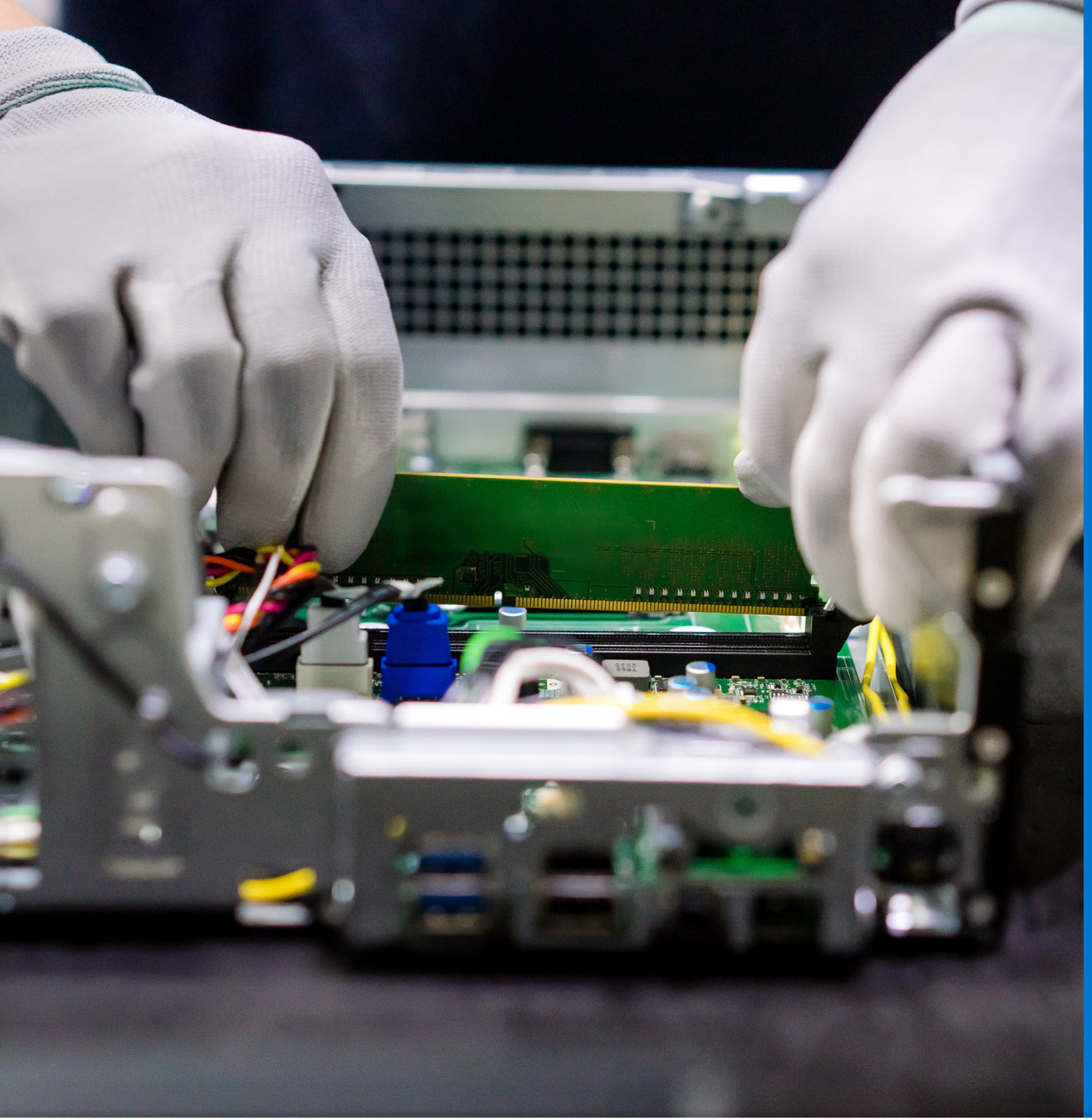
我們正透過創建和實施我們的創新詐欺預防工具 Dell 影像分析 (DIA)，藉此與我們的商業合作夥伴建立公開透明且信任的關係。DIA 會使用機器學習、AI 和程式設計回饋，分析影像並偵測中繼資料層級的偽造。團隊成員創造了這個創新工具，並榮獲 2021 年改變局勢獎 (GameChangers 2021 Award)。此活動和獎項由 Dell 的 GenNext 員工資源小組 (ERG) 贊助，讓團隊成員有機會展示他們的創業精神，並實施已經對我們客戶產生影響的革命性創新理念。閱讀更多資訊。

至今績效†



*合作夥伴是指 Dell Technologies 合作夥伴方案當中，經稽核的金屬分級制解決方案提供者和授權經銷商。

†請查看我們的 2030 年目標儀表板，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。



供應鏈永續經營

以負責任的方式經營供應鏈是我們業務的首要任務

負責任的永續製造流程不僅能實現有意義的進展，還能保護我們的品牌並強化客戶關係。

實現供應鏈永續經營的方法

供應鏈的永續經營

我們與全球供應鏈中數千家公司合作，創造促進人類進步的技術。

近年來，全球性的挑戰要求 Dell Technologies 與供應商具備新的彈性和創新程度。在充滿挑戰的時期，我們對社會和環境盡職調查的承諾並未改變。

Dell 管理社會和環境責任 (SER) 保證與參與計畫規模在技術領域中數一數二。透過我們的 SER 計劃，我們主動確認並減輕供應鏈各個層級，包括最終組裝、直接與次級供應商的各項問題。

我們專注於最顯著的人權和環境問題，利用透過我們本身營運、與產業合作夥伴協同合作以及利益關係人的參與獲得的深入見解，使我們有能力在供應鏈中推動負責任的製造做法以及多元化和包容性。我們的整體見解強調與供應商建立強大合作關係的重要性。

我們的供應商對於負責任和有道德的商業實務之期望，乃是基於國際標準，包括聯合國工商業與人權指導原則、聯合國世界人權宣言、聯合國兒童權利公約和其他聯合國相關公約。

與 Dell 進行業務往來，須遵守我們的供應商準則。我們以社會與環境盡職調查計劃為基礎，訂立了供應商準則，其中包含以下內容：

- 所有適用法律、法規和採購要求。
- 責任企業聯盟行為準則。
- Dell 行為準則。[44]
- Dell 人權政策。
- Dell 責任採購政策。
- Dell 反人口奴役與人口販賣聲明，符合澳洲現代奴役法案、英國現代奴役法案和加州供應鏈透明度法案之規範。
- Dell 弱勢工作者政策。
- 相關國際勞工組織 (ILO) 公約，包括 8 大基本公約以及第 1、102、131、155 和 170 號公約
- 相關國際標準化組織 (ISO) 管理系統。
- 美國國家標準暨技術研究院 (NIST) 網路安全框架。

我們與供應商密切合作，協助他們發展出必要的見解與能力，以滿足這些要求。當我們在持續的疫情和供應鏈挑戰中攜手努力，尋找新方法來解決問題並協助維持及建立 SER 能力時，在在證明了我們的供應商合作關係與協作歷史至關重要。

此更新（先前在我們的獨立年度供應商永續經營進展報告中分享）提供我們在推動 SER 績效方面所做努力的全面性觀點。另一個變化則是，我們正由日曆年改為會計年度報告。除此以外，我們的 2022 會計年度環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 報告記錄我們在整個價值鏈當中，為了促進對人類和地球的正面影響所從事的活動。

「我們的社會與環境責任計畫讓我們能夠感知供應鏈中的風險，並在不斷變化的世界中根據需要進行調整。這使我們有機會繼續推動我們對負責任營運的每項承諾：支持我們供應鏈中的人員、保護我們的地球並在供應商群中建立多元化。」

KEVIN BROWN
DELL TECHNOLOGIES 供應鏈長暨行政副總

實現永續經營的供應鏈之四元素方法

與 Dell Technologies 合作之供應商，在其社會與環境責任 (SER) 計劃中，展現出不同程度的成熟度。有鑒於此，我們會透過持續改善，讓供應商在永續經營方面有更大的進展。

雖然我們在擴大的盡職調查的工作中採用持續改善的原則，而稽核計劃中則採用特定的四元素方法。這個持續改善模型是提高供應商績效的框架，其中包含風險評估、供應商稽核、修正措施計劃與能力建構。我們將模型中每項活動稱為一項元素，而非階段或步驟，因為供應商在元素之間的活動並不必然按順序。例如，風險評估的結果可能表示不需要進行稽核，但是在特定範圍內需要促進改善。

此外，為了持續改善供應商的 SER 績效，持續溝通非常重要。這包括我們的供應商、SER 專業人員和稽核員之間的溝通。我們供應商的季度業務檢討 (QBR) 也會分享 SER 績效指標以及其他重大指標，例如成本和品質。主要的行政管理層出席 QBR 並協助決定未來的業務獎勵、供應商資源和政策，同時推動朝向統一目標的進展。

我們努力與供應商合作，以改善其 SER 績效。然後，在少數情況下，若能預見透過進一步議合並無法解決績效持續低落的情況，我們可能會與供應商結束業務關係。

風險評估

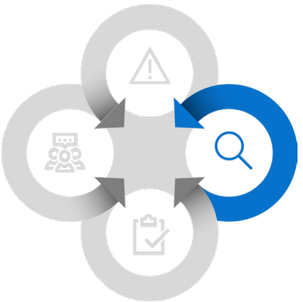
我們會與任何層級的供應商議合，包括最終組裝、直接與次級[45]，從評估其社會與環境風險開始。在供應商准入流程中，在供應商與 Dell 開始業務往來之前，我們會先對供應商執行初次風險評估。

供應商填寫一份自我評估問卷 (SAQ)，幫助我們依照下列準則判斷風險等級：

- 地理位置：這是考慮國家/地區和/或地方層級上圍繞社會問題的風險，例如童工、強迫勞動，以及水質和空氣汙染等環境風險。
- 商品：這是考慮與製造相關的具體風險，例如勞力投入密集度、製造流程，以及商品生產所使用的油漆或化學物質。
- 先前的負責任製造績效：其中包括之前的稽核結果以及參與我們的能力建構工作。
- 其他深入見解：這是指由 Dell 社會與環境責任 (SER) 團隊成員在常態性工廠訪視過程中，或是透過獨立來源 (如監管機關或第三方組織) 取得的資訊。
- 向供應商採購的支出金額：這是我們的影響力對供應商與其營運的相對規模的指標。

根據 SAQ 的結果以及其他深入見解，我們將供應商分類為低風險、中風險和高風險。被判定為高風險的供應商，必須按照我們的 SER 資格鑑定流程進行第三方稽核，審查其對責任企業聯盟行為準則之合規情況。

我們的風險評估工作還有其他部分。我們也會每年監控 Dell 各家工廠與供應商的 SER 風險。持續改善對於我們本身以及供應商的營運而言均十分重要。



稽核

Dell Technologies 的稽核計劃是在科技界規模最大的計劃之一，就其執行的稽核數量以及在供應鏈當中的觸及範圍而言，均是如此。此一計劃就是為了找出供應鏈中的永續經營風險，並讓供應商能夠減輕問題並建立其履行社會與環境責任 (SER) 之能力。此外，我們會議合供應商參加指定的評估和計劃，以促成更多改善的機會。

我們希望我們的供應商會遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則。稽核協助監督供應商對 RBA 行為準則的合規情況，並突顯出任何需要關注的地方，如此便能幫助 Dell 與供應商合作採取行動來改善績效。在 2022 會計年度[46]，我們在 16 個國家/地區中的供應鏈有 317 間工廠接受稽核。

一般而言，我們的稽核全都在現場完成。不過，因為 COVID-19 的持續影響，我們繼續在 RBA 指引允許的某些情況下執行遠端稽核。這些在疫情期間由遠端稽核所啟動的暫時性措施，讓我們在遵守 COVID-19 建議隔離措施的情況下，持續保護供應鏈人員的健康與安全，確保用負責任的方式製造我們的產品，以及滿足客戶的需求。

(RBA) 認證的第三方稽核員執行我們的供應商稽核，涵蓋五個領域中的 40 多個主題：勞工 (包括強迫勞動、童工以及不符合每週工時要求的風險)；員工健康與安全；環境；道德；以及管理系統。

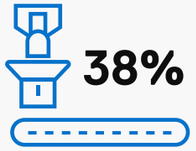
在稽核流程當中，稽核員審查文件、觀察每日工作實務並分別對供應商管理層和工作者進行訪談，評估 RBA 行為準則中 SER 標準之實施情況。在 2022 會計年度，作為稽核流程的一部分，稽核員執行了 12,641 次保密意見回饋訪談。

稽核完成後，稽核員發佈最終報告以確定不符合 RBA 行為準則的領域。稽核中發現的這些缺失，根據數量和嚴重程度，分為需優先解決、主要、次要和不合規風險，將會影響供應商的整體稽核分數，從零分至 200 分。稽核發現的缺失可能會帶來持續改善模型的第 3 和第 4 元素：修正措施和能力建構。

2022 會計年度供應商工廠稽核績效改進情況

總體有 **70%**

70% 的工廠至少在經過第二個稽核週期後，稽核分數在兩個週期之間有所提升[47]



38%

最終組裝供應商

79%

直接供應商

66%

次級供應商

績效出色的供應商工廠

68%

的工廠根據稽核分數為高效能 (最終組裝工廠在 200 分中至少得到 180 分，其他級別的工廠在 200 分中至少得到 160 分，且沒有需優先解決的缺失)

修正措施

框架的下一個元素是修正措施。當透過稽核發現不符合責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規定之情事，Dell 的社會與環境責任 (SER) 專業人員會與供應商合作建立修正措施計劃 (CAP)，在 RBA 指定的期限內解決問題。透過 CAP，我們的團隊支援供應商去找出根本原因，並實施減輕措施以促進長期改善。

稽核發現的缺失依嚴重程度最大至最小的區分如下：需優先解決、主要、次要和不合規風險。需優先解決和主要缺失的嚴重程度需要即時解決方案。供應商只要解決一項稽核發現的缺失，便必須藉由第二次成功稽核或 Dell SER 專業人員認證該問題已解決，讓該缺失結案。

2022 會計年度修正措施與已結案的缺失

271
家工廠已完成
修正措施

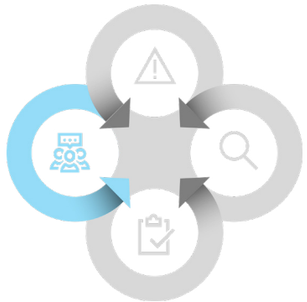
167
次結案稽核已完成，
以確認修正措施

90%
需優先解決的缺失
在供應商工廠已結案

100% 在最終組裝工廠
89% 在直接供應商工廠
90% 在次級供應商工廠

69%
需優先解決的和重大的缺失
在供應商工廠已結案

38% 在最終組裝工廠
67% 在直接供應商工廠
72% 在次級供應商工廠



能力建構

在持續改善模型的最後一個元素，我們為供應商提供資源，協助建構他們的知識與技能，包括強迫勞動、健康與安全和能源效率等方面，以利主動處理社會與環境風險。

- 工廠諮詢：我們的社會與環境責任 (SER) 專業人員直接與供應商工廠合作，以利加強監控與降低風險。議合為量身打造，以支持長期改善。往年主要在工廠現場進行諮詢。由於 COVID-19 的限制，2022 會計年度將繼續根據需要進行虛擬工廠諮詢。
- Dell 主辦的訓練與網路研討會：我們利用數位工具經驗來維護訓練、圓桌會議、互動式網路研討會和虛擬網路會議。這些專為供應商管理階層和 SER 專業人員準備的活動讓供應商與推動永續發展的其他人接觸、研究新興趨勢和風險，以及分享關於最佳實務的深入見解。
- 自訂進度的線上訓練：許多供應商工廠可以存取 Dell 線上訓練平台 (使用電腦或行動電話)，為供應商管理階層提供各種語言版本的數位學習機會。在 2022 會計年度，590 家工廠已參加超過 218 場訓練課程。我們使用線上訓練來鼓勵主動吸收知識及增長績效，並且促進修正措施。
- 一線工作者訓練：我們知道，工作者是我們重要的合作夥伴，無論是監控未能符合 Dell 期望的工廠，以及參加各項行動協助工廠達到我們的標準。
- 由 Dell 開發的工具與資源：我們分享與工廠共同研發的工具，通常是協助自動監控需要關注的地方，因為本地團隊可能缺乏相關資源。實例包括我們的修正措施工具組，提供資源以協助供應商解決一些最常見的稽核缺失。2022 會計年度中，我們在工具組目錄增加了下列主題[48]：臭氧層破壞物質管理指引流程、禁止收取求職費用的報銷要求、早期參與稽核檢查清單，以及固體廢棄物廠商的現場評估指引。

2022 會計年度中

1,616
位獨立參加者參加我們的能力建構計劃

11,791 小時
社會與環境責任主題訓練已完成

407
家獨立供應商工廠派員參加

5,267 小時
線上訓練

6,524 小時
個人面授訓練課程和網路研討會

創新變更管理流程進一步改善安全性

根據我們的 ESG 目標，我們致力於與製造我們產品的人員保持接觸。此承諾需要我們對供應商的持續支援與合作關係。

在 2022 會計年度，我們與社會責任國際組織 (SAI) 合作，利用獨特變更管理計畫。使用 TenSquared 方法，這是供應商員工和管理階層組成的同儕選舉團隊，協同合作以識別工作場所挑戰的根本原因，然後找出解決問題的方法。期限為 100 天；目標是找到創新的解決方案來推動持續改善。

我們與其中一家中國供應商合作，使用 TenSquared 來識別並解決其環境、健康與安全 (EHS) 管理隱憂。該供應商的同儕選舉團隊發現了幾個需要解決的挑戰，包括工作者未穿戴個人防護設備 (PPE)，且未遵守其他安全工作流程。

在這 100 天內，我們的供應商團隊將所學的 TenSquared 工具與方法應用到他們的內部訓練與教育流程當中。該團隊還遵循工作計畫，即時向對方提供意見回饋，並明確定義了責任劃分。每週一次的輔導會議特別有幫助，為他們提供時間，討論即將到來的變更管理工作，以及實施過程中的任何挑戰和/或成就。

過程中的每一階段，該團隊都積極與其他部門和資深管理階層溝通 TenSquared 相關資訊，進而獲得最大的支援與合作。100 天的關注在改善的職業健康標準 (OHS) 以及新的流程與程序方面得到回報：

- 實施「藍色背心」觀察員角色。這些穿著藍色背心的工作者負責提醒和協助未完全符合 OHS 個人行為標準的同事。新進員工和應屆畢業生尤其受惠於這些模範綁業的提醒。
- 受到該計畫衝勁的鼓舞，高階管理者還投資開發高效率的監控設備。這項技術透過改善全天候輪班的安全實踐，協助將計畫成果提升到新的層面。
- 為該地區的其他工廠的發行和中期研討會包含最佳實務分享。觀察此供應商經歷的改善過程後，該地區的其他工廠同樣受到啟發，開始實施類似的方法。

在整個過程中，我們的社會與環境責任專業人員提供指導，並追蹤供應商進展。為了盡可能的運用學習成果，Dell 促進了該地區供應商之間的最佳實務分享和交叉學習。創新的 TenSquared 挑戰框架比傳統方法更持久，並提升了 Dell 與供應商之間的相互信任。

透過努力和 OHS 創新，供應商將工作者對安全行為的遵守率由 79.0% 提高到 95.2%，並保持到 2023 會計年度。該計畫還鼓勵工作者參與解決 OHS 問題，並激發了更多的溝通、尊重與認可。

「與 Dell 供應商合作的 100 天計畫獲得一些成功。管理階層的反應十分積極，而工作者也展現出對共同確定的改善目標的極大熱情。透過相互尊重、合作關係與協同合作，此供應商迅速地發現並解決關鍵的安全問題。我們感謝 Dell 在其供應鏈中提供此機會的領導力。

JANE LIU
社會責任國際組織

2022 會計年度的進展

關鍵效能指標*

205
初始稽核
我們會以兩年週期稽核高風險工廠。而選定的其他場所，包括新的供應商工廠，也要接受稽核。

2019	194
2020	205
2022 會計年度	205

167
結案稽核
我們與供應商合作，修正稽核發現的缺失並安排結案稽核，確認已修正稽核發現的缺失。

2019	196
2020	141
2022 會計年度	167

90%
需優先解決的稽核缺失已結案或降級[49]
稽核發現的最嚴重缺失須優先解決。以累計方式追蹤績效。

2019	95%
2020	90%
2022 會計年度	90%

69%
稽核發現的缺失已結案或降級[50]
我們與供應商合作，針對稽核中需優先解決和重大的缺失進行補救。以累計方式追蹤績效。

2019	76%
2020	76%
2022 會計年度	69%

1,616
獨立參加者參加能力建構計劃
最終組裝、直接與次級供應商的人員均參加能力建構，他們可以透過工廠所進行的訓練提供相關深入見解。

2019	1,079
2020	1,439
2022 會計年度	1,616

407
參與能力建構方案的獨特工廠
我們根據參加訓練的工廠數量來追蹤能力建構計劃的觸及範圍。

2019	347
2020	413
2022 會計年度	407

* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

關鍵效能指標*

87%

工作者每週工作時間不超過 60 小時

我們監控供應鏈中的214,919 名工作者，其中 87%的工作者每週工作時間不超過 60 小時。

2019	91%
2020	89%
2022 會計年度	87%

79%

工作者每週休息一天

在我們監控的 214,919 名工作者中，79% 的員工每週至少休息一天。

2019	87%
2020	84%
2022 會計年度	79%

207

正執行降低水風險計畫的工廠數量

207 家位在有供水壓力或製程需密集用水的區域的供應商工廠已實施水風險減輕計劃。

2019	231
2020	236
2022 會計年度	207

305,898 $MTCO_2e$

透過能源減量專案所減少的排放量[51]

我們鼓勵供應商實施能源減量專案，並追蹤專案進度。

2019	275,130 $MTCO_2e$
2020	48,842 $MTCO_2e$
2022 會計年度	305,898 $MTCO_2e$

96%

提供可持續性報告的供應商比例

我們鼓勵供應商公佈符合全球永續性報告協會 (GRI) 要求的年度可持續性報告。此數字是透過可持續性報告說明對供應商的支出情況。

2019	93%
2020	95%
2022 會計年度	96%

>$3B

各家供應商支出[52]

Dell 承諾每年為各家供應商投入 30 億或更多資金。

2019	>$3B
2020	>$3B
2022 會計年度	>$3B

* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

改善我們的供應鏈人員的生活

製造我們的產品需要世界各地成千上萬的人員合作。我們致力於與供應商合作，共同保護供應鏈中所有人員的人權。包括尊重所有人員，使其有尊嚴，且不容許任何形式的強迫勞動，也要持續提供安全的工作環境。

我們的 2030 ESG 目標顯示出 Dell 對這些領域的重視。保護人權和促進我們供應鏈中的人員十分重要。我們已制定具體目標來支援在此領域的工作，包括提供安全與健康的工作環境，讓員工能夠成長茁壯；為供應鏈中的員工提供未來型技能發展；並與製造我們產品的人員交流。

了解這些工作的相關資訊，請查看 2022 會計年度 ESG 報告的第 57 至 60 頁。

在 2022 會計年度，我們繼續應對迎面而來的 COVID-19 影響和全球供應鏈問題。儘管干擾持續存在，Dell 仍然專注於我們的工作，支持供應鏈中的人員。

我們取得進展的一個領域是我們供應商目標稽核分數的達成率。Dell 為供應商制定了目標稽核分數 (最終組裝工廠在 200 分中至少得到 180 分，其他級別的工廠在 200 分中至少得到 160 分)，根據責任商業聯盟 (RBA) 的驗證評估計畫，這些分數與高效能相符。

在我們的 2020 供應鏈永續經營進展報告中，我們報告了 61.0% 的目標稽核查成率。在 2022 會計年度，我們的社會與環境責任 (SER) 專業人員與供應商密切合作，協助識別問題的根本原因並推動改善。此外，我們與整個採購組織合作，並直接與供應商的資深領導階層接觸，以強調 SER 期望。使我們的目標稽核達成率達 68.0%。

我們為了評估和解決供應鏈中人員面臨的實際或潛在風險而採取的人權盡職調查工作正獲得認可。第一次參加這項評鑑時，Dell 在 2020/2021 年 KnowTheChain 供應鏈責任效能指標中 49 家最大的資訊通訊與科技公司 (按市值計算) 內排名第六。KnowTheChain 是一個非政府組織聯盟，根據聯合國工商業與人權指導原則，評估科技公司對於以負責任的方式製造產品所採取的行動和投入程度。

「責任商業聯盟仰賴成員的參與來推動全球供應鏈中的社會與環境責任。例如我們的負責任勞工倡議 (Responsible Labor Initiative)，像 Dell Technologies 這樣的成員，在協助推動盡職調查和保護容易遭受強迫勞動的工作者的權利發揮關鍵作用。

ROB LEDERER
責任商業聯盟 CEO

推動良心徵才的做法

在我們的供應鏈工作的人員，必須享有公平的待遇。在某些情況下，為了工作而從母國移民外國的人在求職過程中不斷被徵收各種不同費用，包括勞工仲介協助他們順利獲得聘僱、取得簽證以及執行任職前必要的健康檢查等所收取的費用。結果，這些工作者可能發現自己對僱主負債累累，或有可能成為強迫勞動的受害者。

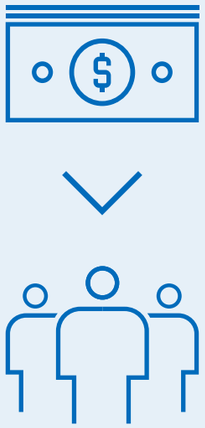
Dell 不會容許任何形式的強迫勞動，並遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，禁止我們的供應商向工作者收取求職費用，即使在法律允許這種做法的地方亦不容許。透過我們的社會與環境責任 (SER) 專業人員與各家工廠及第三方稽核員直接接觸，我們與供應商管理階層及工作者合作找出這類費用可能發生的問題並予以解決。

在這方面的盡職調查工作包括在定期稽核時，分別與供應商管理階層和工作者進行秘密面談。我們也會立即採取行動，透過我們的求助專線、媒體消息或非政府組織的報告，調查與求職費用相關的任何指控。

若我們發現某位供應商並未遵守 RBA 行為準則規定的求職費用實務，則我們：

- 教育該供應商，說明為何那類費用是不可接受的。
- 指導該供應商如何有效退還預扣的費用。比如，如果透過薪資退還費用給該名工作者，則必須讓非相關個人瞭解為何其薪資維持不變。
- 追蹤供應商的補救進度。

2022 會計年度退還的費用



$505,031

退還給工作者的費用

稽核加強了負責任的徵才

維護和促進對所有人基本人權的尊重是 Dell 的首要任務。責任企業聯盟 (RBA) 行為準則禁止供應商向其工作者收取求職費用，即使在法律允許的地方亦不容許。Dell 與供應商合作，確保他們遵守 RBA 行為準則。如果我們發現供應商收取求職費用，我們希望供應商能在 30 天內退還該費用，並在 90 天內透過 RBA 結案稽核進行驗證。

在 2022 會計年度，我們發現台灣一間小型連接器供應商的工作者在到職訓練流程期間被收取求職費用。為了解決這些缺失，我們的 SER 專業人員與供應商合作，修訂他們的徵才政策和到職訓練流程，並加強他們的內部稽核檢查清單，以避免未來出現類似缺失。此外，我們確保受影響的工作者獲得以支付費用的退款，共 325,797 美元。

透過解決我們供應鏈中發生的費用支付問題，並加強負責任的就業和徵才實踐，我們將持續推動此領域的改善。

採取行動克服每週工時的挑戰

Dell 遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則所規定的社會與環境標準。RBA 行為準則限制工廠一線工作者每週最多工作 60 小時，或依據本地法律之限制 (視何者較嚴格)，並要求每位工作者和承包商每週至少休息一天。

在我們的產業中，供應商工廠稽核時最常見的缺失就是違反工時上限。[53]雖然工作者自願超時工作，但是工時過高會影響工作與生活的平衡，且在某些情況下會提高健康與安全風險。所以我們十分重視這個部分，而且我們致力於與供應商合作，改善整體遵守產業標準的情況。

我們與供應商共同採取的策略包括以下行動：

- 根據過去的稽核績效，每週監控工廠是否發生已知的不合規風險。這樣可以提早發現可能偏離標準的狀況。
- 協同合作解決已識別的不合規風險，並提供支援，根據供應商的勞動能力來平衡訂單。
- 藉由能力建構，讓供應商獲得知識和工具，並透過管理系統來改善工時績效。

要持續符合這項標準，是整個製造業的長期挑戰，而且受到若干因素影響，包括但不限於客戶需求波動、工作者收入潛力、交通運輸問題以及意外的問題，例如疫情和近期的全球供應鏈問題。

在 2022 會計年度，全球各地的個人和組織持續面臨許多不確定因素和干擾；我們的供應商也不例外。例如，COVID-19 旅行限制使供應商更難滿足生產需求的勞工要求。

因此，我們持續發現符合每週工時標準的供應商數量下降。在 2022 會計年度，我們的追蹤範圍涵蓋 119 間供應商工廠的 214,919 名工作者。這些工作者當中有將近 86.6% 的極大多數，每週工作 60 小時以下，相比 2019 年有 91.0%，而 2020 年則有 89.0%。此外，在 2022 會計年度，這些工作者當中只有 79.0% 以上每週至少休息一天。

2022 會計年度每週工時合規情況

214,919名員工

119 家供應商工廠的工作者受到監控

86.6%

的工作者符合每週工作 60 小時以下的標準

2022 會計年度休息日數合規情況

79%

受監控的工作者每週至少休息一天

案例研究

經改善的溝通流程為每週工時創造共享承諾與進展

管理每週工時對供應商來說是個持續挑戰，並且因為疫情的持續影響而變得更加困難。不僅是勞動力短缺的問題，許多工廠還面臨必須提高產品生產量來滿足更高需求的壓力。此外，工廠提高了對外部勞工仲介機構的依賴，以迅速獲得維持生產層級所需的勞動力。

Dell 其中一家顯示器供應商的稽核結果顯示，在每週工時要求方面有一項需優先解決的缺失。Dell 的社會與環境責任 (SER) 專業人員立即與供應商合作處理影響每週工時的問題並促進情況改善。

首先，我們的 SER 專業人員與供應商合作，向資深管理階層提出這個問題，並獲得他們對解決此問題的承諾。接著，SER 專業人員發現一個關鍵的問題：供應商組織內部的溝通。銷售團隊在不知道生產限制或勞動力限制的情況下，就同意了產品交付日期。我們的專業人員與該供應商合作，協助他們在銷售、生產和人力資源 (HR) 團隊之間建立更好的溝通流程，以避免加班問題。

透過與供應商討論，我們的 SER 專業人員發現並未根據每週 60 小時標準制定預測及規劃。他們協助工廠制定系統，準確規劃人力，並利用每週 60 個工作小時的標準，安排負責任的生產計劃與節奏。此系統使操作層級的工時標準控制得到有效管理與實施。

現在，當銷售團隊接到客戶訂單時，他們會在承諾訂單交期前與生產部門確定產能。透過溝通，業務人員可根據產能安排客戶交貨日期，並謹守合理的工作時間。同時，當生產部門收到銷售預測資料時，他們會立即告知 HR 有關勞動力的需求，以便 HR 招聘必要人才來滿足生產需求。

改善後的溝通流程不僅解決問題，並創造共同的承諾與責任以限制加班時間。最後，該供應商的稽核缺失由需優先解決降級為重大。2020 年 12 月的稽核顯示工作者有 68.0% 超過每週 60 小時的標準；而 2021 年 11 月的結案稽核顯示超時的比例降至 13.0%。

協助確保使用化學品的安全性

我們與供應商合作改善工作場所的健康與安全，包括對使用製程化學品採取的行動。我們正透過化學品使用政策，減少暴露於可能有害的製程化學品。我們也制訂製程化學品管理準則協助供應商實行管理化學品的最佳實務，因為化學品有危害環境和健康的風險。此外，我們調查主要供應商以了解及監控我們供應鏈中使用化學品的情況。例如，在 2022 會計年度，我們詢問了供應商對我們政策的了解程度。透過對問卷結果的進一步議合，我們發現兩個工廠在主要生產區域之外的支援區域使用被禁止的化學品。雖然兩間工廠都遵循分級控制，並提供合適的個人防護設備，我們要求他們的化學品管理員工提供更安全的替代品，目前正在進行評估。

Dell 亦與潔淨電子產品生產網路 (CEPN) 合作，做出更多努力保護供應鏈中的人員，避免受到可能有害的製程化學品之傷害。CEPN 集結了整個產業的利益關係人，以便確認極有可能造成有害影響的優先使用化學品。我們持續參與 CEPN，包括積極參與「員工參與和製程化學品報告」工作群組。這些努力有助於推動 Dell 作為簽署者的 Toward Zero Exposure 計劃的發展。

Toward Zero Exposure 計劃：

- 利用供應商、非政府組織和主題專家提供的資訊，建立製程化學品管理的行動藍圖。
- 支援各家公司評估製程化學品之使用情況、加強員工安全與參與的文化、減少員工暴露於已知優先化學品的風險，以及改用更安全的替代方案。
- 衡量成果並製作報告，擴大影響力並觸及更深入的供應鏈層級。

透過行動電話傳授健康、安全和員工權益相關知識

透過行動電話進行數位學習，讓許多在我們供應鏈中工作的人員擁有穩定的管道可以獲得重要的訓練內容。這仍然是我們與供應商合作方法的一項寶貴工具，協助確保他們的工作者獲得諸如健康與安全規定和勞工權利意識等領域的訓練。

行動電話學習是 Dell 與供應商之間的協作倡議。我們負擔開發訓練課程的成本；我們的供應商將課程提供給工作者，並負擔 Wi-Fi 的費用，藉此保證可使用網際網路。所有一線工作者，包括直屬員工、短期員工、學生和移民，均符合參加資格，也鼓勵他們多多參加。

持續進行的訓練主題包括：

- 勞動權益：禁止收取求職費用的政策；合約要求；薪資結構；自願加班；要求工廠支付社會保險福利；享有有薪假和休假日的權益；投訴機制和離職的權益。
- 健康與安全：安全訓練；使用製程化學品的準則；如何使用個人防護設備；日常機械安全檢查的重要性；以及火災及緊急狀況處理程序。
- 個人發展 (工作者自選)：理財素養；職業生涯發展以及溝通技巧。
- 預防 COVID-19：Dell 持續提供旨在解決持續疫情挑戰的工作場所安全模組。

使用行動電話學習的機會能增加知識與技能並改善安全。此外，工作者只要確保他們了解本身權益，並知道可以利用投訴機制協助找出在工廠中不符合標準的地方，便是擁有了自主能力。

2022 會計年度行動電話訓練

49,796
訓練時數

透過行動電話完成訓練課程

100
家工廠參加行動電話訓練課程

101,876
名工作者完成行動電話訓練課程

透過開放式溝通帶動參與

我們供應鏈中的人員擁有獨特的地位，能提供關於工廠日常運作的深入見解。這樣的回饋意見，能夠協助我們確認供應商是否遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，並找出更多的問題脈絡，以及解決問題的方式。

Dell 長久提供免費的電話求助專線，確保我們供應鏈中的人員，以及代表他們的個人和組織，擁有可靠、保密的溝通管道，可以分享他們關注事項或建議。

工作者回饋管道由一個非政府第三方專業組織代表我們管理求助專線。求助專線全年無休，供應商員工與承包商可以隨時在工作場所以外撥打專線，加強其意見回饋的保密性。

此外，我們會給參加稽核面談的工作者提供一張資訊卡，內含求助專線電話及詳細資料，作為匿名提供意見回饋的替代方法。

透過求助專線收到的任何指控，將會由 Dell 立即展開仔細調查。調查指控內容的方法包括由我們的社會與環境責任 (SER) 專業人員和/或第三方稽核員進行暗訪。根據所發現的任何缺失之性質，SER 專業人員會與供應商合作制訂修正措施計劃，以處理不合規的地方。若是嚴重的 (需優先解決和/或主要) 缺失，供應商可能要進行第三方結案稽核來解決問題。

求助專線支援執法與教育

Dell 致力於對供應鏈中出現的問題採取行動。去年，過們透過求助專線接獲來自其中一間中國供應商員工的投訴。來電者對她的調職申請遭到拒絕提出疑慮。該名員工表示，她申請調職出自於懷孕狀況的原因，並想要較不費力的職位。

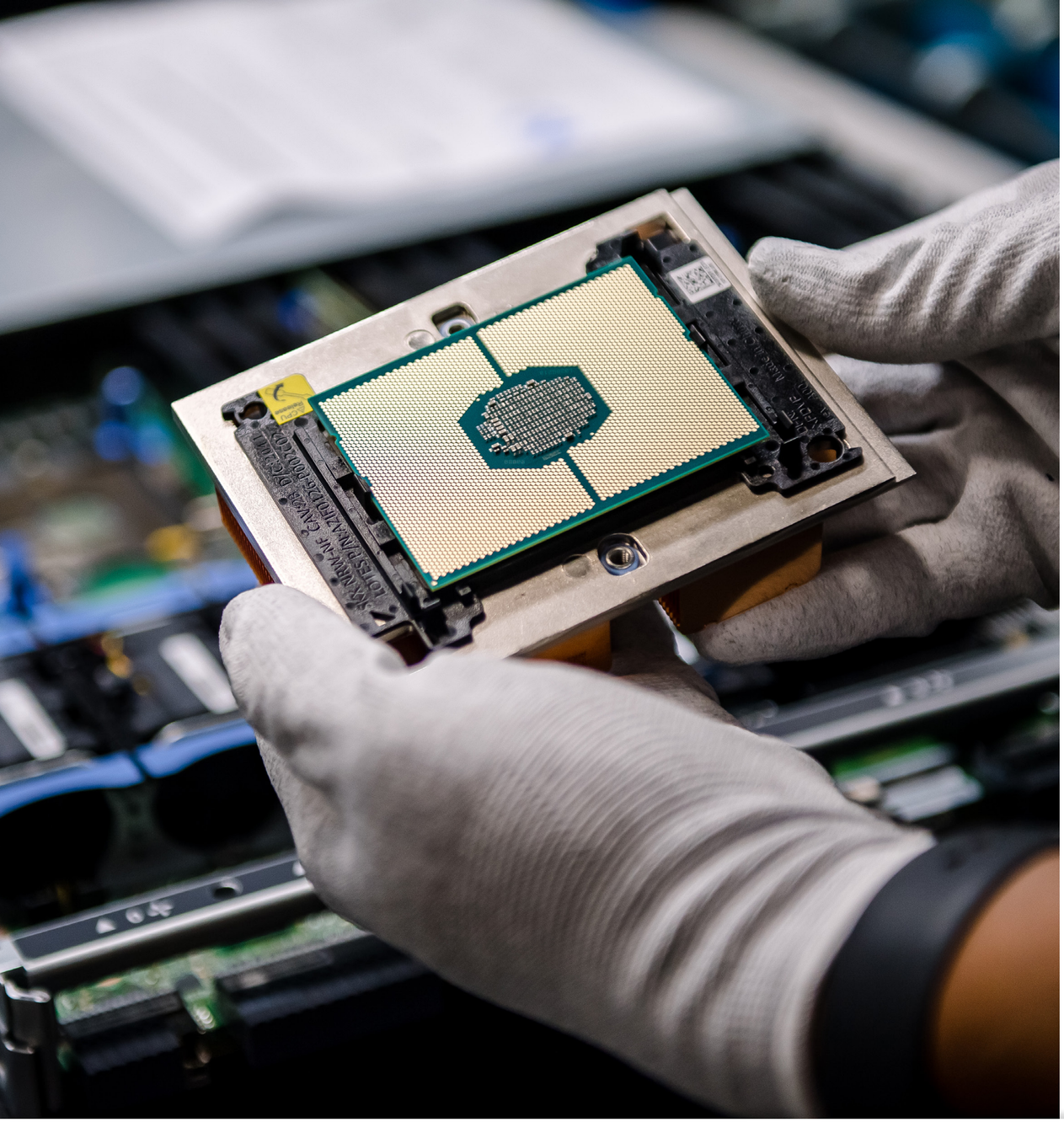
中國對僱主如何對待懷孕及哺乳期工作者有明確要求，包括禁止就業中的懷孕歧視。這些法規規定，如果懷孕的工作者告知僱主她無法從事原有工作，則必須修改她的職責。

得知這位員工的擔憂後，Dell 的社會與環境責任 (SER) 專業人員開始與該供應商合作，以解決這種情況下的健康、安全和法律問題。第一步，我們的專業人員向該供應商告知有關中國懷孕、坐月子和哺乳期間的法律。

我們同意與供應商合作，以確認是否有任何其他女性工作者曾經歷類似問題。Dell 透過向供應商提供有關懷孕和哺乳期員工權利的教育與訓練材料處理該情況。我們還要求該工廠修改他們的政策與流程，以實施對女性工作者的保護。

除了更新政策與流程之外，我們與供應商協同合作，建立有關女性工作者權利的檢查清單。利用這份檢查清單，人力資源團隊可確認是否出現類似問題，並有權迅速採取行動以保護懷孕和哺乳期工作者的工作場所權利。

透過我們的專業人員提供教育與協助，這位懷孕員工的調職申請獲得批准，她轉調到了體力需求較低的職位。



我們的供應鏈中責任礦產採購

許多 Dell 產品都會使用礦產。例如，電路板使用金，而電容器使用鉭。這些礦產有些從受衝突影響及高風險地區開採獲得。雖然我們不會直接向礦山、冶煉廠或精煉廠購買礦產，但是我們要求整個供應鏈均遵守責任採購之標準。

我們的目標是在採購礦物時，能夠避免買到探勘和銷售方式與我們的負責任採購承諾不一致的原物料。我們在 Dell 責任採購政策已強調這些承諾。此外，我們也與業界各個組織，例如責任礦物計畫 (RMI)，透過協調與配合，推廣支援採購決策的通用方法、工具與流程，以便更能達成法規遵循的目標。

我們的責任採購重點落在「衝突礦產」(錫、鎢、鉭和金，稱為 3TG 金屬) 並遵循經濟合作與發展組織的盡職調查指引 (OECD) 之建議。其中包括風險評估、保證和透明報告。我們同樣追蹤其他受關注的礦產，包括用於鋰電池的鈷。

重點在於識別與保證負責處理由礦山或礦產代理商提供之物料的冶煉廠或精煉廠 (SOR)。其中包括由獨立第三方評估管理系統和採購實務，以確認符合責任礦產保證流程 (RMAP) 之規定。整個部門的 RMAP 標準符合 OECD 盡職調查指引、歐洲議會 (EU) 2017/821 規章以及美國陶德-法蘭克華爾街改革與消費者保護法的要求。Dell 每年向美國證券交易委員會提交衝突礦產揭露報告。

為了追蹤合規率，我們要求在供應鏈內使用 3TG 金屬和/或鈷的供應商使用衝突礦產報告範本或鈷報告範本，在他們本身的供應鏈內提交 SOR 報告。

由於牽涉許多供應商層級以及提煉和精煉作業的規模，可能會有多位供應商在報告中提及部分相同的 SOR。我們與供應商合作以開發其自身能力，並協助他們對每有參與任何第三方保證計畫的 SOR 問題進行補救，以達成合規或將其自供應鏈中刪除。請參閱我們的衝突礦產揭露報告，了解更多資訊。

減少我們供應鏈對地球的影響

Dell 致力於保護我們的地球，並與利益關係人合作，應對氣候變化的影響。我們在業務的每個層面均努力推動永續發展，對我們的供應商也要求承擔同等的責任。

儘管面對疫情的持續挑戰，透過與供應商合作，我們仍持續推動供應鏈環境保護計劃，而且在溫室氣體 (GHG) 排放減量、水資源管理和廢棄物管理等方面獲得顯著進展。

為了強調我們供應鏈的環境保護實務之正面影響，Dell Technologies 獲得中國公眾環境研究中心 (IPE) 認可為2020年和2021年綠色供應鏈企業資訊公開透明指數(CITI)卓異品牌。僅有兩間公司獲此肯定，而我們是其一。

一家公司必須符合下列條件，才能成為 CITI 卓異品牌：

- 在年度 CITI 排名中名列頂級績效品牌。
- 在供應鏈環境管理中保持高標準的績效。[54]
- 顯示所有主要供應商均透過資料系統追蹤其環境保護績效。

減少我們供應商的溫室氣體 (GHG) 排放量

我們的碳足跡包括我們的供應商在提供產品或服務給我們時所產生的排放量。依據我們的 2050 年前達到溫室氣體淨零排放目標，我們將與直接供應商合作，在 2030 年以前讓每單位收入減少溫室氣體排放量達 60%。[55]這個目標符合科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 的基準，是遠大的價值鏈目標，表示我們的近期排放減量目標符合最新的最佳實務。Dell 最近發佈了 2050 年之前達到溫室氣體淨零排放量的策略，其中包括上述目標。請參閱本報告第 49 頁，了解我們進展的詳細資料。

為了達成這個目標，我們在 2017 年開始的工作基礎上，協助供應商減少能源消耗、提高能源效率及採購更乾淨的能源。我們的供應商參與策略包含與供應商合作，制定遠大的科學基礎減碳目標。我們與能源專家合作，評估供應商透過 CDP 披露的資料，並分析內部問卷調查和現場訪問的直接意見回饋，進而開發訓練、諮詢改善機會和分享最佳實務。在 2022 會計年度，我們與四個主要供應商合作，協助他們確定工廠能源使用量，了解可再生能源的選擇，並利用產業工具來制定科學基礎減碳目標的發展。

我們繼續與 Dell 全球各地的團隊合作，在再生能源資源有限的區域，確認可選擇的再生能源。正如預期，這對我們的供應商而言是極大挑戰。

雖然還有許多事有待完成，過去一年透過與供應商協同合作所達成的進度，以及大家對此給予的肯定，我們感到十分光榮。

- CDP 供應鏈議合榮譽榜：我們努力串聯整個供應鏈展開氣候行動，讓 Dell 贏得這項排名。
- 企業氣候行動指數 (CATI)：在所有行業的 662 家公司和 48 家資訊科技公司中排名第一。此評估由 IPE 於 2021 年開發，主要著重於品牌在企業和價值鏈層級的氣候行動表現。

2022 會計年度溫室氣體排放量減少情形

305,898 公噸

透過供應商工廠的能源消耗減量專案，所減少的溫室氣體排放二氧化碳當量

Dell Technologies 供應鏈中使用的可再生能源數量

2,383,210,656
千瓦時

「Dell Technologies 正在與供應商合作，透過著重於在整個產業鏈中推動積極氣候行動的方式，進而減少 GHG 排放。我們很高興認可 Dell 在我們的首屆 CATI 排名中名列前茅。」

MA JUN
公眾環境研究中心創辦人暨主任

協同合作逐步推動供應商的能源效率

不是每個供應商都具備永續經營的經驗。因此，Dell 的社會和環境責任專業人員與我們的供應商及產業組織合作，推動改善環境的工作。這些都是著重於達成永續經營成果的長期參與。

在 2018 年，我們其中一個印刷電路板 (PCB) 供應商加入 Dell 的供應鏈能源效率計畫。能源管理對此供應商來說是新的領域。他們沒有開發能源管理系統的經驗，此系統是主要活動的基礎，例如制定 GHG 排放減量目標並與內部利益關係人取得一致意見來達成這些目標。

我們的 SER 專業人員直接與該供應商商議，了解工廠現場目前的能源使用量，並提出改善建議。Dell 的節能建議包括：

- 安裝空氣壓縮機的熱回收系統。
- 透過更換熱交換過濾器來提高冷卻塔效率。
- 將工作間曝光機照明更新為 LED 和 LED 燈具替代品。

這些節能工作為供應商和環境帶來回饋。在 2022 會計年度，該供應商報告，自我們開始合作以來，能源使用量整體減少超過 15.0%。此外，該供應商的工廠榮獲 ISO 50001 認證，此認證專們用於支持能源管理系統發展。

與利益關係人合作支持水資源管理

水資源管理是用負責任的方式規劃及管理資源[56]，是實現永續未來的重要措施。除了產品製造相關的水源使用考量事項以外，我們有不少供應商在缺水地區營運。

Dell 與擁有密集用水的製程或所經營工廠位在缺水地區的中國供應商合作，其中至少取用 20% 可再生的地表水源和地下水源，但無法滿足一個地區的需求。[57]在過去六年中，我們與這些供應商密切合作，分析他們使用水源的情況，提供訓練並制訂和實施水源管理計劃，以達到減少用水量和廢水排放的目標。

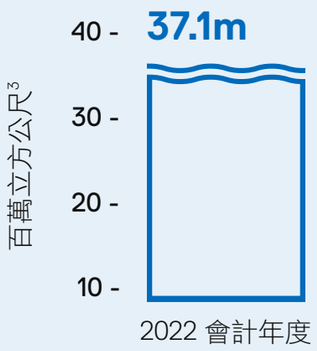
在 2022 會計年度，我們有 207 家供應商工廠實施水源管理計劃。透過這個計劃，這些供應商節省了 40.9 百萬立方公尺的淡水，並將排放的廢水量減少至 37.1 百萬立方公尺。

除了考量我們供應商本身的水源使用情況，我們也知道必須了解共同的風險，以及讓整個集水區的利益關係人共同參與。有鑑於此，工廠水源風險減輕計劃要讓利益關係人 （例如城市自來水公司、本地社區成員以及廢水處理廠) 共同參與。

2022 會計年度節省的淡水

40.9
百萬立方公尺^3

減少的排水量

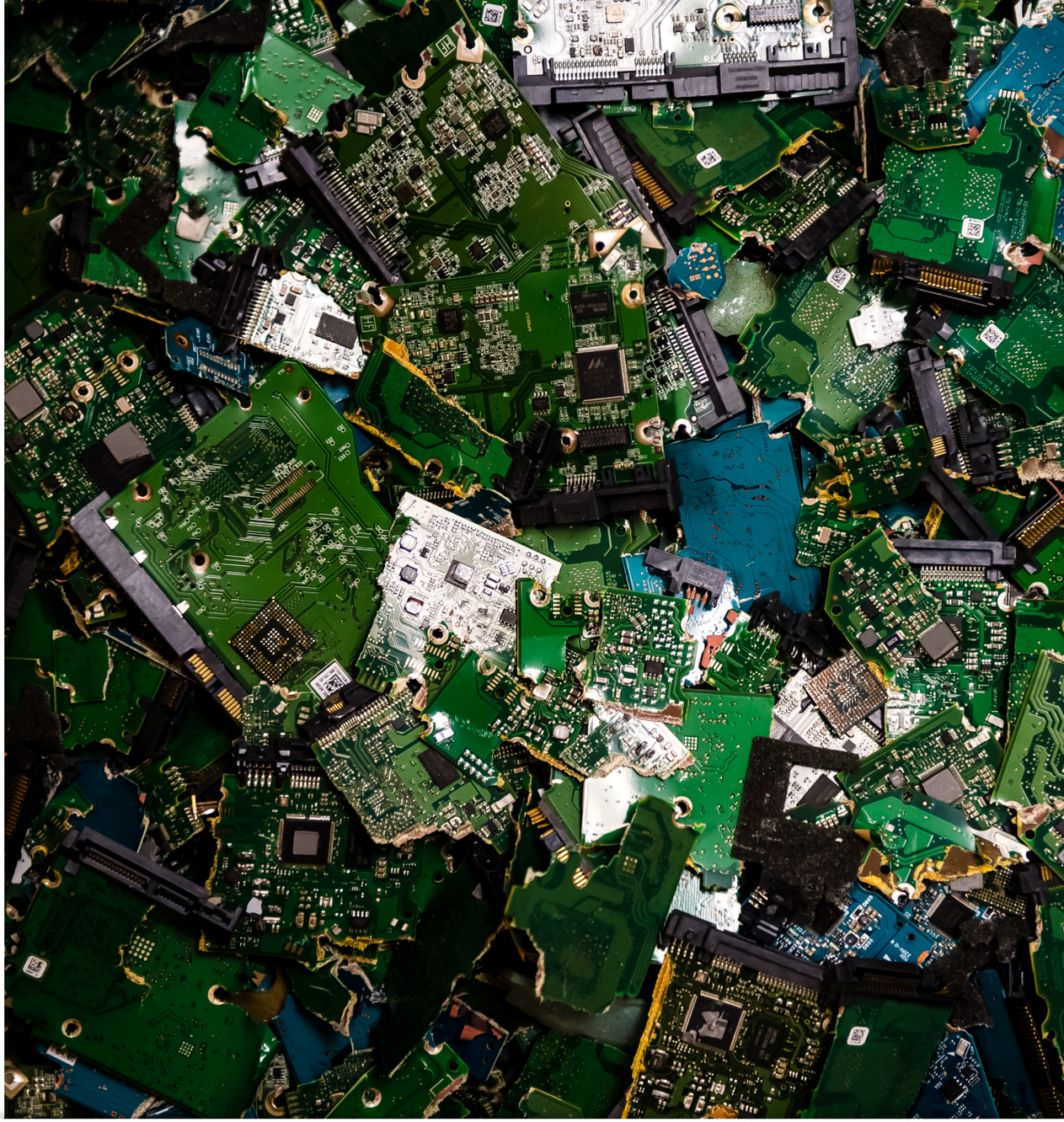


處理廢棄物

資源永續管理，是我們維持業務之長期彈性以及環境整體健康的關鍵。為了這方面的努力，我們與供應商合作找出廢棄物減量或再利用的替代方案，否則廢棄物將送至垃圾掩埋場。在2022會計年度，Dell透過我們的零廢棄物計劃，協助 21 個中國供應商減少丟棄在垃圾掩埋場的廢棄物數量。這些供應商工廠被選中作為 Dell 的主要策略夥伴支持此計畫。

依據零廢棄計劃，我們的社會與環境責任專業人員提供專業知識，協助供應商確保安全處置廢棄物及減少廢棄物。除了遵守固體和有害廢棄物的處置標準，我們也協助供應商實施包含再利用、資源回收、堆肥、厭氧分解和焚化的解決方案。在 2022 會計年度，參加這些工作的供應商透過資源回收或再利用，讓 93.1% 的固體廢棄物不再送至垃圾掩埋場。

除了我們的零廢棄物計劃以外，我們希望我們的供應商與我們的期望保持一致，發佈符合全球報告倡議 (GRI) 標準的可持續性報告，公開透明的展示他們帶來的環境衝擊。去年，我們 95.9% 的直接材料供應商 (依支出排列) 發佈符合 GRI 標準的永續經營報告。根據報告的資訊，Dell 有 67.6% 直接材料供應商 (依支出排列) 針對減少營運產生之廢棄物的進度提出報告。



用採購以外的方式促進供應商多元化

因為我們承諾要實現責任商業實務，Dell 不斷尋找機會在我們的供應鏈中推動多元化。我們已制定完善的計畫，以識別和支援由不同背景的個人所擁有，且符合資格的企業，以提供符合全球客戶群需求的產品。

成功與否的重要指標之一，就是我們對各種不同供應商的支出數額。在 2022 會計年度，Dell 在不同的小型企業的支出超過 30 億美元[58]。而且這也是連續第 12 年 Dell 獲得十億美元圓桌組織 (BDR) 的認可。BDR 會認可及表揚每年向少數族裔和女性擁有的企業至少採購 10 億美元的企業。

此外，供應商若在本身的組織當中致力實現供應商多元化之目標，我們會優先向這類供應商採購。為了提高供應鏈的責任感，我們監督主要供應商向各種供應商採購的金額。去年，我們的供應商對各家不同的公司採購超過 9.21 億美元[59]。

採購支出是我們與各種供應商議合的重要指標。不過，這只是我們促進實質影響和包容性的方法之一。我們在供應鏈以內不斷尋找具策略效用的機會，以推廣除了採購以外的多元化與包容性。我們多元化倡儀的重要元素之一，包括支援各種供應商發展技能。

Dell 為各種供應商提供兩種機會，協助他們建構業務競爭能力：「供應商多元化發展計劃」以及「科技女力計劃」。參加這些計劃的供應商，因為發展出更多能力而能夠改善營運績效，這可能使他們能夠追求新的成長機會。供應商多元化發展計劃可協助處於不同成熟階段的各種供應商完善他們的各項技能。目標在於協助提高整體營運效率，讓他們與 Dell 和其他大型企業合作時，做好成功的準備。

此外，我們也繼續尋求機會讓以下這些不同的小型企業享有同等的資源，並協助推廣他們的業務：

- 女性擁有的以及獲得全美女性企業家協會認證的企業。
- 少數族裔擁有的以及獲得全美少數族裔供應商發展委員會認證的企業。
- LGBTQIA+ 擁有的以及獲得全美 LGBT 商會認證的企業。
- 身障人士擁有的以及獲得 Disability:IN 認證的企業。
- 退伍軍人擁有的以及獲得全美退伍軍人商業發展委員會認證的企業。
  - 符合美國小企業管理局的資格要求：小型弱勢企業。
  - 因歷史原因未被充分開發的業務區計劃。
  - 女性擁有的企業。
  - 退伍軍人擁有的企業。
  - 因公致殘退伍軍人擁有的企業。
- 獲得 WEConnect International 認證的女性所有跨國企業。
- 經中國少數民族供應商發展認證的中國少數民族擁有的企業。

供應商多元化計畫支援女性擁有的企業的能力建構

我們體認到，我們的供應鏈彈性取決於與各種供應商的接觸與支援。Dell 實現此目標的方法之一是支援女性擁有的企業以及獲得全美女性企業家協會認證的企業。

Dell 與 WBENC 合作過程中，建立了供應商多元化科技女力 (WiT) 計劃，以集結技術領域的女性擁有的供應商。這些企業均獲得 WBENC 認證，並代表技術的各個層面，包括網路安全、軟體、物聯網和 IT 製造。

在 2021 年，一個 WiT 成員回應了Dell 的招標書 (RFP)。該公司是位於佛羅里達州的敏捷軟體開發和雲端服務公司，並在哥倫比亞設有近岸開發中心。他們的專長是協助客戶使用最新的網路、行動、雲端、AI 和資料技術。根據此公司提供企業規模數位能力的方法，他們理所當然成為此專案的供應商選擇。

我們與此供應商的合作有助於 Dell 透過實施 Rapid Discovery 擴展我們的 IT 基礎結構分析軟體工具。這個新功能幫助 Dell 的內部工程團隊和外部客戶快速掃描網路環境，並快速且有效率的發現裝置。透過實施此方法，我們的工程團隊可做出更好的銷售與採購決策。

「WomeninTech計畫、資源、學習和網路功能，讓我們對擴大規模與策略的理念產生轉變」，該供應商的 CEO 表示。「我們已擴展了客戶名單，包括像 Dell 這樣的大型企業，並經歷顯著的成長。因此，在過去四年內被列入美國發展速度最快的 5000 大私人公司。」

除了獲得寶貴的商業和教育機會之外，此供應商表示他們很重視成為女性科技創業家支援社群一份子的機會。他們同樣感謝 Dell 團隊成員，並表示「他們在過程中每個階段提供支持」。

有鑑於第一個專案的成功，Dell 正在規劃與此供應商在 2023 會計年度合作第二個專案。

供應鏈 — 稽核結果

勞動權與人權

接受稽核的工廠的合規百分比，並根據供應商層級，將不合規情況細分為主要缺失和需優先解決的缺失[60]

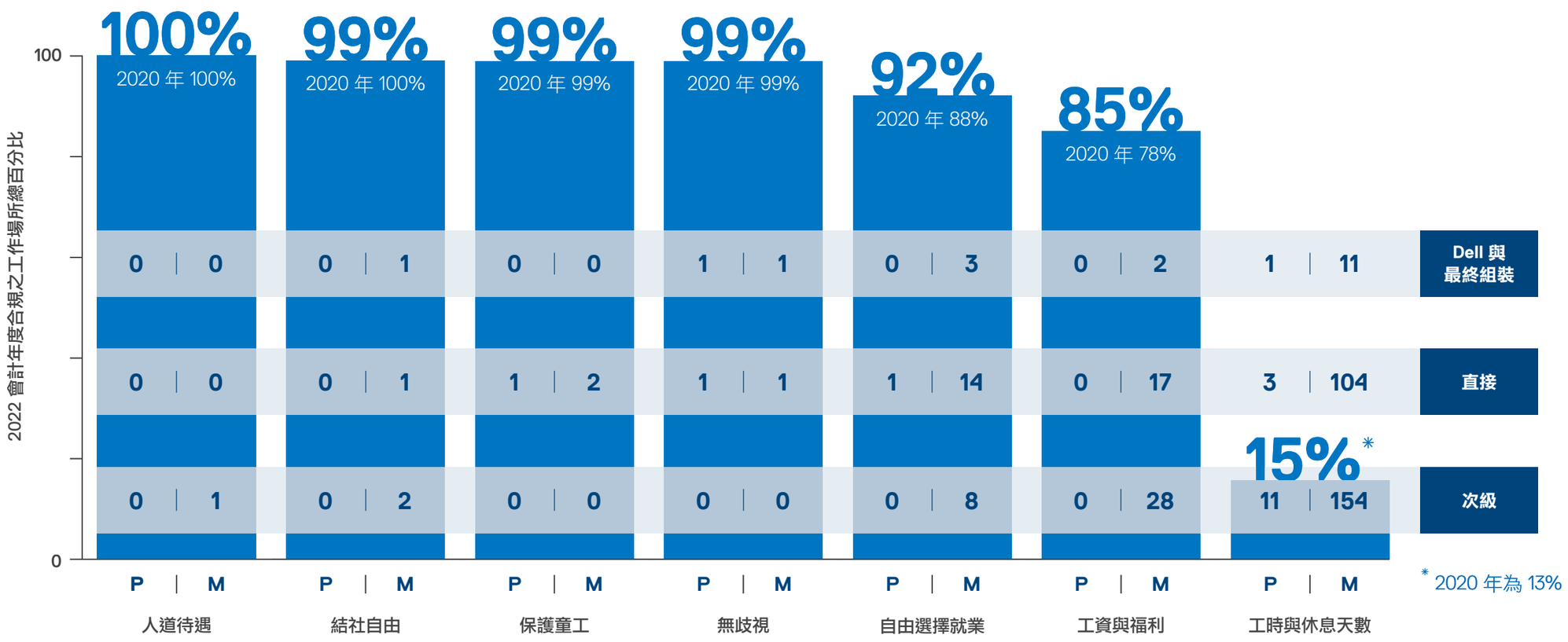
金鑰

P 需優先解決的缺失

M 主要缺失

這是 317 家工廠的稽核結果。當識別問題時，我們與工廠合作進行修正。

在 2022 會計年度年底，90% 的須優先解決及 69% 需優先解決和主要的缺失 (累計) 已結案。



* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

員工健康與安全

接受稽核的工廠的合規百分比，並根據供應商層級，將不合規情況細分為主要缺失和需優先解決的缺失[61]

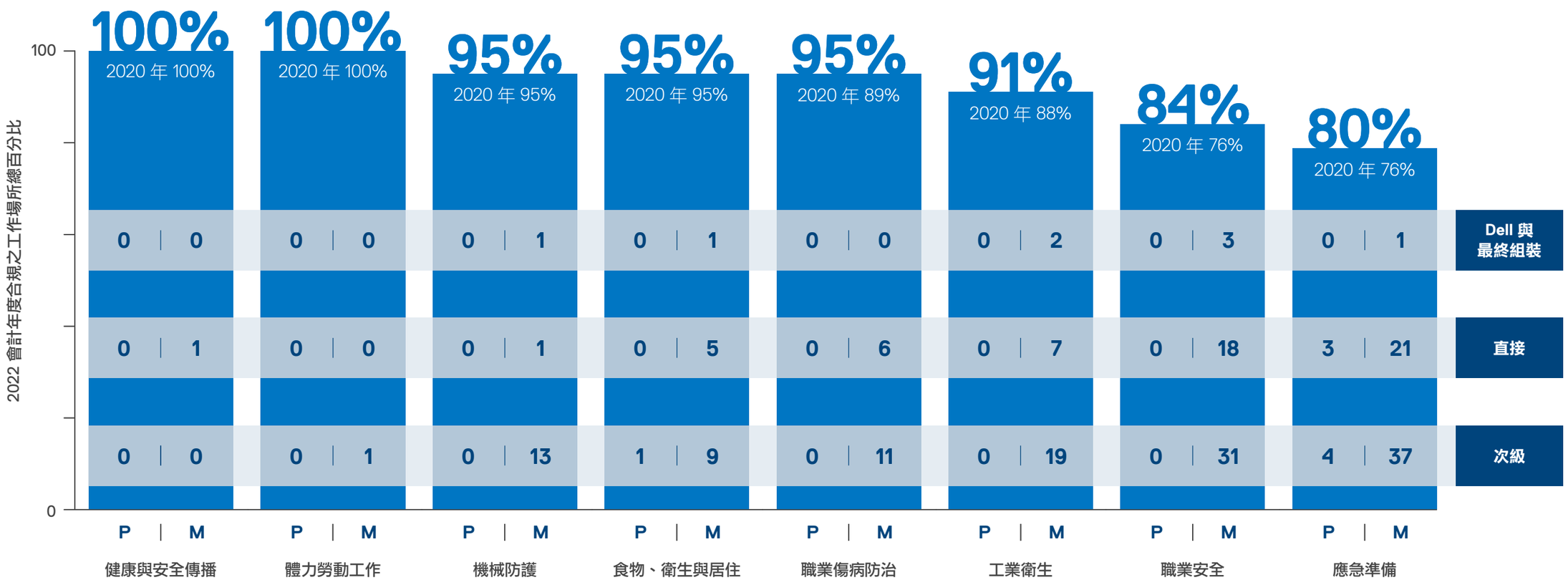
金鑰

P 需優先解決的缺失

M 主要缺失

這是 317 家工廠的稽核結果。當識別問題時，我們與工廠合作進行修正。

在 2022 會計年度年底，90% 的須優先解決及 69% 需優先解決和主要的缺失 (累計) 已結案。



* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

環境

接受稽核的工廠的合規百分比，並根據供應商層級，將不合規情況細分為主要缺失和需優先解決的缺失[62]

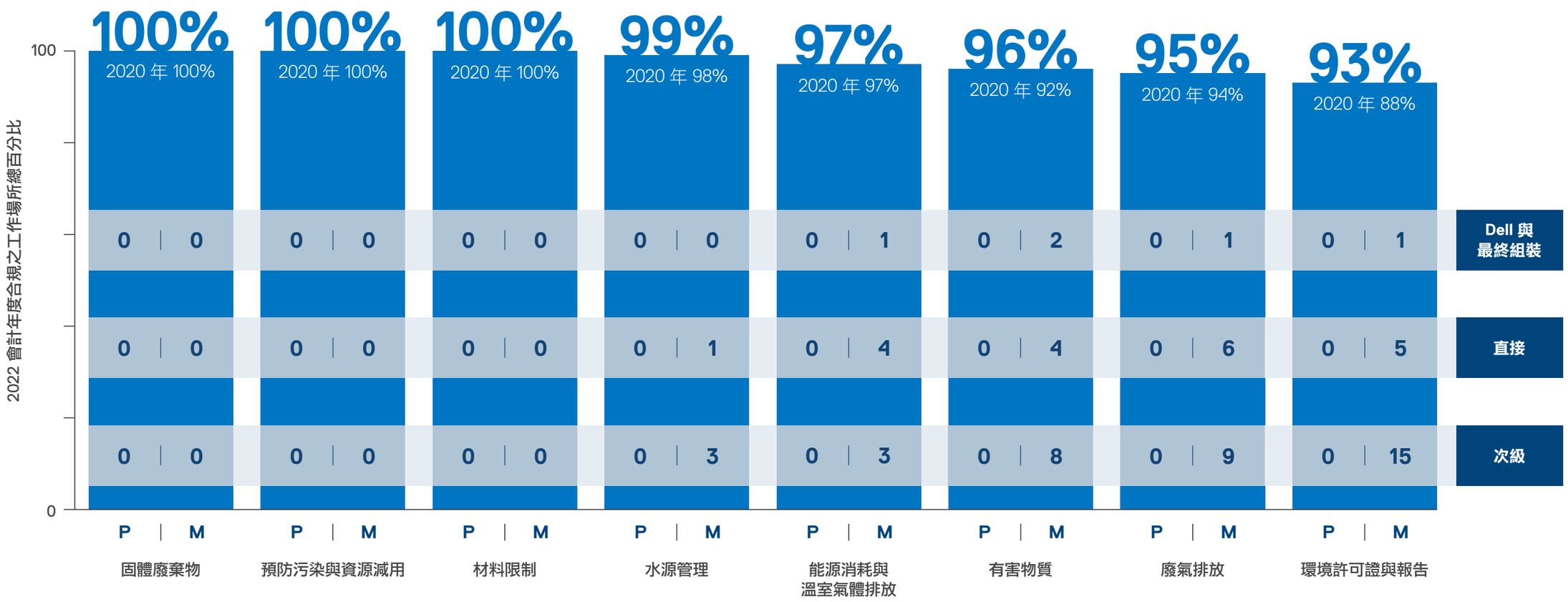
金鑰

P 需優先解決的缺失

M 主要缺失

這是 317 家工廠的稽核結果。當識別問題時，我們與工廠合作進行修正。

在 2022 會計年度年底，90% 的須優先解決及 69% 需優先解決和主要的缺失 (累計) 已結案。



* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

道德

接受稽核的工廠的合規百分比，並根據供應商層級，將不合規情況細分為主要缺失和需優先解決的缺失[63]

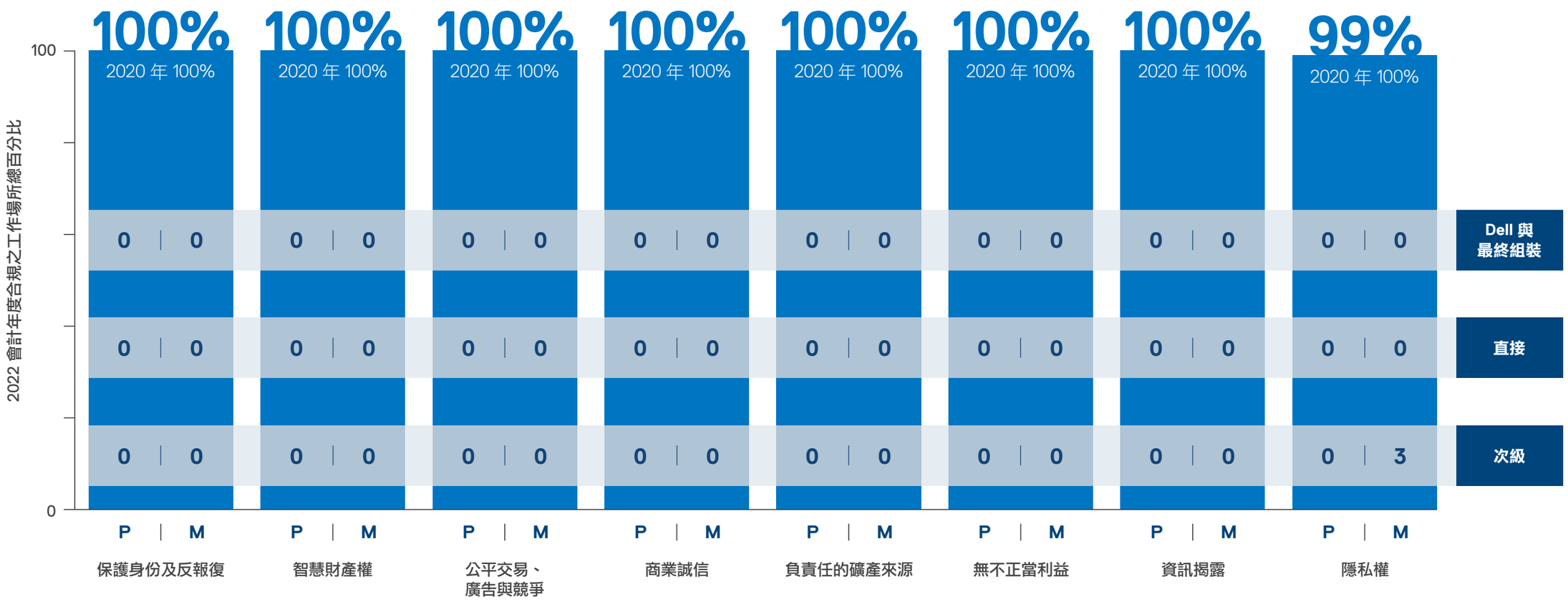
金鑰

P 需優先解決的缺失

M 主要缺失

這是 317 家工廠的稽核結果。當識別問題時，我們與工廠合作進行修正。

在 2022 會計年度年底，90% 的須優先解決及 69% 需優先解決和主要的缺失 (累計) 已結案。



* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

管理系統

接受稽核的工廠的合規百分比，並根據供應商層級，將不合規情況細分為主要缺失和需優先解決的缺失[64]

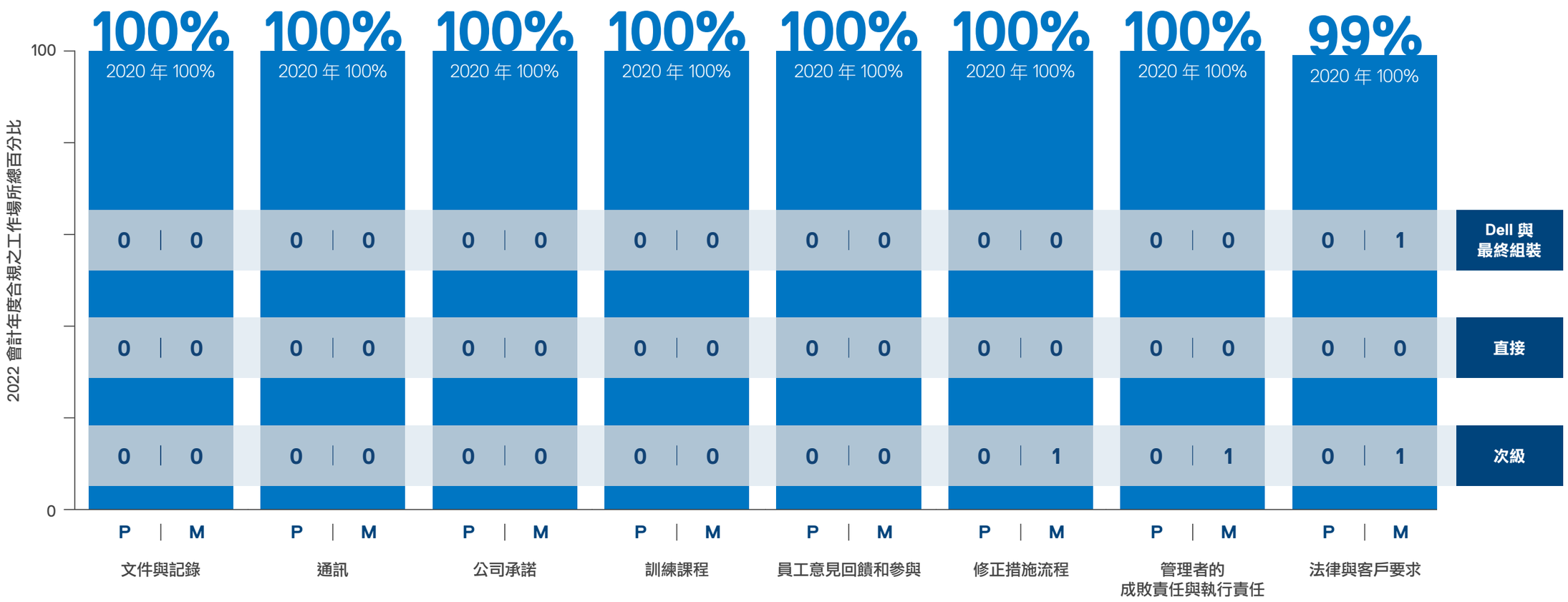
金鑰

P 需優先解決的缺失

M 主要缺失

這是 317 家工廠的稽核結果。當識別問題時，我們與工廠合作進行修正。

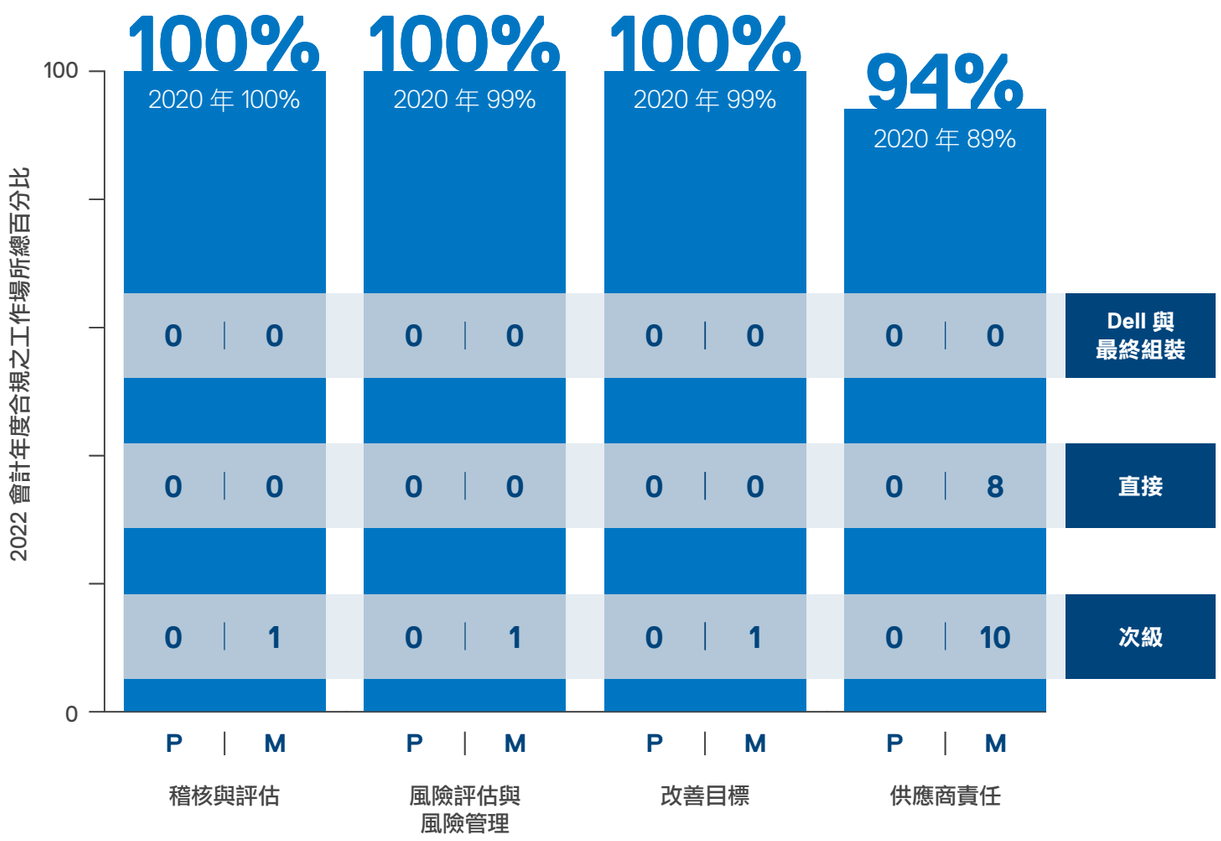
在 2022 會計年度年底，90% 的須優先解決及 69% 需優先解決和主要的缺失 (累計) 已結案。



* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

管理系統 (續)

接受稽核的工廠的合規百分比，並根據供應商層級，將不合規情況細分為主要缺失和需優先解決的缺失[65]



金鑰

P 需優先解決的缺失

M 主要缺失

這是 317 家工廠的稽核結果。當識別問題時，我們與工廠合作進行修正。

在 2022 會計年度年底，90% 的須優先解決及 69% 需優先解決和主要的缺失 (累計) 已結案。

* 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

實際成果

主要指標的詳細三年績效趨勢，為我們的工作提供多一層透明度，也讓讀者可以了解我們的進度。我們每年都會報告各項業務中的材料指標。有些指標與我們為 2030 年環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 計畫制定的目標息息相關，有些則為與各種利益關係人相關的其他業務指標提供額外分析。我們根據全球報告倡議組織 (GRI) 標準、SASB 標準，以及世界經濟論壇的核心利益關係人資本主義指標，使用我們的框架報告來補充這些資訊。我們的 GRI 索引也提供 GRI 揭露與氣候相關財務揭露推薦之間的對應關係。此外，我們回應 CDP 水安全和氣候變遷問卷調查，使我們強而有力的 ESG 報告更加完善。

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
產品的永續材料 除非另有說明，否則以公斤為單位				
使用永續材料總和	11,521,288	12,594,607	25,258,183	由於鋼和鋁的驗證工作，永續材料的價值提高。由於能夠生產更多產品，塑膠的價值同樣提升。
使用的回收塑膠	11,217,311	12,007,480	19,223,743	由於能夠生產更多零件並獲得額外驗證，PCR 塑膠製品逐年增加。
使用再生碳纖維	303,977	582,591	682,157	再生碳纖維顯示與生產需求增加相關的逐年小幅增長。
使用生物塑膠		4,536	280,876	實施不同方法生產生物塑膠。實施了從產品基礎到原材料採購的轉變。
使用回收塑膠			4,945,428	Dell 與供應鏈合作努力，驗證我們產品當中鋼零件所使用的回收材料。 驗證由獨立第三方根據符合 ISO 14021 回收成分標準進行。 在 2022 會計年度，Dell 僅報告經驗證的鋼回收成分。
包裝的永續材料 除非另有說明，否則以磅為單位				
使用海洋塑膠	73,366	118,875	227,595	代表在全新 Dell Technologies 品牌產品的包裝中使用海洋塑膠的數量 (出貨至原設計製造商)。 2022 會計年度報告日期為 2022 年 1 月 31 日。
負責任的電子廢棄做法				
收集的產品百分比	9.1%	9.6%	12.1%	此百分比為回收作回收利用和重複使用的單位總計與銷售產品數量相比。

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
溫室氣體 (GHG) 排放量 以公噸二氧化碳當量計算 ($MTCO_2e$)				
範疇 1 和範疇 2 依市場表示的溫室氣體 (GHG) 排放量	290,300	216,300	203,700*	全球所有工作場所，包含出租空間以及公司車輛和飛機。[66]
範疇 1 的 GHG 排放量	57,000	44,200	45,600*	
範疇 2 的 GHG 排放量 (依市場)	233,300	172,200	158,100*	全球所有工作場所，包含出租空間。[67]
範疇 2 的 GHG 排放量 (依位置)	405,400	356,900	337,600*	
範疇 3 的 GHG 排放量，類別 1，購入的產品和服務	8,758,600	8,767,800*	不適用	在 2021 會計年度，我們的報告指出相較於 2020 會計年度基線，範疇 3，類別 1 排放量增加了 9,200 公噸。此一增加歸因於疫情首年期間產品需求的轉變。 在 2022 會計年度，我們改善了範疇 3，類別 1 的計算方法和報告方式。我們修訂後的方法現在將會計年度支出與間接和直接供應商的範疇 3，類別 1 報告 (如有) 結合。這確保我們的計算採用最新的供應商排放量資料，以及同一報告期間內的直接和間接支出。因此，我們並未報告 2022 會計年度進展，因為此資訊取決於供應商排放量資料，且 2023 年 1 月前均無法取得。[68]
範疇 3 GHG 排放量，類別 3，上游燃料和能源相關活動	131,700	105,500	143,000*	與購入燃料和電力 (用於 Dell Technologies 營運) 相關的上游排放量。
範疇 3 GHG 排放量，類別 4，上游交通運輸/分銷	763,400	1,098,200	1,350,600*	根據 GLEC 框架範疇 3 類別 4 的指引，此數字包含由 Dell 承包的委外物流交通運輸和分銷的 WTW 排放量。客戶取貨訂單的下游交通運輸和分銷同樣計入 Dell 的上游交通運輸和分銷的數字。[69]
範疇 3 GHG 排放量，類別 6，商務差旅	314,300	61,400	19,600	
範疇 3 的 GHG 排放量，類別 11，售出產品的使用	14,750,000	13,100,000	13,590,000*	此資料的範圍包含所有伺服器系統、儲存裝置系統、網路系統、顯示器、用戶端筆記型電腦和桌上型電腦系統 (包括 Precision 和 Alienware)。

數字已四捨五入至最接近的百位。總數無法加總。

*我們委託外部第三方針對這些指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
Dell Technologies 營運消耗的能源 除非另有說明，否則以千瓦時 (kWh) 為單位				本節所列的能源數字皆屬全球所有工作場所的數字，包含出租空間以及公司擁有和出租的運輸工具。
電力消耗 (總計)	1,009	941	907	
再生電力消耗	461	508	502	
現場產生的消耗量	0.8	0.8	1.4	
再生電力與總耗電量百分比	46%	54%	55%*	
其他能源消耗	198	149	156	
總能源消耗	1,207	1,090	1,063*	
Dell Technologies 營運消耗的水資源 以千立方公尺 (m^3) 為單位				本節所列的水資源數字皆屬全球所有工作場所的數字，包含出租空間。
取水量 (總用量)	2,346	1,931	1,778	
第三方來源	2,310	1,882	1,736	取自政府和私人來源的淡水和再生水。
地下水和地表水來源	36	49	42	

*我們委託外部第三方針對這些指標執行有限認證程序。查看完整詳細資訊和資料方法。

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
製造過程中產生的廢棄物 除非另有說明，否則以公噸 (MT) 為單位				
產生的非有害廢棄物	13,175	12,505	14,224	資料適用於負責組裝產品的 Dell Technologies 擁有的工作場所。
垃圾掩埋避免率占產生的非有害廢棄物總值百分比	99%	97%	99%	
回收或再利用的非有害廢棄物	11,472	10,544	12,599	
非有害廢棄物回收 (廢棄物能源化)	1,491	1,476	1,390	
非有害廢棄物焚燒	0	4	0	
非有害廢棄物堆肥	107	54	48	
非有害廢棄物堆填	105	427	186	
健康與安全指標 (Dell Technologies 營運)				
可記錄工傷事故/疾病率	0.08	0.04	0.04	每 100 位全職員工 (FTE) 的案例數。
DART (離開工作、工作能力受限或轉換工作) 率	0.04	0.02	0.03	
職業災害死亡總數	0	0	0	所有員工案例數。
重大環境罰款 在 2022 會計年度，我們並未因產品或工作場所問題產生任何重大環境罰款。				

培養包容性[70]

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
女性身分的團隊成員 (占全球員工百分比)	31.1%	31.8%	33.9%	在我們全球工作團隊中，自我認同為女性的員工比例。
非技術女性代表	35.8%	36.7%	39.0%	
技術女性代表	20.1%	20.8%	22.8%	
領導階層女性代表	24.4%	25.8%	28.2%	
美國族裔總計：西班牙裔或拉丁裔	8.2%	8.9%	9.4%	在我們美國工作團隊中，自我認同為所示種族/族裔的員工比例。
美國族裔總計：黑人或非裔美國人	5.1%	5.3%	6.0%	
美國族裔總計：亞洲人	14.5%	14.7%	15.0%	
美國族裔總計：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5%	0.5%	0.5%	
美國族裔總計：夏威夷族或其他太平洋島民	0.2%	0.2%	0.2%	
美國族裔總計：兩種或以上的種族	1.7%	1.7%	1.8%	
美國族裔總計：白人	68.9%	67.4%	65.1%	
美國族裔總計：未透露	0.7%	0.9%	1.4%	

培養包容性[71]

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
美國非技術職務西班牙裔或拉丁裔代表	9.0%	9.8%	10.3%	在我們美國工作團隊中，自我認同為所示種族/族裔的員工比例。
美國非技術職務黑人或非裔美國人代表	5.5%	5.8%	6.5%	
美國非技術職務亞洲人代表	9.1%	9.1%	9.2%	
美國非技術職務美洲印第安人或阿拉斯加原住民代表	0.5%	0.5%	0.5%	
美國非技術職務夏威夷族或其他太平洋島民代表	0.2%	0.2%	0.2%	
美國非技術職務兩種或以上的種族代表	1.8%	1.8%	1.9%	
美國非技術職務白人代表	72.8%	71.4%	69.4%	
美國非技術職務未透露代表	0.7%	0.9%	1.3%	
美國技術職務西班牙裔或拉丁裔代表	6.5%	7.1%	7.8%	
美國技術職務黑人或非裔美國人代表	4.2%	4.4%	4.9%	
美國技術職務亞洲人代表	25.6%	26.0%	26.3%	
美國技術職務美洲印第安人或阿拉斯加原住民代表	0.5%	0.5%	0.5%	
美國技術職務夏威夷族或其他太平洋島民代表	0.1%	0.1%	0.1%	
美國技術職務兩種或以上的種族代表	1.4%	1.4%	1.5%	
美國技術職務白人代表	60.7%	59.2%	56.8%	
美國技術職務未透露代表	0.7%	1.0%	1.6%	

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
美國領導階層職務西班牙裔或拉丁裔代表	6.9%	7.9%	8.5%	在我們美國工作團隊中，自我認同為所示種族/族裔的員工比例。
美國領導階層職務黑人或非裔美國人代表	3.0%	3.5%	3.7%	
美國領導階層職務亞洲人代表	11.7%	12.8%	13.6%	
美國領導階層職務美洲印第安人或阿拉斯加原住民代表	0.4%	0.6%	0.6%	
美國領導階層職務夏威夷族或其他太平洋島民代表	0.1%	0.1%	0.1%	
美國領導階層職務兩種或以上的種族代表	0.9%	1.1%	1.0%	
美國領導階層職務白人代表	76.1%	72.9%	71.0%	
美國領導階層職務未透露代表	0.6%	0.8%	1.0%	
參與「員工資源小組」(ERG) 的員工百分比	33%	44%	47%	參與度是以登記 13 個 ERG 中任何一個的員工人數除以範圍內的員工總人數計算。

評量值	2020 會計年度	2021 會計年度	2022 會計年度	備註
員工擔任義工百分比	59%	51%	50%	我們將減少歸因於 COVID-19 對於面對面接觸的志工服務造成的持續不良影響，以及多個 Dell 辦公室在 2022 會計年度中保持關閉。
總義工時數 (單位為千小時)	914	516	709	
觸及總人數 (累計，2020 會計年度至當前報告的會計年度)	46,588,226	93,565,402	159,742,242	我們的「10 億人」目標追蹤透過我們健康與教育計畫所觸及的人數。由於資料的地理分布廣泛，且合作夥伴詳細驗證每個受益人資料的能力有限，我們的直接和間接影響指標並不代表受影響的生命的獨特情況。往後，我們將追蹤直接影響的獨特代表情況。由於社群外展的性質，間接影響仍將視為指標且不會單獨追蹤，這符合整個行業的共同衡量與評估做法。
總貢獻 (單位為百萬美元)	$51.6	$49.9	$60.9	這個指標代表總現金以及實物產品和服務總貢獻，並按相應會計年度的公平市場價值估算。這個金額並不包含員工、廠商或客戶的貢獻。
接觸的人員當中，獲得我們社會和教育計畫資助的女孩、成年女性或弱勢族群百分比	51.7%	56.1%	54.1%	「10 億人」目標報告的總人數中，身分認同為女孩、成年女性或弱勢族群的個人所佔百分比。 「女孩」、「成年女性」指的是自我認同為女性的個人。「弱勢」一詞包括但不限於以下群體：女孩或成年女性、少數種族/族裔、需要便利的受益人 (心理、生理、感官、認知和神經多樣性障礙)、LGBTQIA+ 人士、低社經地位族群。 由於資料的地理分布廣泛，且合作夥伴詳細驗證每個受益人資料的能力有限，我們的直接和間接影響指標並不代表受影響的生命的獨特情況。往後，我們將追蹤直接影響的獨特代表情況。由於社群外展的性質，間接影響仍將視為指標且不會單獨追蹤，這符合整個行業的共同衡量與評估做法。
在數位轉型過程中受到 Dell 支援的非營利合作夥伴總數 (累計)	11	76	222	此衡量標準目前涵蓋參與「Tech Pro Bono」計畫的非營利組織數量。我們正在發展衡量方法，以便涵蓋透過其他 Dell 活動支援的非營利組織，包括直接業務部門捐贈以及因為有機的技能型員工志工服務而受惠的組織。 Dell Technologies 已投資發展數位評估工具，現可供全球非營利組織使用。此工具讓非營利組織能夠衡量和確認目前的數位轉型首要任務，協助他們在一段時間內的進展。數位評估工具是由第三方供應商 TechSoup 開放。 2021 會計年度觸及的非營利組織數量比之前多報了一個。考量到一個重複的研討會參與者，2021 會計年度透過 Tech Pro Bono 計畫受惠的非營利組織合作夥伴數量為 65。根據此調整，至今為止在數位轉型過程中受惠的非營利組織的 2021 會計年度的累計總數為 76，而 2022 會計年度則為 222。

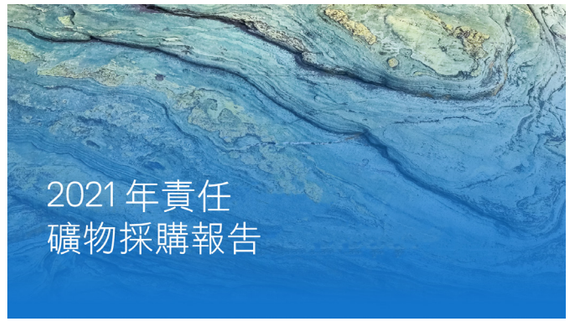
附錄

報告方式

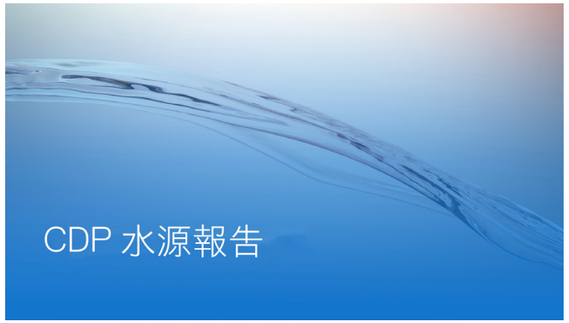
本 2022 會計年度環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 報告結合下列其他報告，為我們的利益關係人提供清楚明確的資訊，說明 Dell Technologies 如何履行我們的承諾。查看目前報告以及我們所有報告的歸檔複本。

本計畫於 2019 年 11 月發佈，說明我們將如何運用自己的能力範圍、技術及人員，在 2030 年及往後，對人類與地球建立正向永久的社會影響力。

依據 GRI 標準、SASB 標準及 WEF 的核心利益關係人資本主義衡量指標，檢視我們的框架報告。我們的 GRI 索引也提供 GRI 揭露與 TCFD 建議間的對應。



我們支持、尊重且維護各國人民享有之國際公認人權，且負責任礦物採購亦為我們全球方針的一部分。



Dell Technologies 定期提交 CDP 水安全報告，其中說明了我們為協助確保未來水安全所做的努力。

Dell Technologies 定期提交 CDP 氣候變遷報告，其中說明了我們在降低氣候風險所做的努力。

實現淨零目標的方法

全球認可的氣候績效

Dell 長久以來關注氣候變遷而且一系列強大的目標均獲得重大進展。我們首先分享 2002 年環境報告中的排放量資料。2015 年，我們是首批獲得科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 驗證減排目標的 12 家公司之一。我們達成了 2020 年營運碳排放的目標，從 2010 年至 2020 年必須減少 40%，而且我們在 2021 年 CDP 年度氣候變遷問卷調查中的答覆，由於提供高品質且全面的資訊而獲得 A 級評分。這項公開評分是優良內部管理、了解氣候變遷議題，以及公司對於氣候變遷議題透明度的評定指標。我們已經準備好採取下一步。

管理排放量

Dell 實現淨零目標的方法，主要是在三大領域減少排放：本身營運的排放 (範疇 1 和 2)、供應鏈的排放 (範疇 3)，以及我們使用產品的排放 (範疇 3)。在每個案例中，我們會結合科學基礎、有時限的多個過渡期目標，監測我們達成淨零目標的進度，同時也讓供應鏈和研究與開發團隊共同參與，應對那些我們無法直接控制的影響。

營運排放量

Dell 在 2040 年以前讓範疇 1 和 2 排放量減少 50% 的目標已獲得 SBTi 認可，符合維持全球暖化幅度在 1.5 度攝氏以內的減量目標，這是《巴黎氣候協定》最遠大的目標。我們已經開始將基礎設施升級並改善營運的能源效率，以便降低能源需求。我們承諾要在 2030 年使用 75% 再生能源電力，並在 2040 年達到 100%，這樣便能促使我們剩餘的範疇 2 排放量降至接近零，達成一部分的淨零目標。

至於範疇 1 排放量，我們會著重在建築和交通工具中取消使用會排放溫室氣體的燃料，而且建築和設備均改用低排放或無排放的冷卻系統。雖然目前存在上述某些技術，我們知道要達成目標，在未來必須探索新的技術，並願意針對不同的選項進行實驗。

上游排放量：與供應鏈合作

與我們的供應商合作，幫助監控和管理他們的碳足跡對我們實現淨零的努力極為重要。我們希望未來與合作夥伴一同參與時，能夠納入他們進行能源採購、提高能源效率、改善物流以及調整氣候相關測量標準與報告的方法。

我們也可以協助供應商發展本身的參與做法。我們如果要針對上游排放量獲得重大減排進展，我們的供應商以及他們的供應商必須效仿我們的計畫，或是訂立本身的計畫但是目標相同。

下游排放量：管理產品足跡

在 2013 年底，我們公布將整個產品組合的能源密集度降低 80% (2012 至 2021 會計年度) 的目標。這在我們的行業中為首創之舉，此目標的遠大抱負於 2015 年在 SBTi 進行驗證時獲得認可。去年針對這個目標提呈報告時，我們的記錄顯示，相較於 2012 年基線，減量大約達到 76.7%。在 2023 會計年度，我們將發佈減少售出產品使用相關碳排放量的最新 2030 年目標。

能源密集度是我們任何產品碳足跡極其重要的一部分，因此我們也知道必須探索各種機會，以便透過我們的設計和服務實現循環經濟。我們在產品生命週期的每個階段均考慮永續經營，並著重使用環境衝擊較小的永續材料，這是為了讓產品更經久耐用，且維修、翻新或回收更加簡單。這一切努力都會減少產品生命週期的排放量。

放眼未來

我們提出的所有步驟，對於減少碳足跡以及加速實現淨零目標，均發揮重要作用。我們的產品和服務難免會產生一些足跡。在我們盡己所能減少本身對環境的衝擊、減少產品的能源使用量、與供應商合作讓供應鏈脫碳，並倡導廣泛採用再生電力之後，我們仍需要投資推動為大氣層除碳的專案。我們已經投資一些 (未衡量) 植樹與棲地復育的計畫，但是我們需要一個「以上皆有」的策略。我們會繼續研究其他除碳策略並確認其有效性，並會投資那些有效、可量化和可驗證的策略。

詞彙表

以下是本報告中出現的詞彙，以及我們用於 Dell Technologies 社會影響力計畫脈絡下的定義。

盟友：盟友會積極支援，並使人們認識來自不同社會認同成員。

盟友關係：作為盟友的行為，為不同身分認同的人提倡平等機會，並使人們認識他們的獨特經歷。

生物塑膠：從非石油基底生物資源衍生的塑膠。生物塑膠可自農業原料中提取，如甘蔗、篦麻子和玉米。根據原料來源，可視為可再生材料或回收材料。生物基材料可能可以或可能不可生物降解。

能力建構：發展和加強技能、本能、能力、流程和資源的過程，在瞬息萬變的世界中，組織和社群需要具備這些能力才能生存、應變和茁壯成長。

童工：在工業或商業中使用兒童做為勞動力，尤其是在非法或不人道的情況下。

循環經濟：以減少廢棄物和污染、保持產品和材料可用以及使用再生天然系統為原則的經濟體系。

循環：對經濟體系或產品開發過程的描述，以減少廢物和污染、保持產品和材料可用以及使用再生天然系統為原則。

氣候難民：部分因氣候變遷而遷徒或流離失所的人口。

氣候相關情境：未來可能出現的物理、政治或經濟情境，涉及大規模和複雜的氣候變遷。

封閉再生：回收、返回生產線並再利用的材料，用於生產該材料首次生產的同類產品。Dell 從任何 IT 產品（不論品牌或回收網路）收集材料，以製造新的 IT 產品。

CO_2e 或 CO_2 當量：以通用單位描述不同溫室氣體的詞彙。對任何數量和類型的溫室氣體來說，CO_2e 表示含有與全球暖化影響同等的二氧化碳 (CO_2) 量。

COP26：第 26 屆氣候變遷締約國會議於 2021 年 11 月 1 日至 12 日在蘇格蘭格拉斯哥舉行。

DART（離開工作、工作能力受限或轉換工作）率：職業傷害嚴重程度的衡量標準。

資料控制流程：控管和管理資料的流程，是達到資料品質、控管和資料管理目標的常見內部控制類型。

減碳：減少碳排放。該詞彙常指轉為會持續減少和補償二氧化碳 (CO_2) 排放量的經濟體系。

數位沙漠：有限或沒有網際網路或其他連線能力的地域。

數位落差：可獲得及使用電腦和網際網路者與無法獲得及使用電腦和網際網路者之間的鴻溝。

數位包容：個人和群體獲得及使用資訊和通訊技術的能力。

數位素養：使用資訊和通訊技術來尋找、評估、建立和交流資訊的能力，需要具備認知和技術技能。

多元化：由各類人組成的狀態，尤其是指廣泛融合不同性別、種族、文化、性取向、社經背景和/或能力。

下游：指產品生產後價值鏈中的階段，產品會在此階段獲得分配、使用或處置。

員工淨推薦積分：根據以淨推薦積分（NPS）為基礎發展的概念來衡量員工的忠誠度，這種方法可用來衡量您的員工是否願意向其家人或朋友推薦自己的工作場所。

能源效率：一種降低能源消耗的方法，利用較少能源獲得同等數量有用功率。

公平性：公平性瞭解每人具有不同情況，必須提供適當的資源和機會以實現平等。

族裔：根據相同種族、國籍、部落、宗教、語言或文化起源/背景而分類的一大群人。族裔與種族相似，但族裔是指社會架構，是一個較概括性的詞彙。

電子廢棄物：不再需要、無法運作以及接近或已屆其使用壽命的電子產品。

會計年度：我們的會計年度指的是在最接近 1 月 31 日的星期五結束的 52 或 53 週期間。我們將截至 2022 年 1 月 28 日、2021 年 1 月 29 日和 2020 年 1 月 31 日的會計年度分別稱為「2022 會計年度」、「2021 會計年度」和「2020 會計年度」。2022 會計年度、2021 會計年度和 2020 會計年度均為 52 週。

強迫勞動：以懲罰威脅的方式向任何人索要的一切工作或服務，且對方並非自願勞動。

未來型技能：適合嶄新和新興工作的技能，且有可能是必要的技能。

全球報告倡議組織 (GRI)：一個國際獨立標準組織，旨在協助企業、政府和其他組織了解並交流其對氣候變遷、人權和貪腐等議題的影響。

溫室氣體 (GHG)：透過吸收輻射 (例如二氧化碳和甲烷) 而導致氣候變遷的氣體。

溫室氣體議定書：一套全面的全球標準框架，用於衡量和報告私人企業和公用事業部運作和價值鏈所產生的溫室氣體排放量。

高度缺水地區：在特定時期內對水量的需求超過可用水量，或是因品質低劣而限制水資源使用的地域。我們利用世界資源研究所 (WRI) 輸水道基線水壓力指標判斷是否有缺水情形。如果指標分數屬高或極高，則會視為缺水區域。

傳統黑人大學 (HBCU)：在 1964 年前專為黑人美國人而設的美國高等教育機構。

人權：所有人因作為人類，而應享有的普遍權利。人權是所有人與生俱有之權利，不分國籍、性別、種族或族裔、膚色、宗教、語言或其他身份。

人權影響評估 (HRIA)：一個有系統的流程，可識別、預測和應對企業營運、資本專案、政府政策或貿易協議的潛在人權影響。

人口販賣：涉及剝削他人從事勞動、服務或商業性行為的一種犯罪。

構思會議：產生、發展和交流新構思的創意過程。

包容性：係指重視組織多元化的做法，無論其背景或意見均尊重他人；協助建立安全的環境，讓所有個人都可忠於自己。

物聯網 (IoT)：透過嵌入日常物品的運算裝置網際網路進行互聯，讓這些物品能夠收發資料。

交叉性：由多種不同形式歧視（例如種族、性別和階級歧視）組合（重疊或相互交織）的影響引起的複雜累積方式，尤其會發生在邊緣化個人或群體的經驗中。

Latinx：中性或非二元性別，是 Latino 或 Latina 的替代詞。

LGBTQIA+：女同志、男同志、雙性戀、跨性別、酷兒和/或疑性戀、雙性人及無性戀和/或盟友的縮寫。

線型經濟：Dell 創造的價值，使用年度財務報告中披露的營收、稅前收入和淨收入做為指標進行衡量。

重大議題：本報告中提及的「ESG 重大議題」資訊不應被視為此類資訊對我們業務或財務成果，或對美國證券或其他適用法律而言的重大性議題之描述。本報告中所提及的「重大性議題」是指依循 ESG 報告與策略脈絡的此類詞彙。

微歧視：用於簡短和日常常見對話、行為或環境侮辱的詞彙，無論有意識或無意識，對任何群體傳達敵意、貶低或負面偏見輕視和汙辱的詞彙。

少數族群服務機構 (MSI)：專為少數族裔而設的美國高等教育機構，包括傳統黑人大學、西裔生院校、部落生高等院校以及亞洲與洲印第安人太平洋島民生院校 (AANAPISI)。

願景目標：積極大膽和/或具有挑戰性的目標。

淨零：公司價值鏈中的活動不會因溫室氣體排放而對氣候產生淨影響的一種狀態。

抵銷：減少或平衡另一端的考量或數量，通常用於溫室氣體的背景中。

現場再生能源發電：在消耗能源的所在地產生再生能源。

營運排放量：與工作場所或公司營運相關的溫室氣體排放量。

合作夥伴：公司價值鏈中的協作夥伴、客戶或供應商。

有色人種：主要在美國使用的詞彙，係指白人以外的人種。

地球限度：由斯德哥爾摩應變中心 (Stockholm Resilience Centre) 提出的一個概念，代表人類繼續發展和繁衍後代共九大領域的地球限度。

產品生命週期：每件產品從進入市場到退出市場或最終衰退的週期。這個週期也可以是各個製造步驟的逐步考量，包括產品製造（包括原材料的生產)、包裝、分銷、使用和壽命結束而棄置。

產品組合的能源密集度目標：產品組合標準化平均能源需求的量化目標。

脈動調查：定期（每月、每季等等）對員工進行快速簡要的問卷調查，通常用於確定員工滿意度、工作職務、溝通、關係與工作環境等議題的意見回饋。

種族偏見：出於種族或族裔身分的暗示或明示好惡或批判。

輻射驅動力：一種衡量方式，根據政府間氣候變遷專家小組的定義，輻射驅動力用於衡量特定氣候因素對於撞擊地球表面的向下軸射能量的影響。

稀土磁鐵：含有稀土元素的強力磁鐵材料。

再生碳纖維：從廢棄材料、棄置產品或其他物品中獲取以再利用的碳纖維。

回收材料：透過製造流程從回收材料中再加工而得的材料，(包括農業廢棄物） 通常經過重新配置，然後製成最終產品或元件。

再生能源：來自取之不盡、用之不竭的能源，例如風能或太陽能。

可再生材料：Dell 認為，如果一種材料可在合理時間範圍內補充，並且不會危及該材料的補充能力，則可視為可再生材料。

責任商業聯盟 (RBA)：全球最大的行業聯盟，致力於推動全球供應鏈的企業社會責任。

負責任的礦產來源：在考慮社會、經濟和環境因素並且堅守基本標準的礦產開採行為。

SASB：國際組織，致力於制定企業在報告非財務績效時的標準和指引。

科學基礎減量目標：數字化的效能目標，通常與水資源或溫室氣體排放量相關，會考量到不良結果閥值以及地球承載量限制的最新知識。

科學基礎減量目標倡議 (SBTi)：國際組織，讓公司制定科學基礎的減排目標，致力在私部門提倡目標遠大的氣候行動。

範疇 1 排放量：係指公司自有活動的直接溫室氣體排放，例如燃料燃燒、冷媒洩漏以及在工業生產過程中使用溫室氣體。

範疇 2 排放量：與購入能源相關的間接溫室氣體排放。以位置為基礎的排放係由地區能源網所計算，以市場為基礎的排放則與購入能源的合約來源相同。

範疇 3 排放量：由價值鏈活動和資產造成的間接溫室氣體排放，非由報告組織擁有或控制。

一次性塑膠：為了只用一次便丟棄而設計的塑膠物品。

社會影響力：公司或活動對於社群和個人及家庭福祉的淨影響。

贊助：某人支援、建議或協助他人的結果。在 Dell，我們將此詞彙用於領導者在其他團隊成員的職涯旅程中提供支援的背景。

利益關係人：和某事（尤其是業務）有利害關係或關注的各方。

STEM：科學、科技、工程和數學的縮寫，常用於統稱教育方案或這些領域的職業。

次級供應商：直接向公司的供應商提供與產品相關之零件、材料和/或元件的第三方。

供應商社會和環境責任 (SER)：係指供應商獲指派的時機，或是確認其可能產生之社會和環境衝擊的控制權和擁有權。

供應鏈：向公司提供材料或服務的一組公司。

永續材料：源自或經過加工能減少對環境影響的材料。

詞彙表

永續發展：為了維持生態平衡而保持在一定速率或水準，或是避免天然資源耗盡的能力。

人才庫：匯聚一群潛在候選人，包括有晉升機會的公司員工，或是符合資格且已準備好填補職缺的外部候選人。

團隊成員：團隊成員是指所有配戴 Dell 標誌的員工 (包括全職、兼職和臨時)。

Tell Dell：年度員工問卷調查，會收集各種主題的意見回饋，包括「我的主管」、「我們的文化」、「我的整體 Dell 經驗」和「總結」。

第三方稽核：由獨立無關的實體進行的驗證和/或稽核活動。

無意識偏見：一種隱含的聯想 (無論是對人、地點或情境)，通常是因錯誤、不準確或不完整資訊 (包括我們帶入情境的個人經歷) 而造成。

弱勢族群：在本報告的脈絡中，係指黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔這兩個族裔群體。歷史上，與科技業中可確定美國勞動力相比，這兩個群體在組織中的代表人數一向不足。

聯合國永續發展目標 (SDGs)：17 個互相關聯的全球目標，旨在「為所有人創造更美好和永續的未來提供藍圖」。SDG 由聯合國大會於 2015 年制定，用意是在 2030 年以前達成這些目標。

上游：係指生產商品或服務所需投入的材料和服務。

價值鏈：公司為了提供商品或服務而執行的一系列活動。

水源風險分數：水源相關風險等級的數字表示。

缺水：一個地區或國家或公司可用的水資源不足，無法滿足其需求的情況。我們利用 WRI 輸水道基線水壓力指標判斷是否有缺水情形。如果指標分數屬高或極高，則會視為缺水區域。

Dell 重大 ESG 議題

有關我們最近對 ESG 重大議題評估的資訊，位於本報告的利益關係人參以及 ESG 重大議題區塊。我們透過我們的 2030 年目標以及考慮全球報告倡議組織 (GRI) 和 SASB 制定的指南，將我們的 ESG 績效和報告與下述主題保持一致。若要參閱 GRI、SASB 和世界經濟論壇 (WEF) 指數，請見此處。

商業道德：在我們的整個業務實踐中，推動高標準的道德並協助防止貪腐、勒索和賄賂。確保員工有權表達擔憂，而不必擔心遭到報復，並有信心認真對待這些擔憂。確保產品和服務的行銷和傳播是誠實、透明和公平的。

業務績效：Dell 創造的價值，使用淨收入、營業收入、調整後 EBITDA 和營運現金流量等指標來衡量。

社群投資：Dell Technologies 投資於我們的社群，重點關注以下兩個領域：

- 存取技術：確保在全球範圍內以經濟實惠、公平的方式獲取資訊和通訊技術 (ICT)，這是利用數位資訊和服務的必要條件。
- 科學、技術、工程和數學 (STEM) 教育：為未來的公民準備必要的科學和技術技能，以因應日益數位化的世界，並在其中茁壯成長。

資料隱私性和安全性：防範資料威脅，例如保護資料免於丟失、損壞或未經授權的存取，並管理資料（尤其是個人資料）的合法使用和披露方式。

多樣性、公平性和包容性：努力培養一種包容性文化，以反映我們生活和行商的社群的不同觀點、背景和文化，同時確保每個人在我們的組織內都能獲得相同的機會。

能源和氣候變遷：確保能源的有效利用，並過渡到可再生和低碳能源。包含運輸能源能產品能源效率。確保整個價值鏈中的企業和社群能夠抵御氣候變化的影響。

環境與社會法規遵循：致力於確保 Dell 遵守與我們營運所在國家/地區的商業實踐相關的環境和社會法律法規。

治理：維護標準、結構和流程，以確保能有效治理 Dell Technologies，包括影響所有策略、目標和計畫的事項。

人權：在價值鏈（包括供應鏈、營運和客戶對產品和服務的使用）中尊重人權和糾正侵犯人權的行為。解決衝突資源亦屬人權。

創新：持續改進和開發技術領域的新解決方案，並將我們發現的優勢帶給我們的每個利益關係人。包括永遠的資訊科技。

勞動參與和發展：保持管理階層和員工之間的積極互動，培養對 Dell 策略和目標的使命感和承諾。提供彈性的工作選擇，以及圍繞工作與生活平衡和勞工福祉的積極文化。確保整個公司價值鏈的長期可持續就業，並因應不斷變化的勞動力動態。

職業健康和安全：正如世界衛生組織所定義，「職業健康涉及工作場所健康和安全的所有層面，且非常注重危害的主要預防。」Dell 為所有團隊成員打造一個健康、安全、有保障的工作環境。

產品品質與安全：提供在整個生命週期內都安全的優質產品，並不斷考慮提高產品品質的新機會，以滿足知情公眾的需求。這包括保護任何智慧財產權。

產品管理：管理產品生命週期，以協助提高能源效率、修復、再利用、回收和再循環內容，並實現封閉的材料循環。推動負責任的廢棄物管理，尤其是電子廢棄物管理。

關注物質：減少和消除產品生命週期中使用的物質，對健康和環境的潛在影響。

供應鏈彈性：減少 Dell 在價值鏈中的潛在中斷風險，例如惡劣天氣事件、衝突和流行病。

永續消費：轉變商業模式，讓增長且負面社會和環境衝擊脫鉤；吸引客戶積極轉變購買和使用行為，以實現循環經濟；促進使用即服務；並通過數位化，讓流程和活動去物質化。

水和汙水：將整個營運過程中的總用水量和品質影響降到最低，包括在總部和資料中心內，以及使用 Dell 產品和服務所使用（或避免）的水。此外，Dell 的排水品質會以多種方式影響生態系統的功能。對流域的直接影響可能對一個地區的生活品質產生更廣泛的影響，包括對當地社區和原住民的社會和經濟後果。

用水量：已提取並納入產品；用於作物生產或已成為廢物；已蒸發、揮發或被人類或動物食用；或遭其他使用者污染到無法使用的程度；因此在報告期間內不會釋放回地表水、地下水、海水或第三方的所有水的總合 (來源：全球報告倡議組織 [GRI])。

排水量：在報告期間內，排放到地表水、地下水、海水或第三方，且組織不再使用的污水、用過的水和未使用的水的總和 (來源：GRI)。

已提取的水量：報告期間內從地表水、地下水、海水或第三方抽取，用於任何用途的所有水的總和 (來源：GRI)。

前瞻性聲明： 本簡報與未來結果和活動相關的聲明為前瞻性聲明，根據 Dell Technologies 最新預測。在某些情況下，您可藉由「預料」、「相信」、「可能」、「預計」、「預期」、「有意」、「有信心」、「或許」、「計畫」、「潛在」、「應會」、「將會」和「可能將會」，或類似前瞻性用語，辨識出這類聲明。由於一些風險、不確定性和其他因素，包括任何未能在預期時間範圍內或根本無法達成任何所述 ESG 相關目標或承諾等許多因素，包含不斷變化的政府法規以及進一步擴展到新產品和服務方案、技術、業務和地理區域執行我們的策略，實際結果與活動可能與這些前瞻性聲明明示或暗示的內容有實質性的差異。有關風險、不確定性和其他可能影響我們業務與績效的潛在因素，將在 Dell Technologies 提交給證券交易委員會的定期報告中討論。Dell Technologies 無義務更新其前瞻性聲明。本報告並未涵蓋我們業務相關的所有資訊。本報告中的參考資訊不應被視為此類資訊對我們業務或財務成果，或對美國證券或其他適用法律而言的重大性議題之描述。本報告其他地方所提及的「重大性議題」是指依循 ESG 報告與策略脈絡的此類詞彙。

尾註

1 截至 2022 年 1 月 28 日

2 用於比較的基線為 Dell Latitude 7300 紀念版。

3 在這一年裡，由疫情中恢復的業務和生產者責任的提升均支援了回收的成長，我們將持續透過加強策略性合作關係和推動回收計畫來支持。

4 這個評量值僅適用於已知的 Dell 客戶包裝方案。包裝材料的可回收性/可分解性並不屬於此目標評量的一部分。2020 會計年度基線是從日曆年資料推斷出來的。

5 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。

6 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。

7 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映方法的調整。供應商排放量已推斷為涵蓋 100% 的支出。

8 我們重述了 2020 會計年度和 2021 會計年度範疇 3，類別 11 指標，原因為：將我們的計算基礎自以訂購的單位改為已出貨的單位；包括更新特定顯示器的電源模組；以及識別和解決計算錯誤，使資料更加準確。

9 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。

10 重述 2020 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。2021 會計年度不受這些變更影響。

11 我們重述的直接供應商排放量基線為每百萬美元 43.7 $MTCO_2e$。我們最初報告的直接供應商排放量基線為每百萬美元 47.1 $MTCO_2e$。

12 我們重述的 2021 會計年度解果顯示，直接供應商 GHG 排放量增加 0.14%。我們最初報告為減少 7.7%。

13 我們先前曾報告來自製造工廠的塑膠廢棄物資料，對本目標沒有貢獻。有關製造過程廢棄物的資料位於本報告的「實際成果」小節。

14 有利的百分比是指受訪者回答問卷時，在 5 分量表上選擇 4 或 5 的百分比。在進行問卷調查之前至少四週受聘的員工受邀參加 (實習生和臨時工除外)。

15 有利的百分比是指受訪者回答問卷時，在 5 分量表上選擇 4 或 5 的百分比。在進行問卷調查之前至少四週受聘的員工受邀參加 (實習生和臨時工除外)。

16 由於資料的地理分布廣泛，且合作夥伴詳細驗證每個受益人資料的能力有限，我們的直接和間接影響指標並不代表受影響的生命的獨特情況。往後，我們將追蹤直接影響的獨特代表情況。由於社群外展的性質，間接影響仍將視為指標且不會單獨追蹤，這符合整個行業的共同衡量與評估做法。

17 「女孩」、「成年女性」指的是自我認同為女性的個人。「弱勢」一詞包括但不限於以下群體：女孩或成年女性、少數種族/族裔、需要便利的受益人 (心理、生理、感官、認知和神經多樣性障礙)、LGBTQIA+ 人士、低社經地位族群。由於資料的地理分布廣泛，且合作夥伴詳細驗證每個受益人資料的能力有限，我們的直接和間接影響指標並不代表受影響的生命的獨特情況。往後，我們將追蹤直接影響的獨特代表情況。由於社群外展的性質，間接影響仍將視為指標且不會單獨追蹤，這符合整個行業的共同衡量與評估做法。

18 2021 會計年度觸及的非營利組織數量比之前多報了一個。考量到一個重複的研討會參與者，2021 會計年度透過 Tech Pro Bono 計畫受惠的非營利組織合作夥伴數量為 65。根據此調整，至今為止在數位轉型過程中受惠的非營利組織的 2021 會計年度的累計總數為 76，而 2022 會計年度則為 222。

19 2021 會計年度觸及的非營利組織數量比之前多報了一個。考量到一個重複的研討會參與者，2021 會計年度透過 Tech Pro Bono 計畫受惠的非營利組織合作夥伴數量為 65。根據此調整，至今為止在數位轉型過程中受惠的非營利組織的 2021 會計年度的累計總數為 76，而 2022 會計年度則為 222。

20 2030 年計劃的結束日期為 2031 年 1 月 31 日。

21 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。

22 我們重述的直接供應商排放量基線為每百萬美元 43.7 MTCO2e。我們最初報告的直接供應商排放量基線為每百萬美元 47.1 MTCO2e。

23 我們重述的 2021 會計年度解果顯示，直接供應商 GHG 排放量增加 0.14%。我們最初報告為減少 7.7%。

24 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

25 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

26 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

27 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

28 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

29 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

30 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

31 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

32 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

33 經濟學人智庫 (EIU) 在本研究後已進行品牌重塑，現稱為經濟學人影響力 (Economist Impact)。

34 用於比較的基線為 Dell Latitude 7300 紀念版。

35 主機板同樣比 Intel 的 AEP 設計 (他們最具競爭力/最小的 ADL–M 實踐) 小了 17%。

36 根據 2021 年 4 月內部分析結果。OptiPlex 7090 直立式和 7090 小機型 (SFF) 在可選用的 2TB 3.5 吋硬碟中採用按重量計算 20% 封閉再生回收鋁。鋁來自我們的回收計畫。

37 21% 的松油。

38 高達 46% 的蓖麻油。

尾註

39 筆記型電腦上蓋：71% 的回收和可再生材料，包括生物塑膠 (21%)、回收碳纖維 (20%) 和消費後回收利用的塑膠 (30%)。

40 不包括已新增至訂單並包含在包裝盒中的選購商品。

41 來源：https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/neurodiversity-in-the-workplace.html // https://medium.com/artfullyautistic/stop-selling-autistic-strengths-as-superpowers-to-employers-335e19dd2e4c

42 來源：https://time.com/nextadvisor/in-the-news/women-in-the-workplace-career-break/

43 來源：https://socialimpact.linkedin.com/content/dam/me/linkedinforgood/en-us/resources/veterans/LinkedIn-Veteran-Opportunity-Report.pdf // https://ivmf.syracuse.edu/article/the-business-case-for-hiring-a-veteran-beyond-the-cliches/

44 Dell Technologies 致力於實踐負責任的商業實務與道德行為。這樣的目標，包括要求我們的供應商也追求同樣高標準的出色表現，如同 Dell 行為準則之規定，以及管理法規與條例、公認國際標準和公約和全球最佳實務所述。

45 已知加入 Dell Technologies 供應鏈。包括第二、第三和更高層級。

46 往年，Dell 每年報告供應鏈指標。往後，除非另有說明，Dell 將每會計年度報告指標。

47 稽核週期包括初次稽核與結案稽核，確認初次稽核發現的缺失已經改善。這些改善會在工廠進行，在兩個週期之間，其初次稽核分數會有所提升，表示其長期改善的情況。

48 額外修正措施工具組如下所列：緊急準備及應變流程；道德文件操作系統指引；勞動力與道德風險 (包括強迫勞動)；個人防護設備的選擇與使用管理；孕婦和哺乳期婦女的工作者保護；化學品管理；人因管理；環境健康與安全許可管理；暴雨管理；以及能源效率和溫室氣體排放減量。

49 累計數據代表截至 2021 年 1 月 31 日為止所計算的缺失結案比例。

50 累計數據代表截至 2021 年 1 月 31 日為止所計算的缺失結案比例。

51 在 2020 年，COVID-19 疫情使我們無法直接參與供應商的能源減量專案。

52 多元支出認證為每年驗證。

53 根據透過責任商業聯盟驗證評估計劃所收集的，以及在 RBA 2020 年度報告第 51 頁所報告的資料。

54 在這個方面的努力，包括鼓勵供應商向日本污染物質排放及移動量登記制度報告相關資料，經濟合作暨發展組織認定登記制度是一項工具，可協助政府向公眾報告，關於排放到空氣中的化學品和污染物質數量、以及移動到場外進行處理或處置的水和土壤數量。2022 會計年度有 265 家供應商向 PRTR 報告。

55 每單位收入是使用供應商報告的排放資料進行財務分配的方法。

56 定義取自聯合國工業發展組織。

57 定義是以世界資源研究所對中高度缺水或更嚴重地區的定義為準。

58 多元支出認證為每年驗證。

59 此數字代表我們的供應商在 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期間，與不同供應商的支出金額。

60 工廠合規百分比四捨五入至最接近的整數。這説明當缺失數量大於 0 時，100% 合規的情況。

61 工廠合規百分比四捨五入至最接近的整數。這説明當缺失數量大於 0 時，100% 合規的情況。

62 工廠合規百分比四捨五入至最接近的整數。這説明當缺失數量大於 0 時，100% 合規的情況。

63 工廠合規百分比四捨五入至最接近的整數。這説明當缺失數量大於 0 時，100% 合規的情況。

64 工廠合規百分比四捨五入至最接近的整數。這説明當缺失數量大於 0 時，100% 合規的情況。

65 工廠合規百分比四捨五入至最接近的整數。這説明當缺失數量大於 0 時，100% 合規的情況。

66 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。

67 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映與自 2020 會計年度以來的撤資和委外相關結構變化。

68 重述 2020 會計年度和 2021 會計年度，反映方法的調整。供應商排放量已推斷為涵蓋 100% 的支出。

69 我們重述了 2020 會計年度和 2021 會計年度範疇 3，類別 11 指標，原因如下：將我們的計算基礎自以訂購的單位改為已出貨的單位；包括更新特定顯示器的電源模組；以及識別和解決計算錯誤，使資料更加準確。

70 「勞動力」的定義為 Dell Technologies 員工，包括一般、全職、兼職、實習與固定任職期限狀態。美國具體指標包括波多黎各自治邦。「非技術性」指的是人力資源、財務、法務等工作職系。「技術性」指的是資訊科技、工程、資料科學、網路安全等工作職系。

71 「勞動力」的定義為 Dell Technologies 員工，包括一般、全職、兼職、實習與固定任職期限狀態。美國具體指標包括波多黎各自治邦。「非技術性」指的是人力資源、財務、法務等工作職系。「技術性」指的是資訊科技、工程、資料科學、網路安全等工作職系。

透過本報告及其他報告，我們持續履行我們的長期承諾，為實現我們的 ESG 策略與倡議負責。

我們必須創新和發展，以應對我們面臨的挑戰，但這段旅程並不是只有我們。我們樂於接受各種想法和合作關係，並希望您與我們一起對所有人發揮社會影響力。

請前往 Dell.com/ESG 瞭解詳細資訊。

DELL Technologies