

致力於為人類與地球帶來 正向持久的影響力

實現 進展 | 2021 年會計年度 ESG 報告



簡介

3

本報告簡介 3

Michael Dell 的話 4

我們領導階層的話 5

我們的承諾 6

出色表現的里程碑 7

成就認可 8

我們的計畫

9

「實現進展」概觀 10

ESG 重大議題與利益關係人參與 11

我們支持聯合國永續發展目標 12

ESG 管理 13

報告框架 15

社會影響力公共政策倡議 16

承諾尊重人權 18

達成淨零目標 21

2030 年往後的社會影響力目標 23

目標

24

目標儀表板 24

實現目標的方法 36

目標儀表板的尾註 40

推動永續經營

41

培養包容性

52

改變生活

60

謹守道德 與隱私權理念

68

實際成果

74

報告方式

84

詞彙表 85

Dell 重大 ESG 議題 88

本報告簡介

這份 2021 會計年度「實現進展」報告重點在將逐年進展與 2030 年目標的基線資料進行比較。這份報告所呈現的透明化資訊與責任歸屬，將幫助我們在未來十年繼續擴大影響力，並在公司的發展策略中以及我們減輕風險的措施當中，納入環境、社會與企業管理 (ESG) 的理念。

我們在 2019 年 11 月發佈的 [2030 年「實現進展」計畫](#)，說明我們在 2030 年及往後，如何運用我們的業務範圍、技術與人員，對人類和地球創造長久的正面社會影響力。

如我們的計畫所述，我們著重推動永續經營、培養包容性和改變生活，全都奠基於謹守道德與隱私權理念的承諾。我們 2030 年的目標涵蓋每一個重點領域，這是我們仔細研究重大的環境與社會議題之後，針對我們能夠發揮實質作用的地方所訂立的目標。我們利用這些目標建立未來十年的社會影響力策略。

「實現進展」這個名稱源自我們的共同信念：藉由創新和行動，推動有形的正向改變。同時，我們認為衡量進展的方法，將是決定目標實現與否的根據。如 2020 會計年度報告所述，我們投資鉅額，針對每項目標找出關鍵效能指標和衡量方法。在某些情況下，若我們能夠讓衡量結果產生長時間的影響力與意義，我們努力設法改進。我們在工作方法說明中敘述這些改善的地方。在本報告中，我們首次針對大多數 2030 年的目標說明逐年進展情況。

透過這份 2021 會計年度「實現進展」報告，以及我們 [一整套相關報告](#)，展示我們如何取得實質進展。

我們的業務

Dell Technologies 協助組織與個人建構數位未來，並改變他們的工作、生活和娛樂的方式。我們為客戶提供業界廣泛和最創新的資料時代技術與服務組合，涵蓋傳統基礎設施和多雲端技術。我們不斷為客戶提供差異化和整體性的資訊科技 (IT) 解決方案，促進營收成長和提高股票收益。在 2021 會計年度，我們未被收取任何重大的環境罰款，亦未產生任何重大的環境補救或其他環境成本。

在「實現進展」中所顯示的指標和資訊，能說明我們為 Dell Technologies (以下稱「Dell」或「我們」) 所達成的成果，但不包含 VMware 的資料，該公司會自行發佈其年度全球影響進展報告。除非另有說明，否則自本報告日期起，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 2020 年 9 月 1 日





Michael Dell 的話

在提交這份 2021 會計年度「實現進展」報告時，我們回顧過去一年的損失，同時也在這一年中了解我們的本質、發展的方向，以及我們可以共同建構的未來。在發展的過程中，這些經驗將形塑我們在 2021 年及往後生活、工作和學習的方式，我也極為期待 Dell Technologies 所扮演的角色。

技術創新會促進人類進步，而我們與客戶、合作夥伴、供應商、團隊成員和社區合作，能擁有比我們生命中任何時候更大的力量做更多的好事。

在過去一年，我們協助克服挑戰，同時為我們全部利益關係人創造長期價值，同時設定未來的遠大目標，包括：

- 在整個價值鏈致力實現真正的淨零目標 — 包括我們與供應商的合作、我們本身的營運，以及產品的耗能程度。
- 在我們的組織中，以高於目前的代表人數比例，提拔婦女和代表性不足的少數族群，加速建立我們的領導梯隊；
- 參加 Take on Race 聯盟，此聯盟已籌募了 2500 萬美元購買裝置，為全國學生提供更好的服務；以及
- 發佈隱私權信任中心，允許客戶輕鬆存取並控制本身的個人資料。

我也參加氣候領袖執行長聯盟 (Alliance of CEO Climate Leaders) 的世界經濟論壇，這是一個由執行長組成的全球社群，致力於提高標準並催促各個部門採取行動，並邀請政策擬定者參與，協助轉換成為淨零經濟。

我們的未來願景比這個目標更遠大。因此，我們的社會影響力目標之一，便是運用我們的技術和公司規模去推動健康、教育和經濟機會的倡議，在 2030 年以前要為 10 億人口帶來持久的成果。

比如我們的 Digital LifeCare 計畫，目前已有超過 1 億名印度國民報名參加，並透過資料的力量改善公共衛生。另一個則是 Dell Student TechCrew 計畫，負責訓練高中學生並授予證明，使其能夠為其同儕、教師和行政人員提供 IT 支援。在上一學年，超過 80 位輔導員和超過 900 名學生技術人員接受訓練。超過 187,000 名學生獲得支援。這就是我們擴大規模的方式。

1 億條生命是一個遠大的目標，但是我們擁有創新和數位轉型的強大力量，我相信能夠達成目標。過去一年的經驗，再次強調了我們所有新的社會影響力遠大目標，對於我們公司和整個世界都非常重要。

我們希望可以透過這份報告，與您分享我們的進展，即「實現進展」。

Michael Dell
Dell Technologies
董事長兼執行長

我們領導階層的話

今天，我們要回顧過去不平凡的這一年。這一年揭露了社會的斷層線，同時也將缺乏公平連線能力和服務存取權的窘境暴露出來。過去一年也顯示出技術對於生活、健康、教育和工作是如此重要。技術就是世界恢復運作的關鍵，要恢復成對任何人均更加平等、包容和永續發展的狀態。

現在我們比從前更加專心實現我們的技術、核心價值和目的，即創造促進人類進步的解決方案。我們的利益關係人，包括員工、客戶、合作夥伴、供應商、投資者和社群，對我們有這樣的期待；我們同樣如此期許自己。

去年，我們將關注的範圍縮小，以因應疫情所造成最急迫的需求和長期需求。我們資助新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 的治療研究，並提供虛擬學習和遠端工作解決方案。我們的團隊與社群攜手合作，共同為種族正義而奮鬥，並創造一個真正屬於所有人的環境。我們協助向產業展示混合式工作型態的優勢，我們許多團隊成員也會在多數時間為虛擬的環境中持續投入各自工作。

我們運用人才和專業知識、全球聯絡網路，以及同時具備深度與廣度的技術能力，為整個社會帶來進步的動力。此外，我們也在內部全面推動各種進步作為，以建立專門的環境、社會與治理 (ESG) 策略，並由公司的最高層級進行監督。

我們致力於為利益關係人服務，正因如此，我們採取重大步驟，力求加快達成 2030 年的目標，同時也負起推動長期社會和經濟價值的責任。其中步驟包括：

- **重新了解我們可以在哪些地方發揮最大影響力：** 重溫我們的 ESG 重大議題，可更深入了解對我們的利益關係人最重要的社會需求，以及我們最有機會推動進展的地方。
- **承諾遵守核心利益關係人資本主義指標：** 支持建立一個共通的報告標準，讓所有利益關係人可用更簡單的方式評估我們的表現。
- **以最優秀的表現達成一致目標：** 包括成立管理委員會來監督 ESG 策略與進展，並向我們的董事會提呈 ESG 報告。
- **繼續與我們的生態系統保持合作關係，解決最緊迫的 ESG 機會及問題。建立目標和解決方案，以便：**
 - 對抗氣候變遷，更接近淨零目標；
 - 擴大使用技術來促進正面的保健成果；
 - 確保我們客戶的隱私權受到保護；

- 讓小學生有機會接觸技術及接受訓練，讓他們能在數位經濟中茁壯成長；以及
- 讓世界各地的工作場所和社群變得更有包容性。

在我們持續推動正向變革的努力中，透明度與績效評鑑至關重要。為了達成這兩個要求，我們採用了 ESG 方法與年度社會影響力報告。

最重要的，也許我們最大的責任感，就是活出自己的本色，我們是一個相信技術的力量能夠促進人類進步的團隊。我們堅決秉持平等、誠信、互信與彼此支援的理念，將會促使我們在來年發揮最大影響力。



Jennifer “JJ” Davis
Dell Technologies
公共事務執行長



Vanice Hayes
Dell Technologies
多元化與包容性執行長



Michael McLaughlin
Dell Technologies
道德與法規遵循執行長

我們的承諾

Dell Technologies 立志要促進人類進步，並領導推動環境、社會與企業管理。透過我們的業務範圍、技術和人員，我們努力在世界各地推動永續經營、培養包容性和改變生活，由此建立長久的正向影響力。要能夠產生實質影響力，必須長期堅持謹守道德與隱私權的理念。

出色表現的里程碑

自我們的公司創立以來，我們一直自動自發為人類和地球帶來正面影響，因此深感自豪。在此與您分享我們的創新與行動之最新重點。

推動永續經營



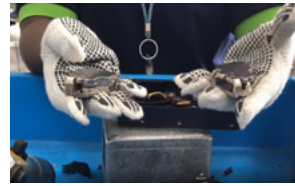
2017

Dell 創造了業界第一款使用海洋塑膠製造的包裝，也是 [NextWave Plastics](#) 的共同創辦人，這是多家公司組成的團體，發展出第一個海洋塑膠供應鏈網路，並防止塑膠流入海洋。



2018

Dell 超越 2020 年的目標，自 2007 年以來回收了重達 20 億磅的舊電子產品。Dell 簡化了回收利用的流程，不但提供全球免費郵寄歸還的服務，也為商務客戶提供安全的物流、資料保護和負責任的產品壽命結束處置。



2021

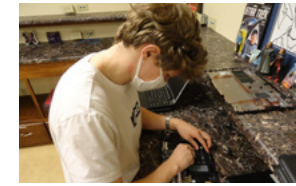
Dell 在地球日發佈新的淨零目標，延續我們協助解決氣候危機的承諾，要在 2050 年之前實現範圍 1、2 和 3 的溫室氣體排放均淨零的目標。

改變生活



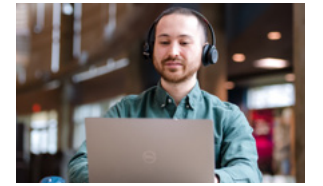
2018

印度政府選擇使用 Dell 的 Digital LifeCare 平台來管理非傳染性疾病。截至 2021 年 3 月，已有超過 1 億人參加。



2019

Dell 發佈 Dell Student TechCrew 計畫，讓學生利用 Dell 桌上型電腦、筆記型電腦和客戶主導的流程，協助其同儕及學校職員處理 IT 問題，透過親手操作的體驗，提升未來的職業技能與經驗。



2019

為協助非營利組織排除完成數位轉型的障礙，Dell 建立了 Tech Pro Bono 諮詢計畫的產品組合，讓全球的非營利組織與 Dell 的志工團隊聯繫，志工團隊具備專業知識可協助非營利組織解決他們的問題。

培養包容性



2018

Dell 是 Reboot Representation Tech Coalition 的創始成員，這個組織的宗旨是在 2025 年之前讓黑人、拉丁裔和美國原住民婦女獲得電腦相關學位的人數增至 2 倍。我們前任的多元化與包容性執行長 Brian Reaves 是創始主席。



2020

Dell 在 13 個員工資源群組 (ERG) 中達到 44% 參與率，在 74 個國家設有 463 個支部。我們的 ERG 會提供安全且有包容性的環境、就社會公義問題提出倡議等。



2020

我們的人員主管 (11,000 位團隊成員) 有 99.98% 完成了無意識偏見基礎學習計畫，可協助團隊成員發現無意識偏見，並透過提高警覺和坦誠的對話來減輕這樣的偏見。

謹守道德與隱私權理念



2018

我們與 RSA Archer 合作，最早建立自訂的 GDPR 合規性風險管理數位解決方案，向歐盟資料保護主管機關和我們的客戶展示 Dell 對於資料隱私權和資料公開透明的責任與承諾。



2019

Dell 發佈新的隱私權信任中心，已註冊 Dell 「我的帳戶」的使用者可以輕鬆管理本身資料。使用者可以利用這個自助服務中心存取和刪除其資料，以及停用 / 重新啟用他們的「我的帳戶」。



2020

Dell 部署新的「Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity」課程，包含在 Dell 年度道德訓練課程當中。這個訓練以種族和族裔為重點，探討族群偏見和無意識偏見，並提供各種工具，讓團隊成員感受被重視、受尊重且安全。

成就認可

Dell Technologies 致力於推動涉及環境、社會及企業治理 (ESG) 報告的計畫。下列認可項目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](#)。



CDP 氣候 A 級名單

分數：A

Dell Technologies 在 2020 年回答 CDP 的年度氣候變遷問卷內容時，因其提供的資訊優質且全面而獲得 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。



CDP 供應鏈榮譽榜

領導者地位

根據 2020 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 7% 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。



2021 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES®

分數：9 次獲獎者

在 2021 年時，Ethisphere® Institute 連續第八年 (Dell 總計已九年獲得此榮譽) 將我們評為「全球最具商業道德公司」(World's Most Ethical Companies®)，認可 Dell 的穩健計畫與秉持誠信的承諾。



企業平等指數

分數：完美評分 100 分

這是我們連續第 17 年獲得這項指數的完美評分，是實踐 LGBTQ 平等的最佳工作場所。企業平等指數是美國 LGBTQ 相關公司政策和作法的基準指標工具。



2020 年最佳工作場所

分數：100%

DEI 是一項基準指標工具，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。



機構投資人服務公司 (ISS) ESG

分數：首要地位

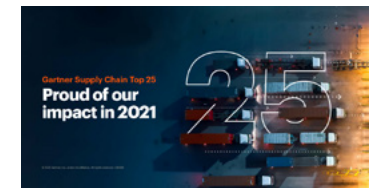
於 2020 年達成 ISS 對我們所屬領域的嚴謹 ESG 永續發展成效要求，獲得「首要」(Prime) 地位評價。



KNOWTHECHAIN

分數：49 家公司中排名第 6

在資訊和通訊技術領域中排名第 6。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。



全球前 25 大供應鏈

名列 2021 年領導者

此排名重視整合式、目標導向組織、客戶導向企業轉型及數位優先的供應鏈。評估條件中有百分之十五是以 ESG 評估作為依據。*

* Gartner 不為其研究出版品述及的任何廠商、產品或服務背書。Gartner 研究出版品包括 Gartner 的研究及顧問組織所提出的意見，且不應被視為事實陳述。針對該項研究，Gartner 不提供任何明示或暗示的保證，亦不對適銷性或符合特定用途做出任何擔保。

A wide-angle photograph of a long, multi-lane bridge spanning a large body of water. The bridge features a series of tall, blue, A-frame pylons supporting the roadway. The sky is a mix of orange, yellow, and blue, indicating a sunset or sunrise. The water is calm, reflecting the colors of the sky. In the distance, a city skyline and mountains are visible under a hazy sky.

我們的計畫

在 2019 年 6 月，我們提出如何在 2030 年實現承諾，對人類和地球創造持久的正向影響之願景。我們分享自己如何審視這個世界、我們的影響力以及未來的機會。接著，我們覺得要把重點著眼在推動永續經營、培養包容性以及改變生活，全部都奠基於謹守道德與隱私權理念的承諾。

在該年 11 月，我們繼續將這個願景轉化成明確的社會影響力目標，並發佈我們的 2030 年「實現進展」計畫。在我們的年度「實現進展」報告中，我們展示針對這些目標所採取的行動，說明我們如何在 2030 年及往後達成實質的進展。

「實現進展」— 2030 年社會影響力計畫



推動永續經營

我們有責任與客戶、供應商和社區共同保護地球並使之豐富。此理念為我們企業的核心，我們亦將[永續經營和道德操守](#)深植於所有作為之中，對所有的行動負起責任，並盡可能隨時隨地改善。



培養包容性

Dell Technologies 認為，在普遍存在人才短缺問題的時代，仍有太多有潛力的人材未獲得重用。彌補多元化差異對於滿足未來人才需求，以及體現反映 Dell 全球客戶群的全新觀點而言至關重要。我們將多元化與包容性視為企業責任，如此能讓我們建立[未來勞動力並予以賦權](#)，同時善盡處理社會難題的責任。



改變生活

當我們應用規模、產品組合與合作夥伴解決複雜的社會難題時，將會產生無限多種可能。我們希望運用科技的力量，[建立一個能夠完全實現人類潛能的未來](#)。



謹守道德與隱私權理念

道德與隱私權將在建立正向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，以及我們的客戶、團隊成員和社群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「實現進展」工作的指引。

探討 2030 年「實現進展」計畫

ESG 重大議題與利益關係人參與

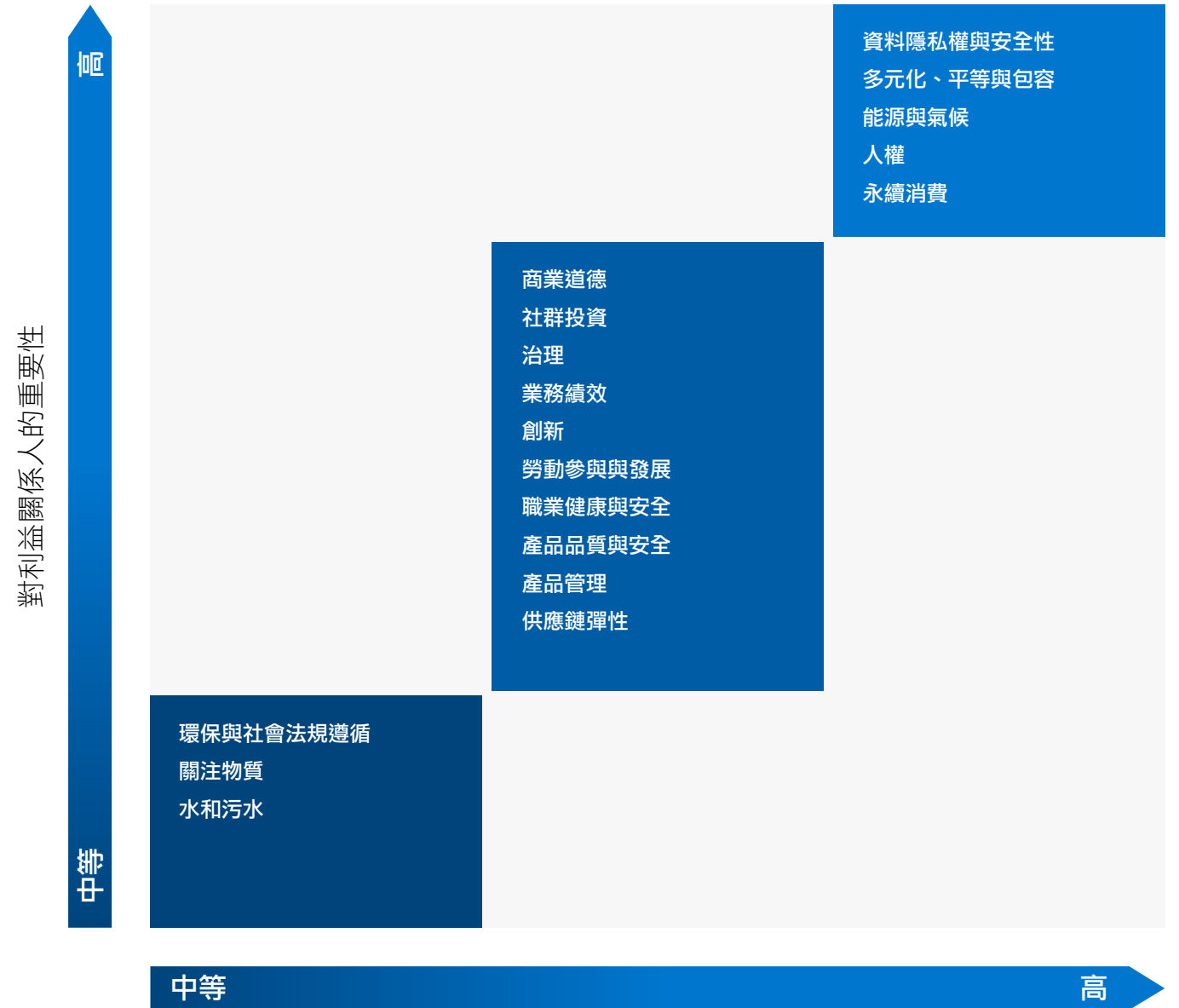
重大議題與利益關係人參與是我們廣泛的 ESG 策略重要的參考資料來源。

在 2019 年，我們執行分析以利確認哪些重大的環境和社會問題，可以讓 Dell Technologies 發揮最有意義的作用。我們利用這些分析作為指引，擬定 [2030 年「實現進展」計畫](#)。

自從 2019 年執行重大議題評估以來，我們繼續精進，提更健全的環境、社會與管理 (ESG) 報告。在 2021 年初，我們重新執行重大議題評估，了解前一年不斷變化的情況，並以組織的身分採用比較動態的方法處理 ESG 重大議題。重新了解重大議題之後，我們便可以對利益關係人的第一優先事項給予適當的關注，發揮我們最大的影響力。於是，我們發現了一些新議題，而既有議題的重要性可能會變動。比如，Dell 始終最重視的議題，例如管理與商業道德，現在已經是 ESG 重大議題。與我們之前的結果類似，Dell 發現這些議題之間相互關聯，而且知道我們在其中一個地方著力，便會影響另一者的績效。

我們參與數個主要的利益關係人群體，包括 Dell 員工、投資人、供應商和客戶。我們利用這些利益關係人的見解來評估相關議題的重要性。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。

我們重新整理新的重大議題之後，便能夠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環境或社會風險。往後，我們會繼續努力讓 ESG 績效和這些議題的報告能夠符合 2030 年的目標，並參考比如 [全球報告倡議組織 \(GRI\)](#) 以及 [永續會計準則委員會 \(SASB\)](#) 的框架。在過去一年，我們重新了解重大議題之後，便努力達成 GRI 和 SASB 指標。



「重大議題」是指依循我們的 ESG 報告與策略脈絡的重大議題，並不是指證券或其他適用法律所使用的重大性概念。

機會或影響的程度
這些重大議題的定義請參閱[詞彙表](#)。

永續發展 目標

我們支持聯合國永續發展目標

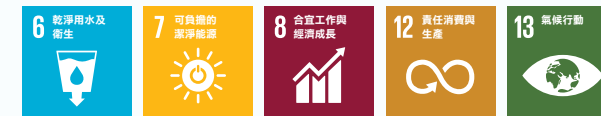
聯合國會員國在 2015 年採行的永續發展目標 (SDG)立下致力達成人類與地球和平及蓬勃發展的全球願景。我們認為，要實現這 17 項遠大且相互關聯的目標，技術將扮演關鍵角色，而我們發現其中有許多機會，與我們本身創造正向社會影響力的承諾一致。

我們全部 2030 年目標，均與我們認為能夠輔助實現的特定 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，因為我們堅持謹守道德和隱私權的承諾：

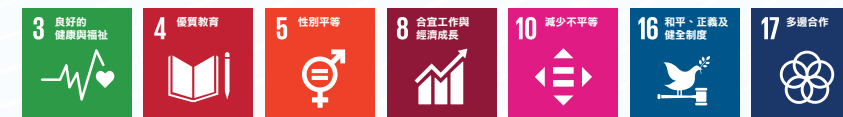
推動永續經營

我們的 2030 年目標將幫助我們減少環境衝擊，同時讓那些為我們製造產品的人員享受更好的環境。我們會與整個價值鏈協同合作，促進循環發展並解決氣候變遷，以實現我們的淨零目標。我們會要求自己以及我們的供應商，對於我們工作和居住所在社區的實質改善承擔責任，同時支持那些製造我們的產品之人員。[永續經營](#)是我們公司的核心精神，我們所做的每一件事都會貫徹這樣的精神。



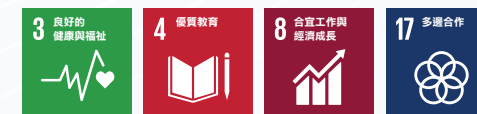
培養包容性

我們的成功未來必須倚賴[吸引和發展多元化的人材](#)並建構包容性的文化。我們會改善不平等的情況、創造機會，並繼續建構更加多元化和有包容性的員工團隊和文化。我們會與社群合作推動各項計畫來吸引及擴大潛力人才庫，我們會在內部提升技能和提供機會，讓我們多元化的團隊成員擁有更多機會，並鼓勵他們成長和發展。改變從我們開始。



改變生活

憑藉我們的規模、合作關係以及技術產品組合，我們的未來能夠實現 SDG 目標所展現的潛力。我們提供專業知識和支援，能夠為代表性不足的群體提供更好的保健、改善教育和創造更多數位經濟機會。成功與否，將取決於有效的合作關係和交付解決方案的創新方法。[更美好的未來](#)已在我們大家的掌握之中，我們想要扮演好自己的角色。



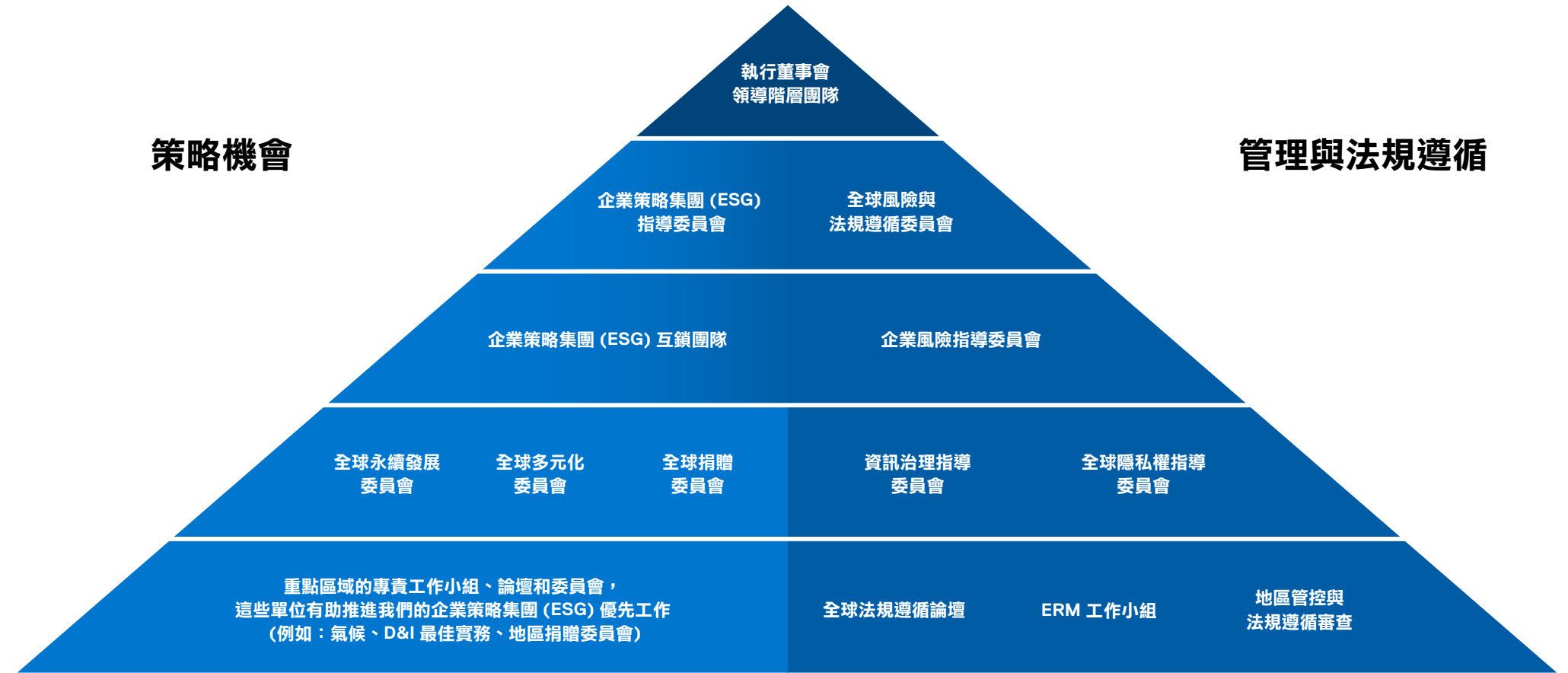
ESG 管理

管理是 ESG 策略的基礎。

自從 2019 年執行重大議題評估以來，我們繼續精進，提更健全的環境、社會與管理 (ESG) 報告。知道 Dell Technologies 正在管理相關的 ESG 問題，對我們的利益關係人來說越來越重要。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。

在 2020 年，我們設立兩個管理機構，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，並與我們在組織中管理風險的方式相呼應並保持一致。

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。機構成員包括以下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、管理和衡量 ESG 策略和績效。



關於 Dell Technologies 董事會

Dell Technologies [董事會](#)承諾會以負責任的態度經營。目前 7 人董事會中擁有兩位女性，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，我們有四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

我們的企業策略集團 (ESG) 指導委員會負責監督推動實現 Dell 使命的各項計畫和政策，並每年向董事會報告。我們向董事會報告 2030 年目標的最新進展以及其他 ESG 優先事項。

董事會監督我們訂立及維護管理、合規和風險監督的流程和程序，促使我們依據最高的責任、道德和誠信標準從事業務。

探索 [Dell Technologies 董事會管理](#) 資訊。

ESG 管理機構的主要責任

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
- 就 ESG 計畫向董事會提出主張
- 建立必要的資源支援 ESG 工作
- 定期檢查公司 2030 年社會影響力目標的進展
- 針對優先 ESG 評等、排名和獎項，支援各項績效改善工作

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 2030 年社會影響力目標以及優先 ESG 評等、排名和獎項監控績效。

採用綜合性方法來確認及管理風險與機會

風險管理所包含的流程和程序，均是為了促使我們秉持最高的責任、道德和誠信標準執行業務。

風險管理也是非常重要的管理責任之一，包括在執行業務的過程中，依據我們的價值鏈和公司的整體風險概況，確認及管理公司所面臨的風險。我們利用 ESG 管理機構來檢查和管理風險。你可以參閱我們的 [10-K 年報](#)，了解我們公司有哪些主要風險。

去年，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 Technologies 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。



報告框架

在 Dell Technologies，我們不斷努力改善並強化我們的 ESG 報告。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。比如，多年來我們都採用[全球報告倡議組織](#) (GRI) 標準做為參考，而在今年的[報告](#)中，我們也致力於強化指導方針的使用。

藉由我們之前的 2020 年福祉傳承計畫 (Legacy of Good 2020 Plan)，以及我們現在的[2030 年實現進展計畫](#)，我們也說明了本身的業務如何貢獻己力，實現[聯合國永續發展目標](#)。

我們擴大了 2021 會計年度的報告內容，將更多框架列入考量，包括[永續會計準則委員會](#) (SASB) 所建立的技术與通訊硬體和軟體產業專屬標準。

對於氣候變遷相關的報告，我們現在也採納[氣候相關財務揭露工作小組](#) (TCFD) 的建議 (請參閱第 13 至 14 頁，了解我們的 ESG 管理相關詳情)。去年，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。

Dell 與其他 25 家公司是[世界經濟論壇](#) (WEF) 最新計畫的發起簽署者。該計畫旨在協調並聚焦企業環境、社會及治理揭露。為此，Dell 承諾報告 WEF 框架中的核心利害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，將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。

在今年的報告中，我們加入的新元素是關於人力資本的定性資訊，這項資訊出現在 2021 會計年度 [10-K 報告](#) 中，從第 12 頁開始。

對 Dell Technologies 而言，承諾要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。我們預計要運用這些指標引導未來 ESG 報告的內容。

檢視[我們所有報告](#)的最新版和歸檔版。

我們的 GRI、SASB 和 WEF 指數[請參閱這裡](#)。





社會影響力公共政策倡議

當各個國家、社群和企業努力從 COVID-19 疫情的影響當中恢復，並要回應大眾對於社會與經濟差距持續擴大的擔憂，我們知道政府和公司均有各自的角色，而且互相合作是最重要的關鍵。所以我們想要與公部門合作，處理疫情相關回應與經濟振興，並改變社會進行教育、工作和提供醫療保健的方式。

在我們針對政策相關議題形塑我們的立場，並決定在何時何地要參與公共利益事務時，我們會讓全體利益關係人群體參與，包括員工、合作夥伴、社群、投資人和政策制定者。

以下是我們去年的公共政策倡議工作重點：

倡議 COVID-19 疫情紓困方案

在 2020 年，技術顯然扮演了必要基礎設施的角色，因為世界各地必須對 COVID-19 疫情做出應對，同時找尋新的方法來工作、提供醫療保健、傳授教育以及提供基本的政府服務。我們全年都積極用各種不同方式在全球各地參與，協助宣傳政策和方法，讓人們保持健康、支持經濟及提供所需服務。在 2021 會計年度，我們：

- 倡議開放邊境，允許 IT 人員和產品在 COVID-19 疫情期間自由移動，讓重大營運得以繼續。
- 支援 COVID-19 疫情振興法案的政策，為轉換成遠距學習的學生提供裝置並讓他們能夠存取寬頻網路。
- 振興法案以及對裝置和寬頻網路予以必要資助的倡議均成功獲得採納。
- 在管理 COVID-19 的危機時展現技術的價值，為印度清奈附近偏遠村落的一間控制中心提供 Dell 系統的設備，以利追蹤確診案例及接觸者追蹤。
- 參加[美國參議院聽證會](#)，分享我們透過遠端和彈性工作（居家上班）協助政府節省金錢和達成最大效率的經驗。

支援美國民主流程

賦予我們的美國員工投票的權利，並提供所需資訊和資源協助他們完成選民登記、志願服務以及參加選舉日，一直都是我們的首要任務。我們也公開表示支持自由和公平的選舉。在過去一年，我們：

- 參加美國的「Make Time To Vote」運動宣傳選民無障礙協助與教育、參加民主日宣誓，並支持員工主持的教育活動和鼓勵登記活動。
- 公開表示我們支持美國進行自由公平的選舉，而且美國的政權必須和平轉移，並強烈譴責 1 月 6 日美國國會大廈發生的攻擊事件。
- 倡導反對限制選民的立法，並鼓勵政府基於全球 COVID-19 疫情期間成功舉辦 2020 年大選的成功經驗，尋找創新且安全的方法，讓更多人可以參與投票。
- Dell Technologies 的政治行動委員會董事會投票決定，國會議員若在大選之後的論述和活動與 Dell 的原則不符，則會暫停對國會議員之捐款。

解決種族主義和歧視

我們每個人都目睹了社會上的不公義和種族主義。在 2020 年，這些現象以極為殘酷和痛苦的方式在我們眼前發生。與此同時，我們感到責任重大，要盡我們所能採取行動，運用我們的平台來宣傳正面的改變。在 2021 會計年度，我們：

- 在美國對於種族不公與反亞裔美國人的歧視現象公開發聲，並成立內部工作小組，提供進行艱難對話的空間，支持美籍黑人和亞裔美團隊成員，承擔更多的領導責任，並採取行動促使黑人和西班牙裔/拉丁裔社群發生正面的社會經濟改革。
- 參加 Take On Race 聯盟，簽署討論選民無障礙服務的 CEO 公開信，並登記參加 Intel Coalition Index。
- 在美國倡議制訂平等法案，在州層級發聲反對 LGBTQIA+ 歧視立法。
- 支援國會三大黨團，包括國會西語裔黨團、國會亞太裔黨團以及國會黑人黨團。

數位包容

我們繼續支持在全球各地擴大數位包容的努力，呼籲政策制訂者對服務不足的社區擴大寬頻網路服務範圍，並為 5G 技術提供資金與基礎設施政策的支持。在 2021 會計年度，我們：

- 參加 Land O' Lakes American Connection Broadband Coalition 協助縮小美國的數位鴻溝。
- 倡導在疫情期間撥款購買裝置及提供寬頻網路服務給服務不足的群體（包括鄉村地區）並獲得採納，對於教室及其他地方的數位技術採用，為印度政府及州政府提供政策建議。
- 在 European Schoolnet 主持 PolicyHack 課程，旨在提高對兩件事的認識，包括教育工作員在採用遠端學習模型時遇到的問題，以及如何一邊在教室利用技術，一邊促進社會情緒發展。
- 參與 Bill & Melinda Gates Foundation、Health Systems Transformation Platform、LGT Venture Philanthropy、Swasti 和 USAID 的政策討論，探討如何改善印度綜合的基礎醫療保健。

永續發展

面對氣候變遷是我們的首要任務。在 2020 年，我們繼續支援政策倡議和行動，促使企業採取行動減少溫室氣體排放。在 2021 會計年度，我們：

- 參加氣候領袖執行長聯盟的世界經濟論壇，致力於促進淨零排放，並倡議轉型成為低碳經濟。
- 參加 We Are Still In (我們仍然支持) 宣誓，重申我們支持巴黎氣候協議，並承諾就氣候變遷行動和政策與拜登政府合作。
- 協助草擬商業圓桌組織的新氣候變遷政策，呼籲採取更多行動減少溫度氣體排放。
- 支持氣候團體的努力，與其他企業和投資人聯名寫信，表達我們支持有科學根據的共識，一致認為要立即採取行動，避免氣候變遷發生最壞的衝擊。
- 與麥當勞和其他參加再生能源買家聯盟的公司，聯名寫信呼籲國會支持再生能源產業的直接紓困補助，並且在與 COVID-19 紓困相關的經濟振興活動中利用乾淨能源。
- 在歐洲，我們參加 RE Source，這是代表歐洲企業再生能源採購的乾淨能源買家及供應商的利益關係人組成的聯盟。
- 對歐洲政策制訂者和大眾客戶發出行動呼籲，建議用永續經營和負責任的方式，支出 450 億歐元的年度 IT 採購總預算。
- 制訂 CSR 採購指南，協助產品和服務的採購人員在投標過程中，考慮整個產品生命週期，將永續經營視為採納投標的標準。

探索 [Dell Technologies 社會影響力公共政策](#) 資訊。

承諾尊重人權

在 Dell Technologies，我們尊重且支持每一個享有國際承認的人權。我們的政策和做法以國際標準為依據，包括世界人權宣言、聯合國工商業與人權指導原則、國際勞工組織的基本公約和其他。

本節概述我們對人權的堅持。

企業人權政策

Dell 的商業策略、宗旨和承諾均以維護和促進尊重人權為本，以利建立一個長久的正面社會影響力。這些承諾均包含在 [Dell 人權與勞工政策聲明](#) 當中，且適用於全體 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。

人權管理

與聯合國工商業與人權指導原則所提出的期望相符，我們實施盡職調查規定以評估並解決風險，以及確保遵守 Dell 人權政策。Dell 內部許多部門，包括道德與合規、人力資源、產品工程、製造與供應鏈營運，還有工作場所健康與安全，均一起參與履行我們的承諾。對企業具有重大影響的人權議題會呈報到董事會，並由他們監督。



人權衝擊評估 (HRIA)

最近，我們與第三方議合進行企業層級的 HRIA。目的是確保並增進我們的人權風險和衝擊的理解，取得分析見解作為現在或未來的政策參考依據，支持減輕風險和管理做法，並決定策略優先順序。

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。這個 HRIA 所提供的分析見解和建議，包括評估時所收集到的外部利益關係人的觀點，會持續影響我們人權策略的演變，以及加速實現正面影響力和處理風險的機會。

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個議題資源和報告。

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)	<ul style="list-style-type: none"> · Dell 行為準則 · Dell 多元與平等機會僱傭政策 · 責任企業聯盟 (RBA) 行為準則 	<ul style="list-style-type: none"> · Dell Technologies 多元化與包容性 · Dell 的可得性指導原則
童工、強迫勞動	供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> · Dell 人權與勞工政策聲明 · RBA 行為準則 · Dell 弱勢工作者政策 · Dell 責任採購政策 	<ul style="list-style-type: none"> · 供應鏈永續經營進展報告 · Dell 反對人口奴役與人口販賣聲明
健康與安全性	本身的營運、供應鏈、產品	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 本報告的「實際成果」小節第 78 頁所包含的健康與安全指標 · 供應鏈永續經營進展報告 · Dell 產品安全資訊
隱私權	本身的營運、供應鏈、產品	<ul style="list-style-type: none"> · Dell 行為準則 · RBA 行為準則 · Dell 美國隱私權聲明 	<ul style="list-style-type: none"> · 2030 年謹守道德與隱私權理念目標，本「實現進展」報告第 68 至 73 頁
工時/薪資	供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> · RBA 行為準則 	<ul style="list-style-type: none"> · 供應鏈永續經營進展報告



承諾尊重人權

行為準則和訓練

我們維護人權（包括支持多元化、平等和包容性的工作）與秉持道德商業做法的承諾均涵蓋在 [Dell Technologies 行為準則](#) 當中。所有 Dell Technologies 員工均須完成行為準則年度訓練。在 2021 會計年度，我們根據必須完成年度道德訓練的要求，推出新的全球隱私權訓練，加強員工對於隱私權之重要性和客戶信任的認識。

在 2021 會計年度，我們也部署了新的「Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity」（團結力量大：對抗種族不公義）課程，既是 Dell 年度道德訓練的內容，也是為了支持 Dell 2010 年培養包容性目標。這些訓練材料著重種族與族群的議題，探討種族偏見與無意識偏見，並提供工具給團隊成員，讓他們感覺到受重視、尊重和安全感。在 2021 會計年度共有 120,956 位成員完成這項訓練。

Dell Technologies 提供並提倡它的 [文化準則](#)。該準則是一種價值聲明，也是對於 Dell 員工工作和領導方式之期望。

我們在 2020 年針對主流輿論對於種族不公問題日漸關注做出回應，例如，我們在「Many Advocating Real Change」（眾人倡導真改革）基礎訓練中增加處理種族不公議題的具體內容。詳細資訊請參閱我們的 [2021 年多元化與包容性報告](#)。

此外，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](#) 中包含確保尊重人權的要求。Dell 遵守這些標準並希望其供應商也一樣，如 [Dell 供應商原則](#) 所述。我們在 2020 年提供 61,124 小時的社會與環境訓練，確保在我們供應鏈的工作人員均了解他們的權益，包括工作場所健康與安全、禁止強迫勞動和其他議題。

我們承諾在全球各地均尊重人權，這樣的承諾也適用於我們產品的負責任物料採購，這是 [Dell Technologies 負責任採購政策](#) 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。

檢視我們的年度 [供應鏈永續經營進展報告](#)，了解關於負責任製造保證計畫、做法和結果的詳細資訊。

我們也希望其他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](#)。

公共政策倡議

我們發現幫助形塑公共政策，是促進人權相關長久變革的機會。我們與各個政府機構合作，讓政策訂者和當選代表參與討論對代表性不足的團隊產生不成比例的影響之問題，例如數位鴻溝，以及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。如需詳細資訊，請參閱 [「社會影響力公共政策倡議」小節](#)。

下一步

人權風險與機會可能快速演變。我們持續透過盡職調查和管理實務確保我們保持應對現在的風險和衝擊的動力與專注力，同時也會監測新興或正在變化的情況。在 2022 會計年度，我們會進一步將人權衝擊的優先事項納入內部跨職能 ESG 管理論壇，促使用更全面的方法去減輕風險及促進整個價值鏈的正面影響力。

達成淨零目標

Dell Technologies 承諾在 2050 年之前在範圍 1、2 和 3 達成溫室氣體 (GHG) 淨零排放。

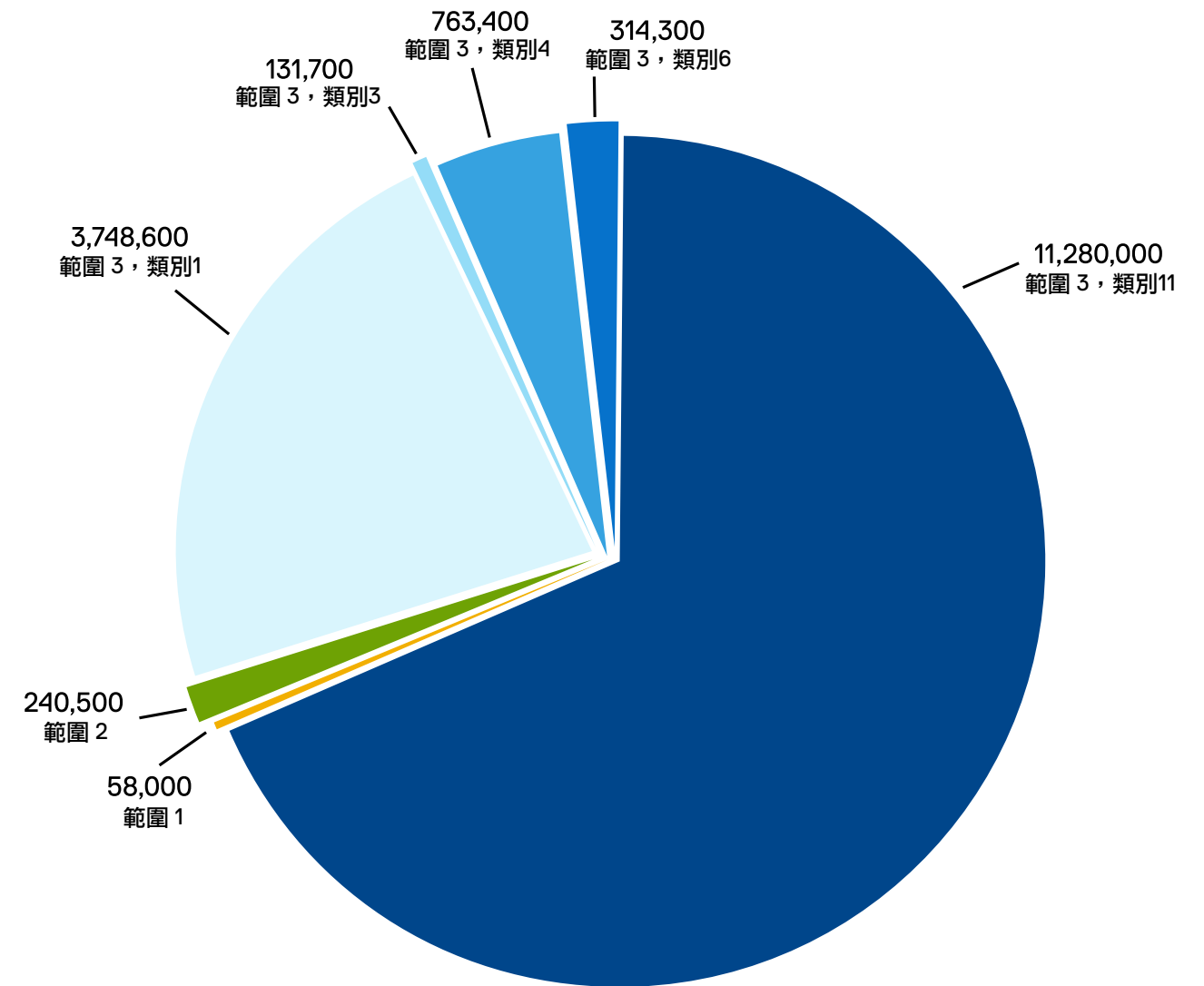
我們的 2030「保護地球」減碳目標，是我們新的淨零排放承諾的重要過渡期目標。

近年來關於氣候變遷的全球對話發生了極重要的轉變。它從純粹致力於減少全球溫室氣體排放量的公司，變成了致力於達成淨零排放的公司。最理想的淨零目標，並不是只用抵銷活動來平衡持續碳排放，而是在參與有效且可驗證的碳移除策略之前，盡可能在整個價值鏈中優先處理動態減少排放。

我們新的淨零目標，延續我們現有的氣候相關目標，反映我們要成為負責任的企業公民之強烈決心。但是，要成功克服達成淨零目標的挑戰，需要我們企業許多層面的共同合作，而且需要整個價值鏈長久參與。

範圍 1 : 58,000 Dell Technologies 所擁有和控管的資源之直接排放量。
範圍 2 : 240,500 與所購買的電力、蒸氣、加熱與冷卻消耗相關的間接排放。
範圍 3，類別 1 : 3,748,600 生產我們所購買的貨物 and 服務所產生的上游排放。
範圍 3，類別 3 : 131,700 與燃料生產以及 Dell Technologies 所購買和消耗之能源相關，但是未包含在範圍 1 或範圍 2 的排放。
範圍 3，類別 4 : 763,400 與物料和產品之運輸 (陸運、海運或空運) 或倉儲相關的排放。這包括進貨物流、出貨物流以及交通運輸/配發。
範圍 3，類別 6 : 314,300 與員工為業務目的需要交通運輸而搭乘第三方擁有或操作的交通工具 (如飛機、汽車、火車) 相關的排放。
範圍 3，類別 11 : 11,280,000 與我們使用產品相關的排放。

依範圍/類別排放的溫室氣體排放量比例
2020 會計年度基線排放量 (以 MTCO₂e 為計算單位)。



Dell Technologies 目前判斷其他範圍 3 的類別並不重要。

數字已四捨五入至最接近的百位。

全球認可的氣候績效

要達到淨零目標，對於地球的氣候與人類活動之間的相互關聯必須有確實的認識。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。在 2015 年，我們是當時訂立溫室氣體減量排放目標，以便達到巴黎氣候協議之目標的首 12 家公司，且獲得科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 的認可。最近，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 2020 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 (範圍 1 和 2)、供應鏈的排放 (範圍 3)，以及我們使用產品的排放 (範圍 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

Dell 的範圍 1 和 2 排放減量目標，要在 2030 年以前讓 2020 年範圍 1 和 2 排放量減少 50%，已獲得 SBTi 認可，符合維持暖化幅度在 1.5 度攝氏以內的減量目標，這是巴黎氣候協議最遠大的目標。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圍 2 排放量降至接近零，達成一部分的淨零目標。

至於範圍 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

身為製造商，以及為了達成科學基礎目標，我們必須 [讓供應鏈合作夥伴參與](#) 監測及管理碳足跡的工作，才能實現淨零目標。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，我們發表 SBTi 認可的目標 (我們的產業首次訂立這類目標)，要減少整個產品組合的能源密集度達 80% (2012 至 2021 會計年度)。去年針對這個目標提呈報告時，我們的記錄顯示，相於於 2012 年基線，減量大約達到 76.7%。未來我們將在 2021 底公佈新的目標，或是解決產品能源使用量的目標。這些新目標將是激發工程團隊與供應商發揮創意的重要因素。

能源用量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物料，這是為了讓產品更耐用，且維修、翻新或回收會更加簡單，這一切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，我們仍然可能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。

了解我們氣候相關的目標：

- [到 2050 年，我們會讓範圍 1、2 和 3 的溫室氣體排放達成淨零目標](#)
- [到 2030 年，我們會將範圍 1 和 2 的溫室氣體排放減少 50%](#)
- [我們將與直接材料供應商合作，目標是在 2030 年之前，讓科學基礎溫室氣體排放減量目標達到每單位營收的 60%](#)

詳細資訊請參閱 DellTechnologies.com/ClimateChange。

2030 年及往後的社會影響力目標

透過 2030 年「實現進展」計畫，我們果斷地邁出下一步去實現進展。我們利用這些目標建立未來十年的社會影響力策略。請參閱我們的目標儀表板，了解這些目標的進展。



推動永續經營

願景目標

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會重複使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。

其他目標

- 到 2050 年，我們會讓範圍 1、2 和 3 的溫室氣體排放達成淨零目標
- 到 2030 年，我們會將範圍 1 和 2 的溫室氣體排放減少 50%
- 在 2030 年之前，我們將從所有 Dell Technologies 設施的可再生來源收集 75% 的電力，並且在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標
- 我們會將整個產品組合的能源密集度降低 80% (2012 至 2021 會計年度)
- 我們將與直接材料供應商合作，要讓科學基礎溫室氣體排放減量程度在 2030 年達到每單位營收的 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，協助人員不斷成長茁壯
- 從現在起到 2030 年的每一年，我們都會為供應鏈中的工作者提供未來型技能發展
- 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互動



培養包容性

願景目標

到 2030 年，全球工作團隊的女性成員將有 50%，而全球女性領導階層則佔 40%。

其他目標

- 到 2030 年，25% 的美國勞動力和 15% 的美國領導者將是黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔
- 從現在起到 2030 年的每一年，90% 的員工都會認為他們的工作有意義
- 到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」，藉此推動社會影響力
- 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，學習重點涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要主題
- 從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫幫助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群



改變生活

願景目標

透過我們的技術和規模，我們將推動健康、教育和經濟機會計畫，到 2030 年，能為 10 億人帶來持久成果

其他目標

- 從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫幫助的人員中，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，以便為社群提供更好的服務
- 從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會參與社群中的各項募捐或義工活動



謹守道德與隱私權理念

願景目標

到了 2030 年，我們將全面達到資料控制流程自動化，讓我們的客戶可以輕鬆掌控制個人資料。

其他目標

- 直到 2030 年的每一年，所有員工都能展現對價值的承諾
- 到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現對我們價值觀的承諾

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節末說明目標方法學。

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「實現進展」中所顯示的指標和資訊，能說明我們為 Dell Technologies (以下稱「Dell」或「我們」) 所達成的成果，但不包含 VMware 的資料，該公司會自行發佈其年度全球影響進展報告。除非另有說明，否則自本報告日期起，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 2020 年 9 月 1 日

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>願景目標 到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會重複使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。</p>			
<p>到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會重複使用或回收製造同等級產品。</p>	 <p>2020 會計年度 9.1% 2021 會計年度 9.6%</p> <p>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率)</p>	<p>在 2021 會計年度，Dell Technologies 將 9.6% 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率)。這代表比 2020 會計年度基線增加 0.5 個百分點。我們將此一增加歸因於 2021 會計年度裝置銷量創新記錄，以及裝置回收數量逐年增加 6%。雖然我們的客戶和 Dell 均因為 COVID-19 疫情而面臨回收裝置相關的難題，但是回收率之增長卻高於該年的裝置銷售數量甚多。¹</p>	<p>12 責任消費與生產 13 氣候行動</p>
<p>到 2030 年，我們的包裝將完全採用回收或可再生材料製成。</p>	 <p>2020 會計年度 85% 2021 會計年度 87%</p> <p>包裝中回收/可再生的材料成分之百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的包裝有 87% 採用回收或可再生材料成分製成。與 2020 會計年度基線比較，增加了 2 個百分點。我們將此一增加歸因於我們的供應商開始改用森林管理委員會 (FSC) 認證的瓦楞紙，改善了材料採購的選擇。在 2021 會計年度，Dell 開始要求其包裝材料供應商注意採購 FSC 認證的瓦楞紙。²</p>	<p>12 責任消費與生產</p>
<p>到 2030 年，一半以上的產品將使用回收或可再生材料製成</p>	 <p>2020 會計年度 3.5% 2021 會計年度 3.9%</p> <p>產品中回收/可再生成分的百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的產品所使用的材料有 3.9% 採用回收或可再生材料成分製成。這代表比 2020 會計年度基線增加 0.4 個百分點。我們將此一增加歸因於我們多款顯示器和筆記型電腦中擴大使用消費後回收塑膠，並增加回收的碳纖維成分。此外，技術演變成更小和更輕時，會讓所使用的產品材料整體數量下降。</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標						
到 2050 年，我們會讓範圍 1、2 和 3 的溫室氣體排放達成淨零目標			13 氣候行動						
效能指標 — 以公噸二氧化碳 (CO ₂) 當量衡量 (MTCO ₂ e)									
範圍 1：直接排放	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (公噸)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>58,000</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>44,900</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (公噸)	2020 會計年度	58,000	2021 會計年度	44,900	在 2021 會計年度，我們將範圍 1 排放量減少了 13,100 公噸。這代表比 2020 會計年度基線減少 23%。我們將此一減少歸因於我們的建築物、車輛和公司飛機因為 COVID-19 疫情減少了能源消耗。	
會計年度	排放量 (公噸)								
2020 會計年度	58,000								
2021 會計年度	44,900								
範圍 2：間接排放，市場基準	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (公噸)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>240,500</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>174,900</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (公噸)	2020 會計年度	240,500	2021 會計年度	174,900	在 2021 會計年度，我們減少了範圍 2 市場基準排放量達 65,600 公噸。這代表比 2020 會計年度基線減少 27%。我們將此一減少歸因於增加購買再生電力，以及我們的建築物因為 COVID-19 疫情減少能源消耗。	
會計年度	排放量 (公噸)								
2020 會計年度	240,500								
2021 會計年度	174,900								
範圍 3，類別 1：所購買的貨物和服務	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (以百萬為單位)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>3,748,600</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>3,497,500</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (以百萬為單位)	2020 會計年度	3,748,600	2021 會計年度	3,497,500	在 2021 會計年度，我們的直接材料供應商將溫室氣體排放量減少了 251,100 公噸。 ³ 這代表絕對排放量比 2020 年基線減少 6.7% (在考慮每單位營收的情況下，減少了 7.7%)。我們將此一減少歸因於我們協助供應商減少能源消耗、改善能源效率和採購乾淨能源的工作發揮了效果。我們 2020 年的倡議當中也包括進行年度問卷調查，了解整個供應鏈的能源管理，並為供應商主辦訓練課程，協助供應商更加了解能源效率。 ⁴	
會計年度	排放量 (以百萬為單位)								
2020 會計年度	3,748,600								
2021 會計年度	3,497,500								
範圍 3，類別 3：上游燃料與能源相關的活動	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (公噸)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>131,700</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>105,500</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (公噸)	2020 會計年度	131,700	2021 會計年度	105,500	在 2021 會計年度，我們減少了範圍 3 與能源相關活動的排放量達 26,200 公噸。這代表比 2020 會計年度基線減少 20%。因為這個類別與購買燃料和電力相關，其排放量會依循我們的總能耗趨勢。我們將此一減少歸因於能源消耗較少，主要原因是辦公大樓、車輛和公司飛機因為 COVID-19 疫情而減少使用。	
會計年度	排放量 (公噸)								
2020 會計年度	131,700								
2021 會計年度	105,500								
範圍 3，類別 4：上游交通運輸/分銷	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (公噸)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>763,400</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>1,098,200</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (公噸)	2020 會計年度	763,400	2021 會計年度	1,098,200	在 2021 會計年度，我們的範圍 3 上游交通運輸/分銷排放量減少達 334,800 公噸。這表示比 2020 會計年度基線減少 44%。我們將此情況歸因於航空運送增加了，而這個測量的範圍也擴大涵蓋更多區域運送路線。 ⁵	
會計年度	排放量 (公噸)								
2020 會計年度	763,400								
2021 會計年度	1,098,200								
範圍 3，類別 6：商業差旅	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (公噸)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>314,300</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>61,400</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (公噸)	2020 會計年度	314,300	2021 會計年度	61,400	在 2021 會計年度，我們減少了範圍 3 商業差旅排放量達 252,900 公噸。這代表，即使增加了額外兩個排放量類別，即飯店住宿與租車，還是比 2020 會計年度的基線減少 80%。我們將此一減少歸因於 COVID-19 疫情導致大幅減少商業差旅。	
會計年度	排放量 (公噸)								
2020 會計年度	314,300								
2021 會計年度	61,400								
範圍 3，類別 11：使用售出產品	<table border="1"> <tr><th>會計年度</th><th>排放量 (以百萬為單位)</th></tr> <tr><td>2020 會計年度</td><td>11,280,000</td></tr> <tr><td>2021 會計年度</td><td>10,200,000</td></tr> </table>	會計年度	排放量 (以百萬為單位)	2020 會計年度	11,280,000	2021 會計年度	10,200,000	在 2021 會計年度，我們將範圍 3 使用售出產品的排放量減少達 1.08 百萬公噸。這代表比 2020 會計年度基線減少 9.6%。我們將此一減少歸因於我們的產品組合減少了能源足跡，並改善所採取電力之電網排放係數。	
會計年度	排放量 (以百萬為單位)								
2020 會計年度	11,280,000								
2021 會計年度	10,200,000								

這些條形圖的數字已四捨五入至最接近的百位。

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>到 2030 年，我們會將範圍 1 和 2 的溫室氣體 (GHG) 排放減少 50%</p>	 <p>2020 會計年度 298,500 2021 會計年度 219,700</p> <p>範圍 1 和 2 (市場基準) 溫室氣體排放的百萬公噸二氧化碳當量 (MTCO₂e)</p>	<p>在 2021 會計年度，我們減少範圍 1 和 2 (市場基準) 溫室氣體排放達 78,800 公噸。這代表比 2020 會計年度基線減少 26%。我們將此一減少歸因於能源效率之改善、採購更多再生電力以及因為 COVID-19 疫情而減少的營運能耗。⁶</p>	<p>7 可負擔的潔淨能源 13 氣候行動</p>
<p>在 2030 年之前，我們將從所有 Dell Technologies 設施的可再生來源收集 75% 的電力，並且在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標</p>	 <p>2020 會計年度 45% 2021 會計年度 54%</p> <p>使用再生來源產生的電力總用量</p>	<p>在 2021 會計年度，我們將使用再生能源的電力增加至 54%。這代表比 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，以及因為 COVID-19 疫情使我們的營運減少電力耗用。</p>	
<p>我們會將整個產品組合的能源密集度降低 80% (2012 至 2021 會計年度)</p>	 <p>2020 會計年度 71.2% 2021 會計年度 76.7%</p> <p>產品組合能源密集度減少的百分比 (這不是 2020 年會計年度基線，請參閱方法學了解詳細資訊)</p>	<p>在 2021 會計年度，我們產品組合的能源密集度比 2012 會計年度基線減少 76.7%。這是在 2020 年福祉傳承計畫中設定的 2014 會計年度目標。這代表能源密集度比 2020 會計年度減少 5.5 個百分點。我們將這樣的進展歸因於 2021 會計年度的產品混搭以及透過推出新產品交付的核心技術效能有所提升。這是我們報告 2020 年能源密集度目標的最後一年。我們會繼續堅持實現產品永續經營的目標，而且目前正在擬訂產品碳衝擊的第二代目標。⁷</p>	
<p>我們將與直接材料供應商合作，目標是到 2030 年，根據科學為基礎計算出的溫室氣體 (GHG) 排放減量程度能達到每單位營收的 60%</p>	 <p>2020 會計年度 47.1 2021 會計年度 43.4</p> <p>範圍 3，類別 1 每一百萬元的溫室氣體排放量之 MTCO₂e</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的直接材料供應商所減少的溫室氣體排放量，相較於 2020 會計年度基線，每一百萬元減少了 3.7 MTCO₂e。這代表每單位營收的溫室氣體排放，比 2020 年會計年度基線減少 7.7% (絕對排放量減少 6.7%)。我們將此一減少歸因於我們協助供應商減少能源消耗、改善能源效率和採購乾淨能源的工作發揮了效果。我們 2020 年的倡議當中也包括進行年度問卷調查，了解整個供應鏈的能源管理，並為供應商主辦訓練課程，協助供應商更加了解能源效率。⁸</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>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</p>			
<p>Dell Technologies 擁有的位在高度缺水地區的設施將減少淡水使用量達 25%</p>	 <p>2020 會計年度 68 2021 會計年度 45</p> <p>在高度缺水地區使用的淡水百萬公升數</p>	<p>在 2021 會計年度，我們在高度缺水地區的淡水使用量減少達 23 百萬公升。這代表這些地區減少淡水用量達 34%。我們認為此一減少的主要原因是 COVID-19 疫情導致減少使用建築物。</p>	<p>6 乾淨用水及衛生 12 責任消費與生產</p>
<p>在 Dell Technologies 擁有的設施，我們會在其他地方減少淡水使用量達 10%</p>	 <p>2020 會計年度 1,358 2021 會計年度 1,161</p> <p>在其他地區使用的淡水百萬公升數</p>	<p>在 2021 會計年度，我們在其他地區減少淡水用量 197 百萬公升。這代表這些地區的用量，比 2020 會計年度基線減少 15%。我們認為此一減少的主要原因是 COVID-19 疫情導致減少使用建築物。</p>	
<p>我們將減少工作場所的塑膠廢棄物達 90%</p>	 <p>2020 會計年度 1,011 2021 會計年度 1,084</p> <p>我們的製造場所產生的塑膠廢棄物公噸數</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的製造作業所產生的塑膠廢棄物總量增加了 73 公噸。這代表比 2020 會計年度基線增加 7%。我們將此一增加歸因於記錄方法有所改進以及製造活動的改變。2030 年目標旨在減少整個工作場所的塑膠廢棄物，包括我們的辦公大樓，但是因為 COVID-19 疫情，一年中大部分時間許多建築物均無人使用。</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>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，協助人員不斷成長茁壯</p>	 <p>2019 日曆年 41,733 2020 日曆年 61,124</p> <p>提供給 Dell 全球供應鏈之人員的環境與社會責任訓練的總時數</p>	<p>這個目標是根據曆年資料進行衡量。在 2020 曆年，Dell 為全球供應鏈中的人員提供 61,124 個小時的社會與環境責任訓練。這代表比 2019 曆年基線增加 46%。我們將此一增加歸因於有計畫的線上學習機會，以及引進 COVID-19 疫情防治訓練課程。⁹</p>	<p>8 合宜工作與經濟成長</p>
<p>從現在起到 2030 年的每一年，我們都會為供應鏈中的工作者提供未來型技能發展</p>	 <p>2019 日曆年 12,723 2020 日曆年 6,592</p> <p>內部製造位置的未來型技能訓練總時數</p> <p>2020 曆年基線：99,271¹¹ 供應鏈中的未來型技能訓練總時數</p>	<p>這個目標是根據曆年資料進行衡量。在 2020 曆年，Dell 團隊成員在我們公司工廠已完成 6,592 小時的未來技能訓練。這代表比 2019 曆年基線減少 48%。我們將此一減少歸因於為保護健康與安全而實施的 COVID-19 規定，以及公司工廠提供的訓練機會數量有限。我們希望在疫情相關影響緩和之後，我們能夠回復之前的績效水準。¹⁰</p> <p>這個目標是根據曆年資料進行衡量。2020 曆年，我們其中兩家最大的供應商回報已完成共計 99,271 小時的未來技能訓練。這是我們對這個目標的基線。在 2020 曆年，我們針對未來技能訓練機會調查各家供應商的情況。在下一年，我們會利用這些資訊為特定供應商發展試行計畫。</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>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互動</p>	 <p>2019 日曆年 12,487 2020 日曆年 11,699</p> <p>供應員工回饋訪談人數</p>	<p>這個目標是根據曆年資料進行衡量。在 2020 曆年，在責任商業聯盟 (RBA) 認證的第三方工廠稽核期間，有 11,699 位供應商員工接受訪談。這代表比 2019 曆年基線減少 6%。我們將此一減少歸因於 COVID-19 疫情限制，我們所能完成的供應商稽核次數有限。¹²</p>	<p>8 合宜工作與經濟成長</p>
	 <p>2019 日曆年 99% 2020 日曆年 100%</p> <p>具有意見回饋管道的製造設施百分比</p>	<p>這個目標是根據曆年資料進行衡量。在 2020 年曆年，我們所有製造設施均備有意見回饋管道。這代表比 2019 曆年基線增加 1%。我們將此一增加歸因於我們持續支援製造設施。¹³</p>	
	 <p>2020 會計年度 303 2021 會計年度 271</p> <p>公司舉辦的構思會議數量</p>	<p>在 2021 會計年度，Dell 工廠團隊成員在公司工廠參加了 271 次構思會議。這代表構思會議的數量，比 2020 會計年度基線減少 11%。我們將此一減少歸因於實施 COVID-19 健康與安全規定，致使親身參與的機會不多。我們希望在疫情相關影響緩和之後，我們能夠回復之前的績效水準。¹⁴</p>	
	 <p>2020 會計年度 620 2021 會計年度 826</p> <p>將公司內部創新構思以專案形式實行</p>	<p>在 2021 會計年度，我們以專案形式實行了 826 個 Dell 工廠團隊成員的創新構思。這代表比 2020 會計年度基線增加 33%。我們將此一增加歸因於構思流程的成熟發展以及更好好的協調追蹤 Dell 工廠位置。¹⁵</p>	
	 <p>2020 會計年度 97% 2021 會計年度 86%</p> <p>內部構思會議的參與程度</p>	<p>在 2021 會計年度，有 86% Dell 工廠團隊成員參加公司內部的構思會議。這代表比 2020 會計年度基線減少 11%。我們將此一減少歸因於實施 COVID-19 健康與安全規定，致使親身參與的機會不多。我們希望在疫情相關影響緩和之後，我們能夠回復之前的績效水準。¹⁶</p>	
	<p>無資料 供應鏈的構思會議</p>	<p>2021 會計年度無可用資料，因為 COVID-19 疫情限制了供應商面對面構思會議的機會。不過，供應商支持員工使用其他管道參加構思會議，例如意見箱以及線上平台，讓我們在營運效率和員工福祉方面用創新追求改進。¹⁷</p>	

關於供應鏈的詳細資訊，包含稽核結果，請參閱 [2020 年供應鏈永續經營報告](#)。

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>願景目標 到 2030 年，全球工作團隊的女性成員將有 50%，而全球女性領導階層則佔 40%。</p>			
<p>在 2030 年，公認為女性者將佔我們全球員工的 50%</p>	 <p>2020 會計年度 31.1% 2021 會計年度 31.8%</p> <p>自我認同為女性者的全球勞動力百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，自願自認為女性者將佔我們全球員工的 31.8%。這代表比 2020 會計年度基線增加 0.7 個百分點。我們將此一增加歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員均策略性加強注重 2030 年培養包容性目標，同時與徵才工作緊密結合，才能把握機會找到並留住最出色的女性人才。在 2021 會計年度，我們更新這項目標，要採用更具有包容性的措辭。¹⁸</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5 性別平等 ■ 8 合宜工作與經濟成長 ■ 10 減少不平等 ■ 16 正義與健全的制度
<p>到 2030 年，公認為女性者佔全球人資領導層的 40%</p>	 <p>2020 會計年度 24.4% 2021 會計年度 25.8%</p> <p>全球勞動力中，自我認同為女性的領導者百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，自願自認為女性者佔我們人資領導層的 25.8%。這代表比 2020 會計年度基線增加 1.4 個百分點。我們將此一增加歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員均策略性加強注重 2030 年培養包容性目標，同時與徵才工作緊密結合，才能把握機會找到並留住最出色的女性人才。在 2021 會計年度，我們更新這項目標，要採用更具有包容性的措辭。¹⁹</p>	
<p>到 2030 年，25% 的美國勞動力和 15% 的美國領導者將是黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔</p>			
<p>到 2030 年，具有美籍黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族群身分者，將佔我們美國員工的 25%</p>	 <p>2020 會計年度 13.3% 2021 會計年度 14.2%</p> <p>黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔的美國勞動力百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，自願自認為美籍黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族群者，將佔我們美國員工的 14.2%。這代表比 2020 會計年度基線增加 0.9 個百分點。我們將此一增加歸因於 Dell Technologies 的領導層與團隊成員均策略性加強注重 2030 年培養包容性目標，以及我們與大學關係「Better Together」徵才管道學校以及「Project Immersion」計畫的合作，是吸引頂級多元化人材的重要管道。在 2021 會計年度，我們更新這項目標，要採用更具有包容性的措辭。²⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 8 合宜工作與經濟成長 ■ 10 減少不平等 ■ 16 正義與健全的制度
<p>到 2030 年，具有美籍黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族群身分者，將佔我們美國人資領導層的 15%。</p>	 <p>2020 會計年度 9.9% 2021 會計年度 11.4%</p> <p>黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔的美國勞動力領導者百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，自願自認為美籍黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族群者，將佔我們美國員工的 11.4%。這代表比 2020 會計年度基線增加 1.5 個百分點。我們將此一增加歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員均策略性加強注重 2030 年培養包容性目標，以及為讓領導層人才更多元化的各項計畫和合作關係。在 2021 會計年度，我們更新這項目標，要採用更具有包容性的措辭。²¹</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
從現在起到 2030 年的每一年，90% 的員工都會認為他們的工作有意義	<p>2020 會計年度 93%</p> <p>2021 會計年度 91%</p> <p>認為自己工作有意義的員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的員工有 91% 評定他們的工作具有實質意義 (在 2022 會計年度衡量)。這代表比 2020 會計年度基線減少 2 個百分點，不過，我們的最終目標進展仍然超前。此外，在這困難的一年當中，員工有 94% 對於能為 Dell Technologies 工作感到自豪。²²</p>	<ul style="list-style-type: none"> 8 合宜工作與經濟成長
到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」(ERG)，藉此推動社會影響力	<p>2020 會計年度 33%</p> <p>2021 會計年度 44%</p> <p>參與 ERG 的員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的員工有 44% 參加 ERG。這代表比 2020 會計年度基線增加 11 個百分點。我們將此一增加歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員均策略性加強注重 2030 年培養包容性目標，以及主要的 ERG 計畫，例如「Black Networking Alliance Moment of Reflection」、Conexus ERG 分享的遠端員工最佳實務，以及全球 ERG 相互協作。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 8 合宜工作與經濟成長 10 減少不平等 16 正義與健全的制度
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	<p>2020 會計年度 83%</p> <p>2021 會計年度 83%</p> <p>認為主管能鼓舞人心的員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，我們的員工有 83% 認為他們的領導者具有感召力 (在 2022 會計年度衡量)。這個表現符合 2020 會計年度的基線。即使過去一年的情況前所未見，領導者仍然想辦法激勵其團隊成員，有 92% 的員工認為他們的領導者不斷鼓勵他們去創新並交付出更大的價值，另有 89% 的員工認為他們的領導者為團隊的每個人提供成長和發展的機會。²³</p>	<ul style="list-style-type: none"> 8 合宜工作與經濟成長
到 2030 年，95% 的員工將參與年度基礎學習，學習重點涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要主題	<p>2020 會計年度 15%</p> <p>2021 會計年度 33%</p> <p>參加年度基礎學習的員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，我們有 33% 的員工參加年度基礎學習。這代表比 2020 會計年度基線增加 18 個百分點。我們將此一增加歸因於 Dell Technologies 領導層和團隊成員均策略性加強注重 2030 年培養包容性目標，以及「Many Advocating Real Change」全面線上學習課程的體驗，讓整個公司在 COVID-19 疫情當中仍可學習。²⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5 性別平等 8 合宜工作與經濟成長 10 減少不平等 16 正義與健全的制度
從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫幫助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群	<p>2020 會計年度 51.7%</p> <p>2021 會計年度 56.1%</p> <p>自我認同為女性的人或代表性不足的群體的人數百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，透過我們的社會和教育計畫而獲得賦予能力者，有 56.1% 是公認為女孩、婦女或弱勢族群者。這代表比 2020 會計年度基線增加 4.4 個百分點。我們將此一增加歸因於我們的策略捐贈方案在 2021 會計年度讓更多的人受惠；這些特定的計畫比其他計畫提供了更加全面性的人口「觸及」資料。在 2021 會計年度，我們更新這項目標，要採用更具有包容性的措辭。²⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 良好的健康與福祉 4 優質教育 8 合宜工作與經濟成長 17 促成實現目標的合作關係

關於我們培養包容性所做的工作，請參閱 [2021 年多元化與包容性報告](#)。

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>願景目標 透過我們的技術和規模，我們將推動健康、教育和經濟機會計畫，到 2030 年，能為 10 億人帶來持久成果</p>	 <p>觸及總人數 (累計)</p>	<p>在 2021 會計年度，透過健康、教育和經濟機會計畫 (如 Digital LifeCare) 觸及了額外 4700 萬人。藉此，我們累計共觸及超過 9300 萬人。雖然 COVID-19 疫情對我們觸及他人的能力產生負面影響，我們與世界各地非營利合作夥伴之合作以及提供線上方案協助減輕了一些影響。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 良好的健康與福祉 4 優質教育 8 合宜工作與經濟成長 17 促成實現目標的合作關係
<p>從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫幫助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群</p>	 <p>自我認同為女性的人或代表性不足的群體的人數百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，透過我們的社會和教育計畫而獲得賦予能力者，有 56.1% 是公認為女孩、婦女或弱勢族群者。這代表比 2020 會計年度基線增加 4.4 個百分點。我們將此一增加歸因於我們的策略捐贈方案在 2021 會計年度讓更多的人受惠；這些特定的計畫比其他計畫提供了更加全面性的人口「觸及」資料。在 2021 會計年度，我們更新這項目標，要採用更具有包容性的措辭。²⁶</p>	
<p>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，以便為社群提供更好的服務</p>	 <p>在其數位轉型過程中支援的非營利合作夥伴總數 (累計)</p>	<p>2021 會計年度，Dell 透過公益服務方案支援 66 個非營利合作夥伴。與 2020 會計年度觸及 11 個非營利合作夥伴比較，這代表增加了 6 倍。我們將此一增加歸因於 2021 會計年度實行兩項新的技術公益服務志工方案。我們所有公益服務方案均因為 COVID-19 而轉換成線上形式。這個轉變讓我們能為繼續為非營利合作夥伴提供重要支援，並超越 2021 會計年度的目標。²⁷</p>	
<p>從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會參與社群中的各項募捐或義工活動</p>	 <p>參與捐贈/志願服務的員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，全球 Dell Technologies 團隊成員有 51% 參加捐贈或志工服務。這代表比 2020 會計年度基線減少 8 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不良影響。</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>願景目標 到了 2030 年，我們將全面達到資料控制流程自動化，讓我們的客戶可以輕鬆掌控制個人資料。</p>			
<p>建立面向客戶的隱私權數位信任中心，作為「我的帳戶」功能之一。</p>	<p>2021 會計年度進展：發佈新的隱私權信任中心，已註冊的 Dell「我的帳戶」使用者可以輕鬆管理本身資料。</p> <p>2020 會計年度基線：著重於設計和概念驗證。在 2020 會計年度結束時，已在 27 個國家完成停用和重新啟用線上「我的帳戶」的功能。</p>	<p>在 2021 會計年度，我們為已註冊的 Dell「我的帳戶」使用者推出新的隱私權信任中心，以利輕鬆管理資料。使用者可以利用這個自助服務中心存取和刪除其資料，當他們不再需要存取資料時，也可以停用/重新啟用他們的「我的帳戶」。我們在內部執行部分自動化的隱私權管理控制和流程 (即 RSA Archer)，包括在 2021 會計年度新加入 Dell Technologies 全球隱私權計畫的 6 個國家 (巴西、中國、印度、巴拿馬、泰國和韓國)，以確保我們能夠及時處理客戶的資料請求。為了加強對客戶信任的重要性以及隱私權是基本權利的認識，我們推出新的全球隱私權訓練，包含必要的年度道德訓練中。²⁸</p>	
<p>擴大實施營運隱私權合規數位解決方案 (即 RSA Archer)，與「我的帳戶」新建的隱私權數位信任中心整合。</p>	<p>2021 會計年度進展：嵌入營運隱私合規控制和流程，來加強我們的內部流程。</p> <p>2020 會計年度基線：在 2020 會計年度結束時，已在 27 個國家完成停用和重新啟用線上「我的帳戶」的功能。2020 會計年度著重於存取和刪除個人資料之功能設計和概念驗證。</p>	<p>在 2021 會計年度，我們納入營運隱私權合規控制和流程 (即 RSA Archer) 來增強內部程序。例如，我們在全球加強內部程序，以利追蹤任何隱私權事件或疑慮，以及建立全新的自動化控制來監控閉環式修正措施，要用更清楚的責任歸屬來管理 Dell 所收集的客戶資料。</p>	
<p>改進 dell.com 線上隱私權聲明的內容，讓 Dell 的資料收集與隱私權做法更加公開透明。</p>	<p>2021 會計年度進展：在 2021 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。</p> <p>2020 會計年度基線：改進 dell.com 線上隱私權聲明的內容，讓 Dell 的資料收集與隱私權做法更加公開透明。</p>	<p>在 2021 會計年度，我們擴大承諾，針對 2021 會計年度有 6 個國家 (巴西、中國、巴拿馬、泰國和韓國) 新加入 Dell Technologies 全球隱私權計畫，我們更新隱私權聲明內容，讓資訊更公開透明。其中包括這 6 個新加入國家能夠透過我們新的隱私權信任心中控制他們的資料。</p>	

目的	至今績效	關於我們 2021 會計年度的績效	相關的聯合國永續發展目標
<p>直到 2030 年的每一年，所有員工都能展現對價值的承諾</p>	 <p>2020 會計年度 100% 2021 會計年度 100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>完成指定的道德和合規訓練的 Dell Technologies 員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，全體 Dell Technologies 員工已完成所指定的道德與合規訓練。在 2020 會計年度，我們達到 100% 完成率。這些持續的成就，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，透過我們新的「My Ethics」應用程式。²⁹</p>	
	 <p>2020 會計年度 100% 2021 會計年度 100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>同意 Dell Technologies 行為準則的 Dell Technologies 員工百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，Dell Technologies 全體員工同意遵守 Dell Technologies 行為準則。在 2020 會計年度，我們達成百分百同意。這些持續的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，包括新的「My Ethics」應用程式中可搜尋及模組化的內容。³⁰</p>	
<p>到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現對我們價值觀的承諾</p>	<p>2021 會計年度基線：96% 同意合作夥伴行為準則的合作夥伴百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，96% 合作夥伴同意遵守合作夥伴行為準則中所述的我們的價值觀和期許。這是我們對這個目標的基線。在 2021 會計年度，我們注意追蹤參與 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，對於 DTPP 協議的接受度。³¹</p>	
	<p>2021 會計年度基線：100% 完成指定的道德和合規訓練的合作夥伴百分比</p>	<p>在 2021 會計年度，通過 DTPP 年度稽核的合作夥伴全部已完成必要的 Dell 合作夥伴合規訓練課程。這是我們對這個目標的基線。在 2021 會計年度，我們著重追蹤參加 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。³²</p>	

實現目標的方法

我們的 2030 年「實現進展」計畫敘述了未來十年的遠大抱負。我們認為，衡量進展的方式，是定義它是否「實現」的關鍵。我們投資鉅額，針對每項目標找出關鍵效能指標和衡量方法。我們將在這裡說明，在未來十年，以及某些情況下更遠的未來，我們衡量目標實現程度的方法。

推動永續經營

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會重複使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，我們都會重複使用或回收製造同等級產品

方法：在過去，我們報告所收集到的使用過材料的重量。在 2020 會計年度，我們讓重量轉換成單位，報告一個單位計數。從 2021 會計年度開始生效，我們遵循更加進步的方法，將實際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。我們會繼續改進該方法，希望更加準確衡量相關單位。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，包裝將完全採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。我們的長期計畫是建構一個資訊系統，在採購時收集回收材料成分的百分比並製成表格。

評量值：到 2030 年，一半以上的產品成分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，是以新的 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，我們會讓範圍 1、2 和 3 的溫室氣體 (GHG) 排放達成淨零目標

衡量：範圍 1 的 MTCO₂e：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：範圍 2 的 MTCO₂e：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：範圍 3，類別 1 的 MTCO₂e：所購買的貨物和服務

方法：Dell Technologies 對價值鏈 (範圍 3) 排放量的目標符合科學基礎減量目標計畫設定的標準，這是一個遠大的價值鏈目標，表示他們遵循目前的最佳實務。

衡量：範圍 3，類別 3 的 MTCO₂e：上游燃料與能源相關的活動

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 Technologies 所購買和消耗之能源相關，但是未包含在範圍 1 或範圍 2 的排放。

衡量：範圍 3，類別 4 的 MTCO₂e：上游交通運輸/分銷

方法：對範圍 3，類別 4 的排放，Dell 使用 GLEC 框架以及油井到車輪排放係數，而不是溫室氣體盤查議定書提供的標準，因為資料收集的發展過程中遇到資源限制的問題。在未來，Dell 在選擇物流排放量報告的長期方法時，希望檢查 GLEC 框架和溫室氣體盤查議定書的影響。

公司如果使用 GLEC 框架，所衡量出來的排放量，會比使用溫室氣體盤查議定書的方法所衡量的結果更高。這是因為 GLEC 框架衡量的是元件和產品移動過程中，上游和直接使用的物流總排放量 (油井到車輪)，而溫室氣體盤查議定書則只有衡量直接使用的交通運輸排放量 (油箱到車輪)。

衡量：範圍 3，類別 6 的 MTCO₂e：商業差旅

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圍 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：範圍 3，類別 11 的 MTCO₂e：使用售出產品

方法：溫室氣體排放是根據溫室氣體盤查議定書計算標準進行計算，其重點是報告該年當中所有範圍內的售出產品的預期終生能源足跡。這項數據接著針對該年度採購的電力，與發佈的電網排放係數相乘。這些資料的範圍包括所有伺服器系統、儲存系統、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。

到 2030 年，我們會將範圍 1 和 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，是我們範圍 1 排放量加上範圍 2 市場基準排放量的總和。

在 2030 年之前，我們將從所有 Dell Technologies 設施的可再生來源收集 75% 的電力，並且在 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。

我們會將整個產品組合的能源密集度降低 80% (2012 至 2021 會計年度)

方法：這是在 2020 年福祉傳承計畫中設定的 2014 會計年度目標。這個目標的方法是使用單位銷售資料，搭配預期終生能源使用量的模型以及所有核心硬體產品交付的功能。其範圍包括對下游能源足跡影響重大的所有用戶端和企業硬體產品。這個目標不包括 Dell 顯示器和 Alienware 產品。

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 Technologies 對價值鏈(範圍 3) 排放量的目標符合科學基礎減量目標計畫設定的標準，這是一個遠大的價值鏈目標，表示他們遵循目前的最佳實務。

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：Dell Technologies 擁有的位在高度缺水地區的設施將減少淡水使用量達 25%

方法：Dell Technologies 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 的整體水風險分數基線確認。這個目標適用於 Dell Technologies 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：在 Dell Technologies 擁有的設施，我們會在其他地方減少淡水使用量達 10%

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

評量值：我們將減少工作場所的塑膠廢棄物達 90%

方法：這個目標參照 Dell Technologies 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 疫情危機，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，協助人員不斷成長茁壯

方法：該範圍是提供給 Dell Technologies 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。這個目標的結果以曆年資料為準。

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互動

衡量：供應鏈員工回饋訪談人數

方法：該範圍是對工廠進行責任商業聯盟(RBA) 認證的第三方稽核時所進行的訪談總數。這些訪談必須由獨立的第三方稽核員保密進行。這個目標的結果以曆年資料為準。

衡量：具有意見回饋管道的製造設施

方法：為確認今年的報告資料健全，我們報告了一項評量值，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。這個目標的結果以曆年資料為準。

衡量：公司內部構思會議

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

衡量：將公司內部創新構思以專案形式實行

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 Technologies 工廠收集到的資料。

培養包容性

到 2030 年，我們全球員工將有 50% 而全球員工領袖則有 40% 是公認為女性者

評量值：到 2030 年，公認為女性者將佔我們全球員工的 50%

方法：適用於全球員工。該範圍包括自願自認為女性的個人之百分比。

評量值：到 2030 年，公認為女性者佔全球員工領袖的 40%

方法：適用於全球員工。該範圍包括自願自認為女性的個人之百分比。

到 2030 年，25% 的美國勞動力和 15% 的美國領導者將是黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔

評量值：到 2030 年，具有美籍黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族群身分者，將佔我們美國員工的 25%

方法：適用於我們的美國員工。該範圍包括自願自認為美籍黑人/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，具有美籍黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族群身分者，將佔我們美國員工領袖的 15%。

方法：適用於我們的美國員工。該範圍包括自願自認為美籍黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔的個人是員工領袖的百分比。

從現在起到 2030 年的每一年，90% 的員工都會認為他們的工作有意義

方法：我們將 2022 會計年度問卷調查資料用作基線 (而不是使用 2021 會計年度的資料)，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，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」，藉此推動社會影響力

方法：目前，我們所報告的員工資源小組 (ERG) 參與情況，是登記一個以上 ERG 的 Dell 獨立員工人數 (透過 YourCause 追蹤、我們的志工服務記錄系統以及 ERG 會員資格)。「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。

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：我們將 2022 會計年度問卷調查資料用作基線 (而不是使用 2021 會計年度的資料)，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，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，學習重點涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要主題

方法：這個衡量以 Dell 全球員工中已完成由多元化和包容性部門提供的，與無意識偏見、騷擾、微歧視和特權相關的課程之百分比。

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

方法：這個目標與我們的「培養包容性」和「改變生活」焦點領域相符，要透過我們的社會和教育計畫，接觸這些多元化的群體，包括女孩、婦女和代表性不足的群體或少數族群。該範圍包括所接觸到的女孩、婦女或代表性不足的群體成員之人數，並與總接觸人數比較。

改變生活

透過我們的技術和規模，我們將推動健康、教育和經濟機會計畫，到 2030 年，能為 10 億人帶來持久成果

方法：該範圍包括直接觸及或透過 Dell Technologies 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。我們正在利用現有的業界最佳實務，以便更加全面了解所有社會影響力計畫的影響力，包括員工志工服務以及非由慈善組織 (例如業務部門) 進行的慈善計畫所影響的人數。

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

方法：這個目標與我們的「培養包容性」和「改變生活」焦點領域相符，要透過我們的社會和教育計畫，接觸這些多元化的群體，包括女孩、婦女和代表性不足的群體或少數族群。該範圍包括所接觸到的女孩、婦女或代表性不足的群體成員之人數，並與總接觸人數比較。

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 Technologies 已投資發展數位評估工具，用來衡量計畫前後的參與情況，讓我們能夠利用數量說明非營利合作夥伴未來數位轉型的程度。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% 的員工都會參與社群中的各項募捐或義工活動

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。這個評量值的範圍須考慮 RSA 在 2020 年 9 月 1 日發生的剝離。

謹守道德與隱私權理念

到了 2030 年，我們將全面達到資料控制流程自動化，讓我們的客戶可以輕鬆掌控制個人資料。

評量值：建立面向客戶的隱私權數位信任中心，作為「我的帳戶」功能之一。

方法：在邁向全面自動化的過程中我們會每年提供最新的進展。

評量值：擴大實施營運隱私權合規數位解決方案 (即 RSA Archer)，與「我的帳戶」新建的隱私權數位信任中心整合。

方法：我們會每年提供最新進展報告，以利全面達成目標。

評量值：改進 dell.com 線上隱私權聲明的內容，讓 Dell 的資料收集與隱私權做法更加公開透明。

方法：我們會每年提供最新進展報告。

直到 2030 年的每一年，所有員工都能展現對價值的承諾

衡量：完成所指定道德與合規訓練的 Dell Technologies 員工

方法：所衡量的是 Dell Technologies 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 Technologies 行為準則的 Dell Technologies 員工

方法：所衡量的是 Dell Technologies 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直接合作夥伴都能展現對我們價值觀的承諾

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 合作夥伴合規訓練課程的合作夥伴總數，相較於必須參加課程並取得或保持 DTPP 金屬分級或分銷授權地位的合作夥伴總數。

目標儀表板的尾註

- 1 我們可能需要針對尚未上市的未來產品，或是已退出市場的產品進行調整。在某些情況下，我們可能要繼續使用基於重量的假設。沒有可用的單位數量時，才會將重量轉換成單位。
- 2 這個評量值僅適用於已知的 Dell 客戶包裝方案。這個目標並未衡量包裝材料是否可回收/可堆肥。2020 會計年度基線是從曆年資料推斷出來的。
- 3 在本報告 2021 年 6 月的版本中，這個數據是 251,000。
- 4 2020 CDP 報告週期使用 2019 曆年的供應商資訊。我們推斷出供應商的排放量數字可涵蓋 100% 的支出。這些數字已經四捨五入至最接近的 100 位。範圍 3，類別 1 的絕對溫室氣體排放資料：所購買的貨物和服務 — 2020 會計年度是 3,748,553 MTCO₂e；以及 2021 會計年度是 3,497,494 MTCO₂e。
- 5 這些數字已經四捨五入至最接近的 100 位。範圍 3，類別 4 的絕對溫室氣體排放：上游交通運輸/分銷的資料，在 2020 會計年度是 763,397 MTCO₂e，而在 2021 會計年度則是 1,270,239 MTCO₂e。
- 6 這些數字已經四捨五入至最接近的 100 位。
- 7 計算流程改善之後，我們重申 2020 會計年度的結果，從減少 69.9% 變成減少 71.2%。這個變更僅與流程相關，而且不會對基本資料集或是計算方法造成任何變更。
- 8 雖然 2020 會計年度儀表板上未有註明，我們的基線是每百萬元 47.1 MTCO₂e。我們推斷出供應商的排放量數字可涵蓋 100% 的支出。
- 9 「在我們供應鏈中的人員」是指在 Dell Technologies 工廠、最終組裝供應商、直接供應商和次級供應商處工作的人。
- 10 「公司內部」是指包含在 Dell 整體製造團隊 (用戶端與基礎設施) 之中的 Dell Technologies 第一線團隊成員、經理和主管。
- 11 在本報告 2021 年 6 月的版本中，這個數據是 99,721。
- 12 「供應鏈團隊成員」是指在 Dell Technologies 工廠、最終組裝供應商、直接供應商和次級供應商處工作的團隊成員。
- 13 這些涵蓋由 Dell Technologies、最終組裝供應商、直接供應商和次級供應商管理的工廠。
- 14 「公司內部」是指在 Dell Technologies 工廠內，由 Dell Technologies 製造團隊中的正職團隊成員舉行的活動。「構思會議」是激發各種想法的會議。
- 15 「公司內部」是指在 Dell Technologies 工廠內，由 Dell Technologies 製造團隊中的正職團隊成員舉行的活動。「構思會議」是激發各種想法的會議。
- 16 「公司內部」是指在 Dell 工廠內由 Dell 製造團隊中的正職團隊成員參加的情況。這些涵蓋由 Dell Technologies、最終組裝供應商、直接供應商和次級供應商管理的工廠。
- 17 「供應鏈」是指外包的最終組裝供應商、直接供應商和次級供應商。
- 18 「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 與 Symphony Technology Group 的剝離；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 19 「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 與 Symphony Technology Group 的剝離；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 20 「美國員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括國家位在美國 (包括波多黎各) 的正職、全職、兼職、實習和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 與 Symphony Technology Group 的剝離；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 21 「美國員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括國家位在美國 (包括波多黎各) 的正職、全職、兼職、實習和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 與 Symphony Technology Group 的剝離；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 22 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)。
- 23 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)。
- 24 基礎學習包括協助我們了解關於工作場所的無意識偏見、騷擾、微歧視和特權之主要議題的技能。「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工。
- 25 「代表性不足的群體」是指社會經濟地位較低且代表性不足的少數族群。
- 26 「代表性不足的群體」是指社會經濟地位較低且代表性不足的少數族群。
- 27 2020 會計年度觸及的非營利組織數量之前報告為 5 個但有少報，而透過我們的技術公益服務方案支援進行數位轉型的非營利組織之實際數量已修正為 11 個。在計算重複的參加者之後，我們透過技術公益服務方案支援的非營利合作夥伴之數量，在 2021 會計年度有 66 個，至今獲得數位轉型支援的非營利組織累計達到 77 個。
- 28 「我的帳戶」是 dell.com 上儲存客戶資訊和訂單詳細資訊且有密碼保護的功能。
- 29 “「全球員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括全職、兼職以及實習生。「在職員工」是全球員工的子集合，是指目前並不是核准休假狀態的員工。課程以必要的全球和商業目標為基礎。
- 30 “「全球員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括全職、兼職以及實習生。「在職員工」是全球員工的子集合，是指目前並不是核准休假狀態的員工。課程以必要的全球和商業目標為基礎。
- 31 「合作夥伴」是指參加 Dell Technologies 合作夥伴方案的金屬分級制解決方案提供者和授權經銷商。
- 32 「合作夥伴」是指參加 Dell Technologies 合作夥伴方案的金屬分級制解決方案提供者和授權經銷商。



推動永續經營

我們有責任與客戶、供應商和社區共同保護地球並使之豐富。此理念為我們企業的核心，我們亦將永續經營和道德操守深植於所有作為之中，對所有的行動負起責任，並盡可能隨時隨地改善。

我們所有業務的核心價值

我們「推動永續經營」的目標與這些焦點領域相符



催化循環經濟

到 2030 年，全球人口將增加近 10 億人。依這樣的增長幅度，我們的經濟對於地球邊界和社會制度施加前所未見的壓力。但我們有其他選擇。

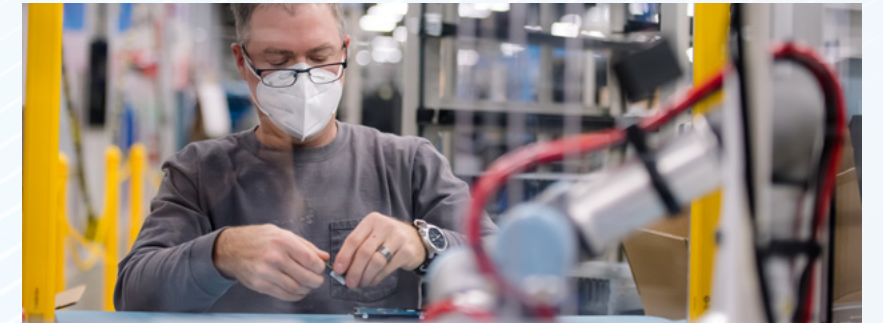
我們可以選擇改變這個制度。透過捨棄線性經濟並採用循環經濟，我們可以藉由設計來減少廢棄物、延長產品和材料使用期限以及設法讓自然系統重生，這些對於地球的存續非常重要。身為 Dell Technologies 的一份子，我們認為技術在這樣的轉變當中將扮演關鍵角色，而且我們認為循環經濟是我們集體未來的重要商業模型。



我們保護地球，並與客戶及合作夥伴合作共同實踐

我們的地球已經面臨環境變化的效應，而且每一個徵兆均表示這些變化不但更頻繁且越來越嚴重。極端天氣、氣候難民和對自然資源系統造成的壓力，均是我們開始感受到的深遠影響。

今天以及未來十年的行動，對於世界如何減輕氣候變遷的傷害以及適應這些的變遷，均有深遠的影響。Dell Technologies 會繼續維持商業生態系統之運作，珍惜自然資源並盡量減少我們的影響。



支持製造我們產品的許多夥伴

永續經營的最終目標，就是現在採取行動，以確保未來的機會。我們的供應鏈巨大且複雜，牽涉世界各地的許多人員。藉由那些全球性的力量，Dell Technologies 有足夠的規模和能力去實現責任製造。

要與我們做生意，我們堅持符合道德的做法、尊重為我們創造產品的每個人，使其享有尊嚴。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。我們也感到榮幸，成為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。

到 2030 年，客戶所購買的每一件產品，我們都會重複使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。

現代經濟十分重視永續生產。面臨現在的人口增長和生態系統的壓力，我們的社會長期以來用「廢棄物」方式丟棄材料的做法無法永續。

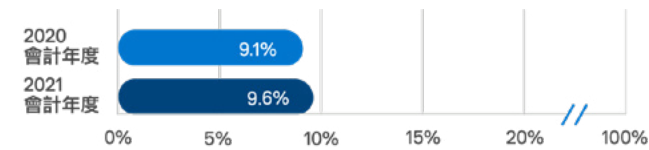
我們的願景目標呼籲回收所生產的產品，並大幅擴大採用回收利用和再生的材料。這兩項行動，搭配 Dell Technologies 將產品再利用和可回收之性質最佳化的設計方法，支持未來實現循環經濟。我們在確認對地球影響最小的替代材料來源時，會繼續權衡永續經營的利弊，也符合我們對績效的要求。

這個目標的關鍵在於了解使用永續材料、回收和再利用的挑戰。Dell 透過社交媒體和其他內容，分享循環經濟與每個人生活的相關性，讓客戶更有參與感。我們進行研究來判斷如何激發消費者的動力或意願進行回收利用。我們繼續改進回收方案，包括新的選用服務，將客戶資料從舊系統移動到新系統，並在回收利用之前清除舊系統。

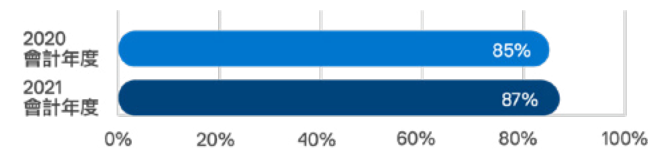
探索更多資訊請參閱 [Dell 對循環性的觀點](#)。

至今績效*

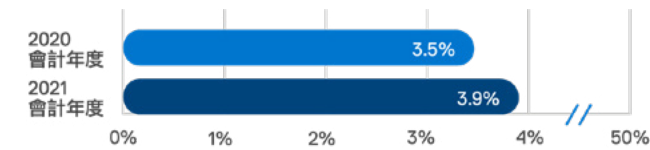
2020 會計年度是逐年進展的基線。



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率)

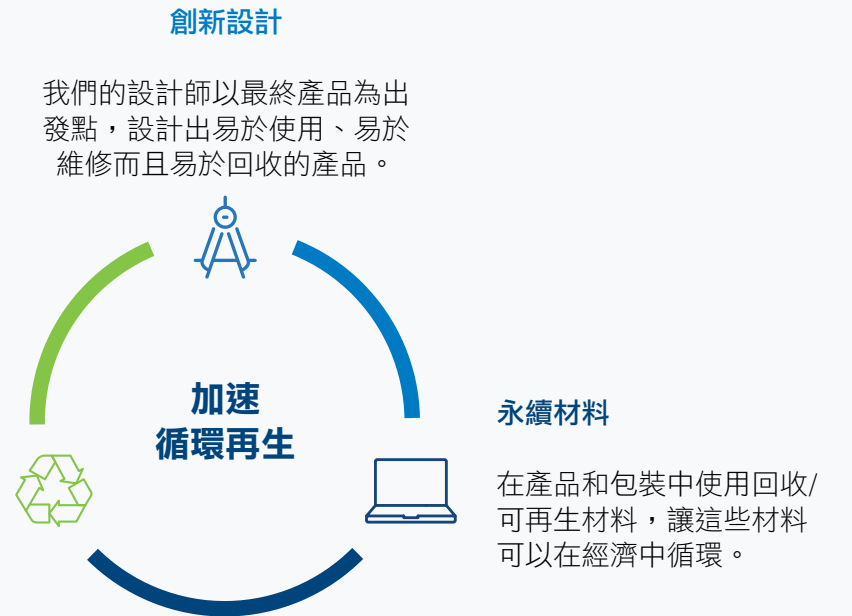


包裝中回收/可再生的材料成分之百分比



產品中回收/可再生成分的百分比

*請見我們的 [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。



率先使用生物塑膠

「藉由使用生物塑膠，我們努力實現 2030 年的目標，並有更好的實力可以提供業界永續經營表現最佳的商用 PC 產品組合。Dell Technologies 對永續經營的承諾涵蓋設計、執行與回收，讓我們的客戶在購買、使用以及用完回收 Dell 系統時，均能感到信心。」 — Rahul Tikoo，客戶產品事業群資深副總裁兼總經理

Dell 率先使用可再生生物塑膠做為全新 Latitude 5000 系列和 Precision 3560/3561 的上蓋材料。我們使用的生物塑膠是以松油製成，這是造紙製程的副產品，我們加以利用以加速循環經濟。我們將這一種油轉變成可回收的聚碳酸酯，與我們在許多其他應用中使用的類型相同。

最近重點



提供免接觸退還退役的技術

使用我們的郵寄退還方法的客戶數量增加 144%*，與 2020 會計年度相比。此服務允許企業和消費者在 COVID-19 疫情期間，繼續負責把使用過的技術交還給 Dell Technologies 回收利用，無論其居住或工作的地點。Dell 長久以來的方法是為世界各地的客戶提供**便利的回收解決方案**，盡量減少他們對環境的衝擊。隨著技術和電子商務的演變，我們會繼續為客戶提供回收利用方面更好的現代化體驗。

*這些資料是根據逐年印刷的標籤數量，從 2020 至 2021 會計年度。



擴大循環硬碟計畫

擴大 Dell 的循環硬碟計畫，現在包括閉環鋁回收解決方案。繼續與 [Reconext](#) 和 [Seagate](#) 保持合作關係，使用舊的 Dell 企業硬碟的鋁製造成 Dell 產品新硬碟的基座。在初次試行的時候，我們在選定的 OptiPlex 7090 小機型和迷你立式機器中使用 24,000 個採用閉環回收鋁製造的硬碟。鋁是 Dell Technologies 產品中五大最常使用的材料之一。這項創新讓 Dell 及產業更接近循環金屬供應鏈的目標。我們正在研究在更多硬碟上擴大使用閉環回收鋁，以及搭配其他產業用途的機會。



回收的海洋塑膠

增加轉用海洋塑膠的數量，對特定新款 Dell XPS 筆記型電腦的包裝托盤，提高所使用的海洋塑膠成分百分比，從 25% 至 50%。特定新款 Dell Latitude 二合一機型的包裝托盤仍然含有 25% 從海洋塑膠提取的回收成分。這些包裝托盤中使用的所有其他材料，均是來自消費後回收成分來源材料。(這些數量由供應商提供並包含 ±10% 的誤差。)我們繼續設法找出包裝當中有哪些部分擴大使用海洋塑膠會帶來成本效益。我們也設法在包裝以外擴大使用這類材料，研究各種不同的產品用途，未來可能藉此發佈新產品。



推動再生碳纖維創新

繼續推動再生碳纖維創新，將 Dell 終生的再生碳纖維使用量增加至 380 萬磅。新的 Latitude 5000 系列和 Precision 3560/3561，採用消費前回收碳纖維 (20%)、消費後回收塑膠 (30%) 以及生物塑膠 (21%) 的混合材料，讓樹脂的總回收和再生材料成分依照蓋子重量達到 71%。此外，我們擴大流程，要在 Latitude 7000 系列筆記型電腦的 LCD 外蓋中使用航太產業的回收碳纖維，讓回收材料成分提高到系統重量的 3% 至 5%，同時比前一代產品減少 40 公克的重量以及 0.2 公釐的厚度。我們也發現，使用其他產業的材料，例如風力發電機和汽車的舊零件，可以擴大此計畫的範圍。

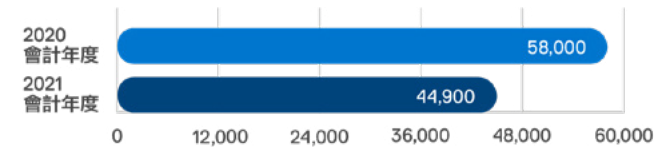
到 2050 年，我們會讓範圍 1、2 和 3 的溫室氣體排放達成淨零目標

我們新的淨零目標，延續我們現有的氣候相關目標，反映我們要成為負責任的企業公民之強烈決心。達成這個目標需要我們的企業和廣大價值鏈中許多層面進行全球合作，一個科學方法以及持續達成有時限的過渡期目標，以及最重要的 2030 年排放量目標。

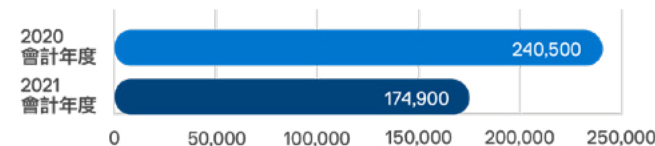
為了達成淨零排放，我們必須大幅減少或消除範圍 1 和 2 以及材料範圍 3 的排放，然後盡可能專注於透過除碳活動平衡剩餘的溫室氣體排放。我們知道這是極大的挑戰，但是為了進一步成為對地球負責任的人，我們做好了面對挑戰的準備。

至今績效*

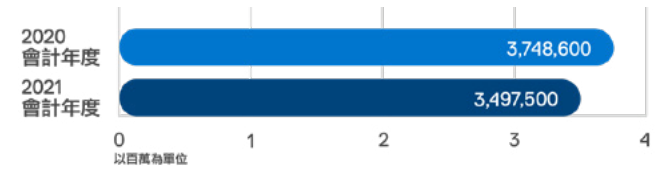
衡量單位是公噸二氧化碳當量 (MTCO₂e)
2020 會計年度是逐年進展的基線。



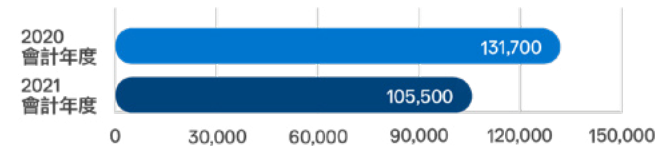
範圍 1：直接排放



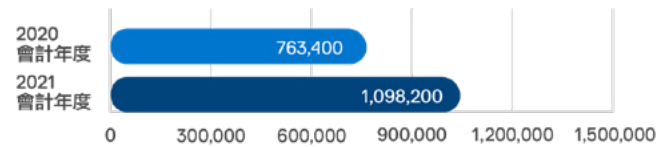
範圍 2：間接排放，市場基準



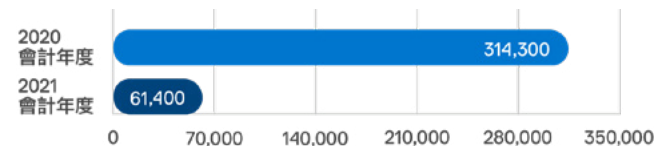
範圍 3，類別 1：所購買的貨物和服務



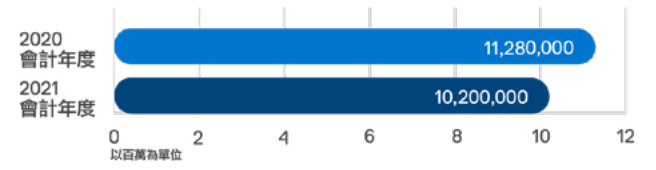
範圍 3，類別 3：上游燃料與能源相關的活動



範圍 3，類別 4：上游交通運輸/分銷



範圍 3，類別 6：商業差旅



範圍 3，類別 11：使用售出產品

最近重點

- 基於我們解決氣候變遷問題的承諾，Michael Dell 在 2020 年 9 月簽署參加 [世界經濟論壇 CEO 氣候領袖聯盟](#)。
- 在 [2021 年地球日](#) 發佈新的淨零目標。
- 持續支援國內/全球倡導對抗氣候變遷的政策和行動，包括 [全球商業氣候聯盟 \(We Mean Business Coalition\)](#)、[仍與世界同在 \(We Are Still In\)](#)，以及 [美國總動員 \(America Is All In\)](#) 活動，還有共同創立的 [Goal 13 Impact Platform](#)。
- 協助草擬 [商業圓桌組織的新氣候變遷政策](#)，呼籲採取進一步行動減少溫室氣體排放。
- Dell 在 2020 年回答 CDP 的年度氣候變遷問卷獲得 A 級評分，並因為提供的資訊優質且全面而獲得評定為 CDP Supplier Engagement Leader。

我們為了實現既有 2030 年氣候相關目標所做的工作，會影響達成這個新目標的進展；請參閱本報告下列目標頁面了解詳細資訊。

- [到 2030 年，我們會將範圍 1 和 2 的溫室氣體排放減少 50%](#)
- [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%](#)

[檢視 Dell Technologies 碳足跡的詳細資訊。](#)

*請見我們的 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。

推動永續經營目標

到 2030 年，我們會將範圍 1 和 2 的溫室氣體 (GHG) 排放減少 50%

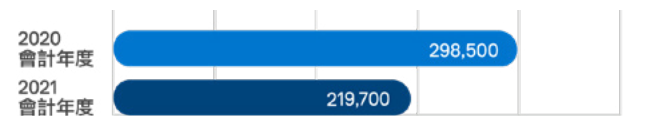
由於氣候變遷的效應越來越顯著，全球暖化的速度更快，我們所有人都必須採取行動。在我們本身的營運中，建築物所使用的電力是溫室氣體排放的最大宗來源，尚有少量排放來自建築物和公司車輛所使用的燃料和冷媒。Dell Technologies 著重電力使用的效率並增加使用再生能源的比例。我們 2030 年溫室氣體減量目標已經獲得[科學基礎減量目標計畫](#)接受，與巴黎氣候協議最遠大的抱負相符，即讓暖化效果維持在攝氏 1.5 度以下。

在 2030 年之前，我們將從所有 Dell Technologies 設施的可再生來源收集 75% 的電力，並且在 2040 年時達到 100% 回收再生的目標

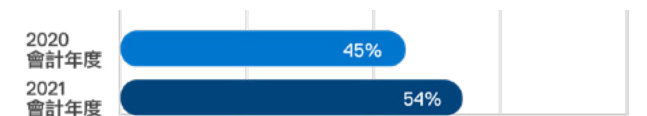
我們要讓經濟脫碳並減輕[氣候變遷](#)的效應之努力，不能缺少再生能源。這個目標也有助於實現上述溫室氣體排放減量目標。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



範圍 1 和 2 (市場基準) 溫室氣體排放的百萬公噸二氧化碳當量 (MTCO₂e)



使用再生來源產生的電力總用量

*請見我們的[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

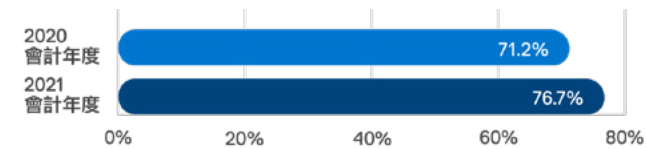
- 範圍 1 和 2 溫室氣體排放減少 78,500 公噸，相較於 2020 會計年度。我們將此一減少歸因於採購更多再生電力，以及新的和持續進行的能源效率改善活動。部分減少也與 COVID-19 疫情導致關閉和營運限制有關，造成我們許多辦公大樓和製造作業的能源負載暫時減少。
- 位在馬來西亞檳城的製造工廠建造了一個新的 700 kWp 屋頂太陽能光電陣列，具備 1590 個面板，增加了現場可再生能源發電的產品組合。這個系統專為每年產生大約 900 兆瓦時的乾淨電力而設計。
- 著重改善自有建築物和租用空間的能源使用情況。持續進行的專案，例如照明換用 LED、用效率較好的機型取代老舊設備，以及更換屋頂時新增絕緣層，對於我們的廠房永續經營方案發揮重大作用。
- 獲得[科學基礎排放減量目標計畫](#)的認可，Dell 2030 年範圍 1 和 2 溫室氣體減量目標，與維持攝氏 1.5 度的方向一致。

我們會將整個產品組合的能源密集度降低 80% (2012 至 2021 會計年度)

我們產品的碳足跡肯定包含客戶的足跡，也包含我們的足跡。這個足跡有三個主要因素：產品的能源消耗、客戶使用產品，以及他們採購能源的方式。由於許多地方仍用燃燒化石燃料的方式產生電力，我們大家必須密切留意我們產品的用電效率。客戶如何使用我們的產品也是一項重要考量，而我們為客戶提供產品、服務和解決方案，協助管理 IT 使用率。這是在 2020 年福祉傳承計畫中設定的 2014 會計年度目標，並計畫在本 2021 會計年度報告中停止適用。這是我們報告 2020 年能源密集度目標的最後一年。我們會繼續堅持實現產品永續經營的目標，而且目前正在擬訂產品碳衝擊的第二代目標。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



產品組合能源密集度減少的百分比 (這不是 2020 年會計年度基線，請參閱方法學了解詳細資訊)

最近重點

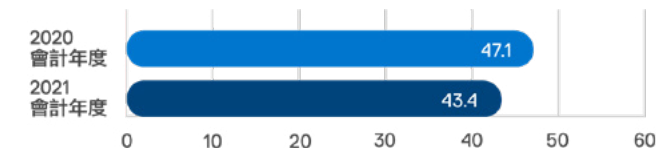
- 整個產品組合的能源密集度減少 76.7% (2012 至 2021 會計年度)。雖然這並未完全達成我們在 2013 設定的整個產品組合減少 80% 的目標，但是達到這樣的成果已讓我們無比高興。能夠逐年有所改善，部分原因是用戶端產品組合的能源密集度減少近 10%，以及我們的客戶已轉移至 14G 伺服器。
- 開始發展第二代目標，來取代現有的科學基礎減量目標計畫 (SBTi) 認證的目標。在 2050 年達成淨零目標的承諾，既是一個獨立的目標，也是一個過渡期目標。我們會透過 SBTi 認證新目標，並計畫在今年後半正式發佈。
- 繼續讓我們極大部分的產品組合符合各種能源之星® 規格。此外，Dell Technologies 仍是大型網路設備符合能源之星規格的唯一製造商。

我們將與直接材料供應商合作，目標是到 2030 年，根據科學為基礎計算出的溫室氣體 (GHG) 排放減量程度能達到每單位營收的 60%

Dell Technologies 了解我們對環境的整體碳衝擊，有一部分包括我們的供應商製造關鍵元件以及提供重要服務給我們時的碳排放。我們的排放減量目標，證明我們致力於解決氣候變遷的問題，並且達成 SBTi 準則，實現遠大的價值鏈目標，表示我們符合目前的最佳實務。我們也繼續與供應商合作，與他們一起訂立及達成其科學基礎減量目標。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



範圍 3，類別 1 每一百萬元的溫室氣體排放量之 MTCO₂e

最近重點

- 獲得 SBTi 認證我們的科學基礎減量目標。
- 與兩家供應商實施試行計畫，協助他們了解及解決氣候影響。一家供應商制訂與 SBTi 準則相符的溫室氣體排放減量目標。另一家則承諾在 2021 年制訂目標。我們正運用這些經驗，在來年擴大我們與四大策略供應商的議合。
- 讓產業同儕和組織就我們對供應商溫室氣體排放減量的期望，以及支援這些工作的可用資源進行交流。這些議合協助供應商優先處理改善能源效率的工作，確保他們利用通用術語和最佳實務獲得一致的指引。
- 獲得 CDP 承認為 Supplier Engagement Leader (供應商議合領袖)，表揚我們鼓勵供應商參加 CDP 供應鏈的努力，以及在我們的價值鏈中串聯氣候行動。

*請見我們的 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，我們將在全球工作場所推動提升永續經營

Dell Technologies 保護地球的承諾可能適用於全球，但卻是根據本地需求在本地行動，創造出實質的成果。本地層級的承諾有多種形式，而達成目的方式各異。比如，我們在中國廈門的工廠，面臨非常不

同的水源相關問題，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不同。我們專心在全球進行兩項工作來達到這個目標：減少使用淡水以及減少工廠產生的廢棄物。

Dell Technologies 擁有的位在高度缺水地區的設施將減少淡水使用量達 25%，在其他地減少 10%。

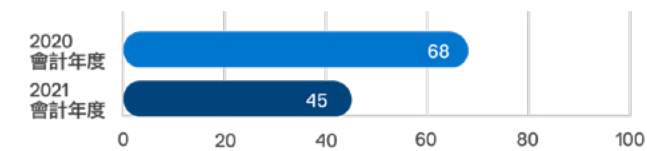
Dell Technologies 使用淡水供內部用途，例如飲用、烹煮、清潔與馬桶沖水，還有散熱和土地需求。世界上某些地方長年面臨缺水的問題，即指水源不足以應付區域需求的任何情況。雖然在任何地方的水資源都很珍貴，但在缺水地區生活和運作需要特殊考量。我們認為減少使用淡水的目標，亦是為了成為這些社群的好公民。

我們將減少工作場所的塑膠廢棄物達 90%

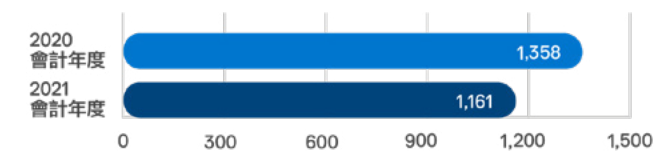
單次使用的塑膠製品，即僅用一次便被拋棄者，便是線性經濟的徵兆。我們想要擺脫這種用法。我們的目標是 Dell 設施產生的塑膠和塑膠泡綿廢棄物，例如產品和元件的包裝，以及食物服務和自動販賣機所產生的廢棄物。

至今績效*

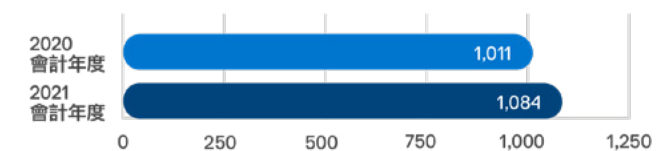
2020 會計年度是逐年進展的基線。



在高度缺水地區使用的淡水百萬公升數



在其他地區使用的淡水百萬公升數



我們的製造場所產生的塑膠廢棄物公噸數

最近重點

- 減少高度缺水地區的淡水使用量，以及因為 COVID-19 疫情而停止和限制營運的其他地區之淡水使用量，因此大幅減少員工和建築物系統的用水量。我們認為減少用水的情況可能是暫時的，因為 2021 會計年度是獨特的一年。
- 獲得印度綠色商業協會 (Indian Green Business Council) (IGBC) 的白金認證，因為最近在印度邦加羅爾的租用辦公室空間完成了綠色內部裝潢專案。新據點包含省電和省水裝置，以及使用綠色材料和其他永續特色。這個設施結合該國其他 5 個自 2019 年獲得 IGBC 或 LEED 白金和黃金認證的 Dell 建築物和空間。
- 在 2020 年，Dell 在印度邦加羅爾經營的 International Services Private Limited，獲得 Golden Peacock Environmental Management Award 全國商業贏家的美名。Dell 之前在 2018 年因為持續不斷永續經營的努力，獲得 Golden Peacock Special Commendation。
- 參與波蘭本地一家廢棄物管理與顧問公司的商業挑戰。在 2018 年下旬直至 2020 年初期，Dell 在華沙和羅茲的設施進行了廢棄物稽核，參加員工外展活動以及完成了數個建議工作，讓零廢棄物的工作獲得認可。
- 獲得美國北卡羅萊納環境品質部門表揚 Dell 在北卡羅萊納州埃佩克斯的製造部門參與該州的环境管理計畫長達 10 年，協助宣導符合或高於法規要求的活動。Dell 在德州奧斯汀的園區更新為期兩年的申請，在奧斯汀市執行的計畫中，仍然保持白金級綠色商業領袖的資格。
- 推出 Eureka for Sustainability 內部網路工具，讓團隊成員可以提交關於專案的構思，協助 Dell 達成永續經營的目標。我們會評估這些構思，例如改善廢棄物管理的方法，來決定可以在日常營運中實施的試行計畫。

*請見我們的 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。

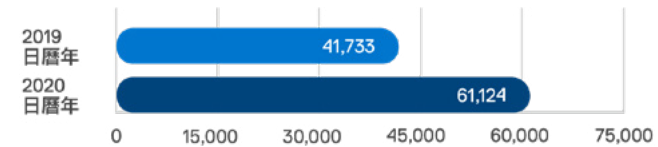
推動永續經營目標

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，協助人員不斷成長茁壯

Dell Technologies 希望提供一個安全、健康的工作場所，且絕不妥協。保證工作場所安全且健康，必須堅持實現對健康與安全、訓練和管理的承諾。我們希望供應鏈也追求相同的目標，而且我們致力於讓工廠及供應商加強責任營運。

至今績效*

2019 日曆年是逐年進展的基線。



提供給 Dell 全球供應鏈之人員的環境與社會責任訓練的總時數

「責任商業聯盟成員之間的協同合作，是推動整個國際供應鏈進步及克服挑戰的關鍵。在 2020 年，當業界面臨與疫情相關的五花八門的問題時，這一點尤其重要。我們非常感謝聯盟成員，如 Dell Technologies，透過協同合作以及積極參與我們的董事會，確保我們實踐責任商業的努力能持續發揮影響力。」

ROB LEDERER，責任商業聯盟執行長

*請見我們的 [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

- 繼續為供應鏈的員工提供健全的線上和行動訓練。因為 COVID-19 疫情限制舉辦現場訓練，我們改進了現有的關於健康、安全和強迫勞動等主題的線上訓練，並透過行動應用程式發佈 COVID-19 防治課程。藉由提供更多線上訓練，我們能有效觸及供應鏈中的人員，並增加 Dell Technologies 提供的訓練時數，比 2019 會計年度多 46%。
- 合作強化我們的社會與環境責任計畫。我們與同業合作，透過 [責任商業聯盟](#)，制訂 [COVID-19 期間供應商員工保護最高準則](#)，協助供應商保持彈性並規劃未來發展。
- 與我們的供應商合作，協助他們安全地管理工廠使用的化學製品並減少員工接觸。2021 年初，Dell Technologies 作為簽署方，透過 [清潔電子產品生產網路](#)，加入「零接觸計畫」。該計畫指導公司使用化學製品，減少工人接觸已確定的優先化學製品的潛在風險，並打算進一步進入供應鏈層級。



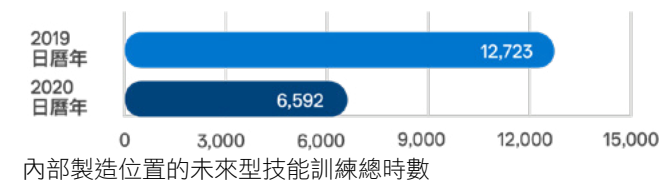
推動永續經營目標

從現在起到 2030 年的每一年，我們都會為供應鏈中的工作者提供未來型技能發展

透過我們的全球供應鏈，成千上萬的人致力於將 Dell Technologies 的產品和服務帶進生活。就像每個人一樣，他們希望能從事有意義的工作、發展新技能，並在職涯中進步。我們正在努力確定未來的關鍵技能，為團隊成員提供他們改善生活和職業發展所需的技能和訓練，並支援我們的供應商做出同樣的努力。

至今績效*

2019 日曆年是逐年進展的基線。



2020 曆年基線：99,271

供應鏈中的未來型技能訓練總時數

最近重點

- 調查我們供應鏈中的人員，進一步了解供應商一線員工和管理層所認為的「未來型」的技能。這是我們圍繞未來型技能(例如核心業務、認知、個人/人際關係和領導能力)的訓練需求，持續努力進行基線測試的一部分。我們明年將利用這些資訊為目標供應商制定試點計畫，目的是平衡這些期望並製定一個框架，概述我們供應鏈中共享的最佳作法。
- 繼續與我們的內部製造團隊合作，進行數位素養和關鍵未來技能領域的訓練和發展。為了圍繞 COVID-19 挑戰進行創新，我們利用 Dell 技術和遠端學習解決方案，將我們的未來工作學習重點放在虛擬學習模型上。

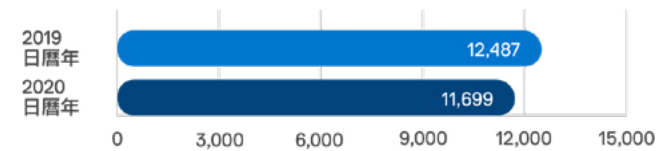
*請見我們的 [2030 年目標儀表板](#)，了解此目標的進度、範圍和評估標準等更多資訊。

從現在起到 2030 年的每一年，我們都會持續與製造產品的人員互動

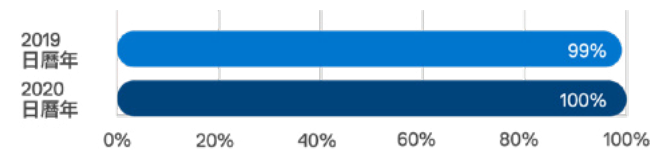
重要的是讓製造我們產品的人參與進來，聽取意見回饋並徵詢他們獨特的見解，以打造更好的職場並推動企業向前發展。我們的內部經驗透過我們製造團隊的創新文化計畫，展示積極和包容的環境如何透過個人參與、技能發展、專屬活動和認可來推動創新蓬勃發展。這種經驗構成 Dell Technologies 與供應商合作以支援他們自己類似計畫的基礎。

至今績效*

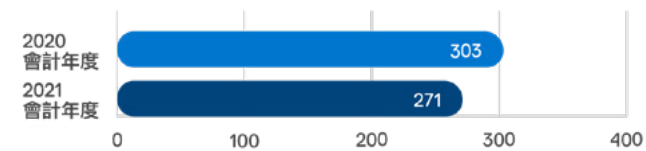
2019 曆年/2020 會計年度是逐年進展的基線。



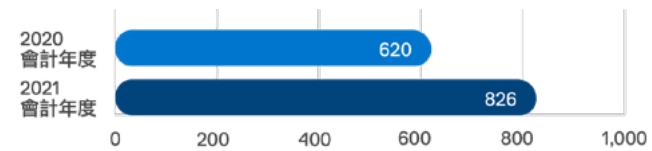
與供應鏈員工進行的意見回饋訪談數量



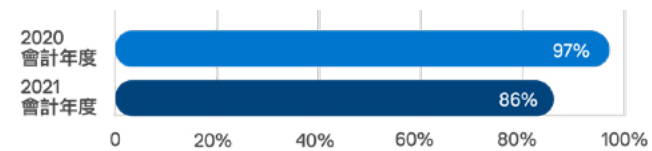
具有意見回饋管道的製造設施百分比



內部構思會議的數量



將公司內部創新構思以專案形式實行



內部構思會議的參與程度

不適用

供應鏈中的構思會議

*請見我們的 [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

- 在我們的供應鏈中，試行 [責任企業聯盟](#) 的新員工語音平台。該平台專門設計以了解整個供應鏈的狀況，為員工提供更多提供意見回饋和學習專業技能的方式。功能包括調查工具和行動學習應用程式。初始意見回饋很積極，我們將在 2022 會計年度向目標供應商推出。
- 探索支援 Dell 製造團隊成員協作解決問題，以應對 COVID-19 相關挑戰的選項。COVID-19 疫情限制我們舉辦面對面供應商構思會議的能力，但為我們的團隊成員提供用虛擬方式進行創新的機會。由於我們的努力不懈，我們將在未來繼續使用這些工具來完善我們的面對面會議。
- 作為我們對供應鏈創新長期承諾的一部分，讓 Dell 製造團隊成員能夠在應對挑戰方面發揮創造力。例如，在 COVID-19 疫情初期個人防護設備供不應求時，製造團隊成員使用 3D 列印技術設計和製作口罩和口罩耳扣，以便進行調整使其更貼合。我們還為組裝和測試呼吸機的其中一間當地供應商提供物流支援。



培養包容性

在 Dell Technologies，我們是一個多元的團隊，重視所有團隊成員的獨特觀點。想法和經驗的多樣性有助於促進創新，並支援我們打造推動人類進步的技術的目標。我們致力於公平、信任，為彼此發聲，絕不動搖。

我們將多元化、平等與包容性視為企業責任，如此能讓我們建立未來勞動力並予以賦權，同時善盡處理社會難題的責任。培養具有包容性的工作環境對於滿足未來的人才需求、融合我們團隊成員的觀點並反映我們的全球客戶群、維護道德和誠信以及我們對所有人平等就業機會的承諾至關重要。

請見 [2021 年多元化與包容性報告](#)，獲得更多詳細資訊。



透過擁抱差異來釋放創新潛能

我們的培養包容性目標與這些重點領域一致，並受到我們的文化準則和人才理念的支持



我們培養並吸引未來的工作團隊

根據 [Korn Ferry 的研究](#)，在 2030 年之前，科技領域的熟練勞動力短缺可能會增加到 430 萬人。為了能向未來的客戶提供更好的服務，我們需要更多學習理工領域（科學、技術、工程和數學）的學生，性別和背景不拘。為完善我們的人才管道，我們需要縮小多樣性差距。

根據 [McKinsey](#)，隨著勞動力構成演變，擁抱多樣性、公平性和包容性的公司能獲得的創新、生產力、敬業度和員工滿意度都有所提升，以及還有更好的盈利能力。這與反映勞動力變化的購買力巨大轉變吻合：[根據 Catalyst](#)，女性和缺乏充分代表的少數族裔的經濟影響力繼續增長。

我們的人才理念旨在協助我們吸引世界頂尖人才，並且為我們的客戶、我們的企業以及團隊成員提供創新的解決方案。



我們發展並保留有能力的工作團隊

根據 [蓋洛普第 10 回員工敬業度元分析](#)，員工敬業度較高的業務部門和團隊的績效水準更高。蓋洛普透過可操作的職場要素來衡量敬業度，這些要素與績效結果之間存在已證實的聯繫，例如，員工有機會做他們最擅長的事情、發展他們的工作能力並讓自己的意見受採用。

Dell Technologies 是多元化的團隊，擁有各自獨立的觀點。我們憑藉共同的目標、策略和文化齊心結合。獲授權且 [敬業的團隊成員](#) 會具有向心力，覺得自己是比自己更大的事物的一部分。這種連結是透過對個人有意義的活動和關係來實現的。我們為團隊成員提供資源和機會，以在專業層面和個人層面建立連結。



我們擴大規模，以獲得最大影響

技術缺乏多樣性是需要協作解決方案的歷史和產業問題。我們身為世界上最大的科技公司之一，處於領導地位並協助改變科技多樣性的敘述。

我們的領導者站在如何 [擴大職場公平](#) 的最前沿。我們正在為我們的團隊成員提供有關各種多元化主題且引人入勝的教育機會，從確定減輕無意識偏見的方法，到在發現這類偏見時，推動更具協作性和包容性的領導風格。我們還與價值觀相同的客戶和組織建立有意義的合作夥伴關係，以建立更強大的聯盟和認可，以及尊重和歡迎這些價值觀的社群。

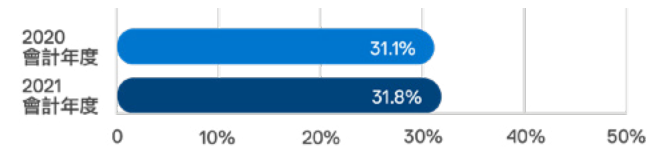
培養包容性願景目標

到 2030 年，全球工作團隊的女性成員將有 50%，而全球女性領導階層則佔 40%。

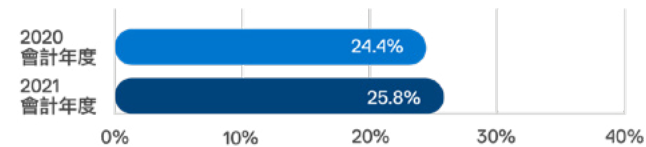
Dell Technologies 致力於吸引和培養自我認同為女性的人才，目標是在我們的全球營運中實現性別平等。我們希望那些在所有職能中都有自我認同為女性的人，尤其是傳統中代表性不足的技术職位和領導角色中。我們的目標將有助於確保 Dell Technologies 成為所有人的夢想企業。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



自我認同為女性者的全球勞動力百分比



全球勞動力中，自我認同為女性的領導者百分比

職涯輔導指南與實作

我們期望 Dell Technologies 所有領導階層都能接受不同且獨特的觀點，以加速實現創新成果。積極實踐指導和包容是我們員工哲學的核心。根據我們 2022 會計年度 Tell Dell 員工調查的數據，25% 的受訪者擔任導師，23% 的受訪者表示自己也有導師。

Rola Dagher 是一個領導者的例子，他結合每一次經歷，讓自己成為更好的領導者。Rola 在 IT 領域擁有超過 25 年的經驗，包括在 Dell Technologies 的企業部門和基礎設施解決方案部門擔任領導職務，職位的下一步無疑是擔任全球通路主管。

Rola 在自己的職涯中獲得新的體驗，她致力於用積極的方式協助他人規劃道路。

*請見我們的 [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。

我們怎麼走到這一步



「學習、收穫、回報一直是我領導的指導原則，而且我也持續向他人學習和自省。對我來說，領導能力不在於有領導多少人，這完全取決於我們可以激勵、影響和授權給多少人。」

ROLA DAGHER，管道銷售部門，資深副總裁

最近重點



支援我們的員工

- 在 COVID-19 疫情期間繼續發展遠端工作方式。要求管理人員注重彈性並加強健康選項，例如線上 Dell 健康中心。這樣能協助員工及其家人根據每個人的情況（包括身體、心理和財務狀況），培養和維持健康的習慣。
- 就 COVID-19 疫情期間職場父母面臨的挑戰，收集員工資源群組的意見。我們會根據我們所知道的資訊，繼續努力尋找解決方案，讓我們的員工不斷前進。

準備適任一線主管崗位的女性

- 更新「立即管理成功」(MSN)，這是一項業務部門提供的計畫，可協助自我認同為女性的團隊成員為擔任一線主管角色做好準備。學習內容包括如何駕馭企業文化和建立支援網路。我們在 2020 年增加培訓模式、個人評估和網路平台。在 2021 會計年度，Secureworks 推出第一個 MSN 2.0 群組。

在 Dell 產品和營運組織中負責領導 60 名女性計畫的 Linda Amorino 表示：「MSN 是完美的計畫，適用於準備進入下一個階段並需要指導的女性。」

繼續建立多元化領導者的管道

- 推動多元化領導能力加速器計畫 (DLAP) 的第二批。為期九個月的計畫讓參與者為成為多元化領導者的挑戰做好準備，協助解決領導能力管道中的性別差距。外部教練和內部執行贊助商支援每個團隊成員的發展、可見度和網路機會。
- 在 2021 會計年度過渡到完全虛擬的體驗。在目前群組（將於 2022 會計年度畢業）中，62% 的參與者代表多元種族，31% 來自代表性不足的少數群體。截至 2021 會計年度年底，參與 DLAP 的人中有 56% 經歷過職涯成長。

用真正的領導能力加速

「多元化領導能力加速器計畫 (DLAP) 為我提供想像真正的行政領導能力的空間。執行贊助商、教育、輔導和網路的文化幫我明確認清自己的職涯目標。透過 DLAP 經驗，我發展出一個由優秀夥伴和盟友組成的網路。我用 DLAP 與我的夢想，迫不及待築夢踏實！」

YOLANDA WILLIAMS，銷售部門資深主管

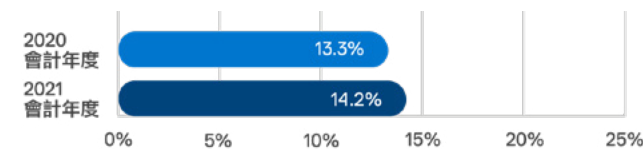
到 2030 年，25% 的美國勞動力和 15% 的美國領導者將是黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔

Dell Technologies 正在透過為代表性不足的少數族裔擴大我們的全球人才管道，積極創造一個具有包容性的職場。我們的徵才團隊明白，培養包容性需要的職場除了要對貧窮社區有吸引力，也要無障礙又公平。

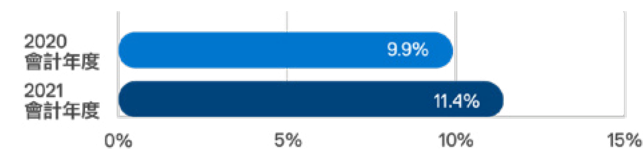
確保多元化人才的管道需要重點關注以及強大而廣泛的策略。我們正與非營利組織、政府和學術界合作，開發創新技術解決方案、提供慈善捐款，並分享專業知識，以解決世界各地代表性不足和貧窮的人才所面臨的挑戰。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔的美國勞動力百分比



黑人/非裔美國人和西班牙裔/拉丁裔少數族裔的美國勞動力領導者百分比

「透過參與專案沉浸，我有幸接觸到 IT 行業專業人士。Dell 這種協助大學生的方式是很卓越的。」

ROYCE PAYNE，產品技術專家

Royce 與 Dell Technologies 的故事始於 Dell 在莫爾豪斯學院舉辦的研討會，然後是 2019 年在戴爾的實習。他於 2020 年 11 月全職受雇進入 Dell 售前學院計畫

最近重點

- 繼續透過大學學程 (包括專案沉浸) 加強徵才管道。與歷史悠久的黑人學院和大學 (HBCU) 和少數族裔服務機構更深入接觸，協助招募 Dell 歷史上最多元的實習生班，其中 27% 的實習生班是黑人/非裔美國人或西班牙裔/拉丁裔，10% 來自 HBCU。
- 召集來自我們整個企業的領導者，確定如何在我們對多元、公平和包容性的長期承諾的基礎上，成為一間更具包容性的公司，並解決系統性種族主義和社會經濟差距問題。我們還為北美、巴西、歐洲、中東和亞洲的黑人/非裔美國人團隊成員舉辦了聽力課程，並推出了一個內部入口網站，以供學習、資源和討論。從 2020 年 10 月開始，我們舉辦了西班牙裔/拉丁裔圓桌會議，以聽取個人觀點。我們的 13 個員工資源小組還產生了許多想法，並幫助確保所有小組、盟友和觀點都參與到流程中。
- 與西班牙裔企業責任協會 (HACR)、美國拉丁裔專業人士協會 (ALPFA)、國會西班牙裔核心決策組織 (CHCI) 和 Prospanica 新社會正義中心建立合作夥伴關係，加強我們對支持西班牙裔/拉丁裔人才的承諾。我們將 HACR 的 Leadership Pipeline Program™ 和 Young Hispanic Corporate Achievers™ 計畫以及 ALPFA 獎學金計畫的優點擴展到最大，以獲取網路、專業發展和多元化商業個案。
- 在兩年制大學、職業學校和為少數民族服務的四年制機構中，投資我們新的「改變科技面貌」計畫。到 2020 年底，該計畫幫助擴展我們的策略，使學生能夠在科技產業取得成功的職涯。我們會在這項基礎上繼續加強和發展。
- 在 2021 會計年度開始一項新的社區大學徵才計畫。我們確定 23 所社區大學，Dell 將推動策略合作夥伴關係，與建立學術機構合作，建立與申請人的關係。
- 我們將與大學合作部署的設計課程包含個人、專業和新興技術技能，以協助學生發展和展示他們的能力，並為他們在 Dell 和科技產業擔任有意義的崗位做好準備。

*請見我們的 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。

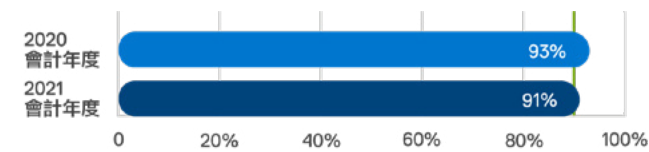
從現在起到 2030 年的每一年，90% 的員工都會認為他們的工作有意義

團隊成員希望負責任的雇主表現出對多方利益關係人的同情。根據 Mercer 進行的 [2021 年全球人才趨勢研究](#)，精力充沛的員工相信他們的組織正在為整個社會做正確事情的可能性要高出三倍。Mercer 將「放眼未來」和「激發員工體驗」定為打造當今勞動力的四大關鍵趨勢中的兩個。Dell 使用許多方法來了解和評估團隊成員對 Dell 和自己的工作，以及有意義的職業體驗的感受。我們的年度調查有助於我們找出什麼能激勵團隊成員，又有什麼需要改進。

該目標的指標根據受訪員工在我們對 Dell Technologies 員工的年度、內部和選填員工意見調查中對其領導的平均評分。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



認為自己工作有意義的員工百分比

*請見我們的 [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。

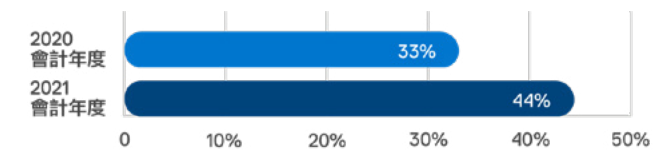
到 2030 年，50% 的員工將參與「員工資源小組」，藉此推動社會影響力



員工資源群組 (ERG) 是 Dell Technologies 內的社群，將具有共同興趣或背景的團隊成員聚集在一起。這些群組是團隊成員在推動創新、創造商機和解決問題的同時，進行個人和專業發展的空間。我們的 [13 個 ERG](#) 負責讚揚和倡導我們公司的多種文化、信仰、思想和人員。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



參與 ERG 的員工百分比

最近重點

- 根據我們的年度、內部和選填的 Tell Dell 員工意見調查來報告：91% 的團隊成員認為他們的工作是有意義的，而且會對實現更大的目標產生影響。
- 在我們的年度 Tell Dell 調查中，要求團隊成員評估我們如何為世界做出貢獻：86% 的團隊成員表示，與其他公司相比，Dell Technologies 正在為世界做出貢獻並推動人類進步。
- 對隨機選擇的 50% 的團隊成員樣本進行脈動調查，收集有關 COVID-19 疫情期間職場經歷的特定資料。94% 的團隊成員認為 Dell 文化讓他們能在遠端有效率地工作，91% 的受訪者認為資深領導能夠有效率地領導組織度過 COVID-19 疫情。

最近重點

- 在 74 個國家/地區 13 個 ERG 的 463 個分部中，員工參與度達到 44%。在 2021 會計年度，參與度增加 26%，超過 54,000 名獨特的團隊成員屬於一個或多個 ERG。ERG 在國際婦女節、成為盟友和其他活動中互相合作。
- 建立「反思時刻」會議，面對社會和民間動盪。來自 78 個國家的近 28,000 名團隊成員參加由黑人網路聯盟和執行領導團隊主辦的兩場會議。
- 做事彈性的 ERG 利用 Conexus 的遠程工作資源支援我們 90% 的員工 (約 140,000 人)，這些員工由於 COVID-19 健康和安全性問題而轉為全職遠端工作。在 COVID-19 疫情期間，Conexus 分部舉辦網路研討會，內容涵蓋從使用 Zoom 到管理心理健康的各方面。



「在父母比以往任何時候都需要更多支持的時候，我很感謝 Michael Dell 在 COVID-19 期間花時間為我們團隊成員的孩子線上閱讀書籍。Michael 的故事時間對父母很有幫助，展示真正的領導能力，讓 Dell 家庭一瞥我們工作文化的特殊之處。」

CARLY TATUM 企業與社群事務處處長

培養包容性目標

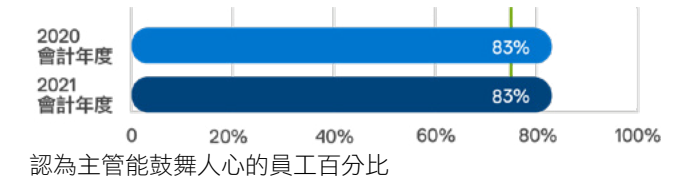
從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會認為領導階層能對他們有所啟發

我們的文化由我們的價值觀所定義。我們透過承認人際關係、動力、判斷力、遠見、樂觀、謙遜和無私的重要性來工作和領導——這是我們 [文化準則](#) 的一部分。Dell Technologies 致力於建立多元化的領導管道，帶來各式各樣的技能並激勵大家發揮所長。

該目標的指標根據受訪員工在我們對 Dell Technologies 員工的年度、內部和選填員工意見調查中對其領導的平均評分。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



最近重點

- 更新我們 2022 會計年度的年度內部 Tell Dell 調查和選填員工調查，包括 12 個關於包容性的新問題。範例包括：在我的團隊中，我的意見很重要；我的主管投入時間和精力來培養多元化和包容性的團隊；在 Dell Technologies，我可以當真正的自己。我們計畫在調查中繼續深入挖掘這些想法。
- 在我們的年度內部和選填員工調查 Tell Dell 中，評估團隊成員體驗：83% 的團隊成員表示受到主管的啟發；93% 的團隊成員表示他們的主管表現出關心團隊成員的職業和個人福祉；90% 的團隊成員表示，他們的主管鼓勵他們培養成功所需技能。
- 在我們的年度 Tell Dell 調查中，要求團隊成員評估他們的主管：94% 的團隊成員表示，他們的主管至少在一項領導原則方面表現出色。我們的領導原則是我們 [文化準則](#) 的一部分，也描述我們在 Dell 的領導方式。
- 在 2021 年讚揚 3,927 位傑出主管。這些是傑出的領導者，他們在所有 Tell Dell 年度調查類別 (包括我的主管、我們的文化、整體 Dell 體驗和包容性) 中獲得了 85% 以上的分數，而且員工淨推薦值高於我們對高績效公司的外部基線。

*請見我們的 [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。

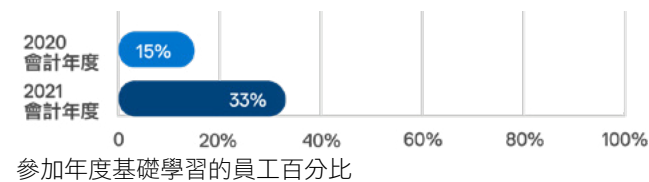
到 2030 年，95% 的員工將參與年度基礎學習，學習重點涵蓋無意識偏見、騷擾、微歧視和特權等重要主題



我們最重要的一些工作是提高內部意識和積極變革。Dell Technologies 在 2014 年建立多倡導真正變革，該計畫旨在培養盟友以融入工作場所。我們持續發展這種基礎學習體驗，以協助團隊成員識別和減輕無意識偏見。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。

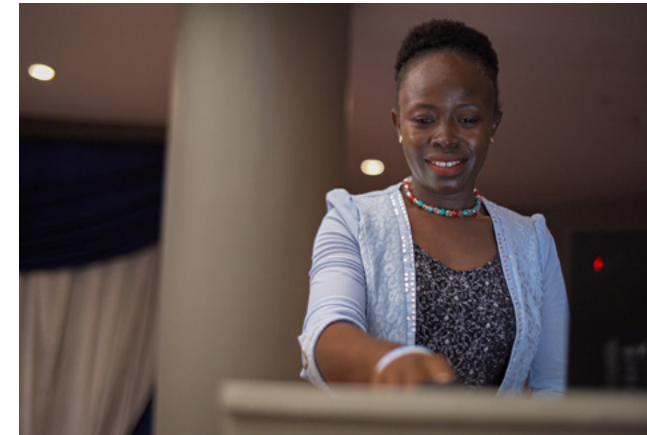


參加年度基礎學習的員工百分比

最近重點

- 為應對 2020 年 8 月全球發生的種族不平等現象，在我們的「多倡導真正變革」基礎學習中，增加特定的種族不平等內容，以應對日益加劇的民間動盪。此外，我們還增加新的「堅定站在一起」：Dell 年度道德培訓中的「面對種族不平等」課程。這些訓練材料著重種族與族群的議題，探討種族偏見與無意識偏見，並提供工具給團隊成員，讓他們感覺到受重視、尊重和安全感。
- 透過在 2021 會計年度對虛擬推動進行創新，來確保在 COVID-19 疫情期間「多倡導真正變革」學習課程能繼續進行。虛擬模型有助於在全球擴展該計畫，讓所有團隊成員都可以存取。在 2021 會計年度結束時，共有 41,000 名團隊成員參加了「多倡導真正變革」會議，其中包括 100% 的 Dell Technologies 行政主管和 99% 的領導者。
- 建立其他區域專屬內容，以解決文化細微差異，並確保無論在哪個區域，學習課程都具有相關性和相關性。

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

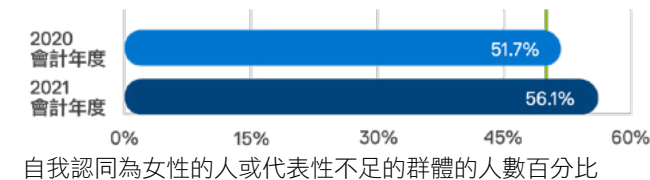


獲得技術有助於充分發揮大家的潛力。我們透過社會和教育舉措，努力賦予權力給自我認同為女性的人、代表性不足的少數群體，以及社會經濟弱勢群體的人。

該目標透過我們的社會和教育舉措，涵蓋自我認同為女性的人、代表性不足的群體或少數群體，從而與「培養包容」和「改變生活」的重點領域保持一致。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



自我認同為女性的人或代表性不足的群體的人數百分比

最近重點

授權給團隊成員，以創新方式與全球非營利組織合作。2013 年，亞洲人行動 (AIA) 員工資源小組 (ERG) 向 Dell Technologies 申請並收到 20,000 美元，透過非營利性小額貸款機構 Kiva 提供無利息小額貸款。

償還貸款後，AIA 用新貸款將資金再投資。截至 2021 會計年度，AIA 已「回收」同額的 20,000 美元，向南亞的小企業提供 351 筆貸款。平均貸款為 250 美元，還款率為 99%。貸款總額超過 106,000 美元。

AIA 的 Kiva 小額貸款負責人 Gaurav Dongaonkar 表示：「亞洲有些社群無法獲得信貸或銀行協助。這會影響借錢、改善生計和擺脫貧困的能力。有了這些貸款，我們 ERG 就能提供幫助。」

AIA 會員通常在農曆新年或排燈節慶祝活動中選擇新的受助人。2021 會計年度由於 COVID-19 疫情，他們進行線上投票。

*請見我們的 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

我們應用規模、產品組合與合作夥伴解決複雜的社會難題時，便會產生無限多種可能。技術具有變革的力量，但對於那些無法取得的人來說，卻會造成鴻溝。在 Dell Technologies，我們致力於透過利用技術的力量，創造能夠充分發揮人類潛力的未來，從而解決這種差距。

科技可改變我們的社區

我們改變生活的目標與這些重點領域保持一致



建立技術解決影響數百萬人的全球化難題

[全球永續賦能倡議組織的一項研究](#)表明，實現[聯合國永續發展目標](#)與技術密切相關。整體而言，我們的規模、支援和技術組合的創新應用，在讓這些全球問題取得進展方面具有重要作用。

在策略層面，除了與非營利組織合作以進一步對當地社區產生積極影響之外，我們還與將從我們的創新和全球影響力中獲得最大利益的組織建立夥伴關係。重點在於採用與我們應用於客戶的尖端創新和技術相同的創新和技術，並將其當作我們策略捐贈的一部分提供，以推動醫療保健、教育和經濟影響。我們的[六項核心技術戰略](#)：邊緣運算、5G 網路、資料管理、混合雲端、人工智慧/機器學習和安全，為我們和我們的客戶提供解決重大社會問題的機會。

Dell Technologies 相信，我們有責任利用技術解決複雜的社會難題，在 2030 年前為 10 億人帶來長久成果。



帶領更多人加入數位化經濟

我們認為技術不是一種奢侈品，而是一種必需品。我們身為全球技術提供商和企業公民，親眼目睹存取和包容如何讓世界各地的人成為數位時代的一部分。2030 年的經濟將建立在今天的技術創新之上，每個人都應該有機會充分參與。過去的一年具體且明確地告訴我們，我們需要做更多的工作來確保數位公平性。

在世界因 COVID-19 疫情而從實際生活轉移到遠端進行時，沒有數位存取權限的個人、家庭、企業和地理區域便會落後。解決這個難題需要的不只是設備和網路連結。我們為貧窮的青年提供[科學、技術、工程和數學 \(STEM\) 教育](#)，以及進一步獲取技術的長期、達數百萬美元的全球承諾，我們還根據這個基礎，打算透過提供基本的數位素養來支援這些社群的更多需求、技能培養協助和技術支援，以助實現社群資源的數位轉型。



攜手解決社會上最緊迫的難題

全世界數百萬個非營利組織每天都在他們的社群中創造變革性的變化。然而，他們無法完全採用技術並成功應用。根據 [Dell Technologies 委託進行的研究](#)，96% 的非營利組織報告稱遇到數位化轉型的障礙。

在他們使用技術來提高效率、推動分析，並確保為其當前和增長策略提供正確的產品組合時，非營利組織就可以實現其社會使命。我們的 Tech Pro Bono 計畫為這些組織提供獲得我們全球團隊成員網路的機會，這些團隊成員利用他們的技能，協助這些組織實現技術解決方案的完整潛力。

這些計畫還為我們的團隊成員提供為社會進步貢獻專業知識的機會。透過我們的技術、技能和規模，我們可以一起進一步擴大非營利組織的努力。

改變生活願景目標

透過我們的技術和規模，我們將推動健康、教育和經濟機會計畫，到 2030 年，能為 10 億人帶來持久成果

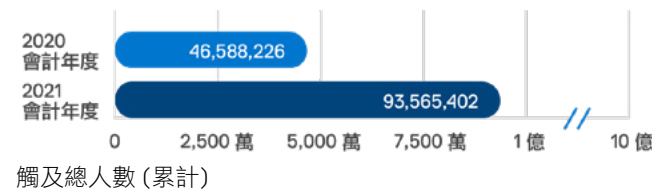
在當今的數位經濟中，獲取技術對於解決世界上最緊迫的社會挑戰比以往任何時候都更加重要。作為全球技術領導者，Dell Technologies 將透過我們的資源、我們的影響力，以及鼓勵為全球和當地事業提供志願服務的文化，在解決世界挑戰方面發揮關鍵作用。

我們相信技術會確實大幅改善生活，但我們有責任確保技術會反映我們的人性和價值觀。下一個十年將帶來指數級的進展，但每個人都必須融入這個數位時代。如果我們採取行動時沒有緊張感，那麼我們將錯失用最有意義的方式應用技術的機會：在國家層面提供資料驅動的健康支持、提供教育機會，以及協助人們培養技能、職業和經濟機會。

「預防性篩檢對於有效治療非傳染性疾病至關重要。管理大量患者資料需要跨照護連續性的強大 IT 平台。Dell 積極參與了解印度的 NCD 計畫，從而開發新模組並改進現有模組。」

VISHAL CHAUHAN，印度衛生和家庭福利部
聯合秘書

至今績效*



*請見我們的 [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。

與合作夥伴交流，
結合彼此優勢



透過更廣的
數位包容
普及教育

透過科技的力量
推動
醫療保健的發展

提高公平機會
進而拓展經濟機會

以技術強化健全狀況系統

糖尿病、高血壓和癌症等非傳染性疾病 (NCD) 是全球死亡主原，而且在低收入和中等收入國家呈不成比例的上升。沉默和慢性的非傳染性疾病在後期很難發現，這使得病情更難治療。

非傳染性疾病是印度的一大公共衛生問題。自 2017 年起，Dell Technologies 與印度衛生與家庭福利部、Tata Trusts 和其他合作夥伴合作建構「數位生活照護」(Digital LifeCare) 解決方案。這是一個全方位技術解決方案，支援印度政府針對診斷和管理 NCD 所執行的計畫。

Digital LifeCare 設計以作為數位軌道，支持未來的所有主要醫療保健計畫。註冊、篩檢、診斷、治療、轉診和追蹤的應用程式序建立在可擴展且安全的 NCD 平台上。該平台有助於促進跨醫療保健服務的照護連續性。

超過
3800 萬名

國民註冊
(截至 2021 會計年度)

超過
26 種

活動狀態
(截至 2021 會計年度)

超過
4 萬 8000 個

活躍使用者，包括衛生工作者、
醫生、官員
(截至 2021 會計年度)



「重點在於強化用於 COVID-19 研究的 i2b2 tranSMART 平台，該平台將科學家和醫療保健專業人員連接起來，讓他們可以一起學習和工作。Dell 的支持讓我們能打開眼界，讓更多醫院快速擴展和採用該平台。」

DIANE KEOGH，I2B2 TRANSMART 基金會執行董事

擴展資料驅動的醫療保健

我們透過與合作夥伴組織合作，支援擴大研究存取和運算能力。2020 年，[德州進階運算中心](#)的超級電腦 Frontera 協助加速 COVID-19 研究，並支援對緊急計算需求（如自然災害期間的需求）的快速響應。Dell Technologies 最近對 Frontera 的貢獻包括近 400 個 Dell EMC PowerEdge R640 伺服器節點，安裝在 11 個機架中。

在 21 會計年度，我們向 [i2b2 tranSMART 基金會](#)提供的財務禮物和技術授予讓他們能夠部署 [Covidauthors.org](#)。網站包含 80,000 多篇研究文章，讓全球 300,000 名（而且還在不斷增長）的研究人員能夠組建團隊、追蹤出處，並發現更多具有 COVID-19 資料集的人。



攜手打造數位包容藍圖

加強合作以解決因 COVID-19 疫情而生的新虛擬生活方式所加劇的數位代溝。為了支援數位包容並解決差距，我們正與州和地方政府、公共和民營部門公司合作，解決數位差距，尤其是為了實現在家學習。

其中一項計畫是「[百萬連線設備](#)」，這是由 Procter & Gamble (P&G) 領導的 Take on Race Coalition 的一項全國性倡議。Dell 在該計畫的第一階段便與其他領先公司一起加入了 P&G，該計畫已籌集了 2500 萬美元的投資，將設備運送到全國學生的家中。

4200萬

缺乏頻寬網路存取的美國人
(來源：[Broadband Now Research](#))



「100 萬台連網設備將幫助哈萊姆兒童區推進我們的使命，在哈林中部和全國範圍內提升我們的社區並結束代代貧困。我們發現需要支援，這及時的運動將有助於進一步推動我們的國家努力和逐塊消除貧困的方法。」

KWAME OWUSU-KESSE，哈林兒童區執行長



解決學校的技術問題，並協助培養 IT 技能

即使是擁有大量數位存取權限的國家也有「數位沙漠」。作為在美國解決此問題的一種方式，我們在 2019-2020 學年推出 [Dell Student TechCrew](#)。學生服務台使用 Dell 桌上型電腦、筆記型電腦和客戶驅動的流程來協助解決學校的 IT 問題。

作為該計畫的一部分，學生完成訓練即可成為 Dell TechDirect 認證的技術人員。但是要做的可不只是修電腦。學生還可以獲得寶貴的職業和專業技能。該計畫在美國八個州的 33 所學校進行。超過三分之二的參與學生為貧窮和代表性不足學生。

「我真的很喜歡學習技術，我覺得 Student TechCrew 有助於拓寬我的視野，定能推動我走向未來。」
XAVIER，STUDENT TECHCREW 成員



透過技術改善金融存取和包容性

全世界約有 17 億成年人沒有金融機構或移動貨幣供應商的帳戶。根據 [2017 年全球 Findex 資料集](#)，這些人中有一半以上 (56%) 是女性，她們可能在傳統金融機構之外擁有多年優良信用記錄。Dell Technologies 正在與非營利組織 [Kiva](#) 合作，透過去中心化的數位身分平台打破此循環，該平台讓借款人能夠驗證非正式和正式的過去財務歷史。

「有了數位指紋，我可以開始把夢想做大，因為我可以獲得貸款。」非洲塞拉利昂第一個透過存取數位身分證來開設銀行帳戶的人 Nancy Gbamoi 表示。她夢想開一家公司來養活她超過 20 名成員的家庭，但沒有身分證就無法獲得必要的金融服務。

改變生活目標

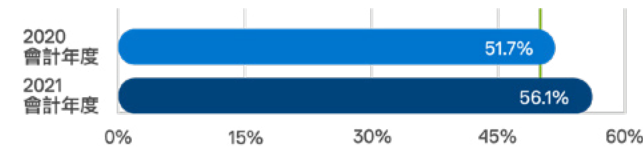
從現在起到 2030 年的每一年，獲得我們社會和教育計畫幫助的人員中，有 50% 為女孩、成年女性或弱勢族群

我們身為全球技術供應商和企業公民，親眼目睹無法獲得教育和技術會如何阻礙人們充分發揮潛力。為了實現我們在 Dell Technologies 員工隊伍中增加女性和代表性不足群體數量的目標，我們希望我們的社會和教育計畫的參與者中，至少有一半來自相同的群體，同時還包括代表性不足社群的成員。

該目標透過我們的社會和教育舉措，涵蓋自我認同為女性的人、代表性不足的群體或少數群體，從而與「培養包容」和「改變生活」的重點領域保持一致。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



自我認同為女性的人或代表性不足的群體的人數百分比

「我很感激這個計畫提供的機會。現在，我可以利用我目前對 AI 行業的理解和知識來獲取這些技術。課程結束後，我也對產品設計有了一些想法。」

LIU HAoyue，中國北京清華大學的學生



最近重點

自 2016 年以來，Dell Technologies 一直與中國婦女發展基金會 (CWDF) 合作，作為我們女性技術策略捐贈計畫的一部分。Dell-CWDF 計畫支持自我認同為女性且主修資訊和通訊技術 (ICT) 的中國大學生。根據聯合國教科文組織的報告，自我認同為女性的高等教育學生中，僅 3% 選擇 ICT 研究。

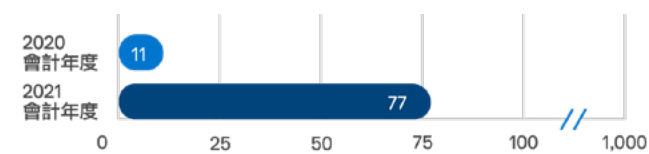
我們與 CWDF 合作，提供線上和面授課程、講習班和研討會，為中國各地的大學生培養在科技產業蓬勃發展所需的技能。在 2021 會計年度，有門課程透過體驗式學習探索人工智慧 (AI) 的影響。該課程由 Dell Technology Group 的專家開發，使用人工智慧驅動的高級駕駛輔助系統 (ADAS) 小型汽車，讓學生沉浸在人工智慧框架、編碼和流程中。透過結合 AI 教育與 ADAS，我們賦予並支持自我認同為女性的大學生，讓他們具備追求科學、技術、工程和數學 (STEM) 職業機會所需的技能。截至 2021 會計年度，共 8,750 名學生 (包括 3,675 名女性) 從這項人工智慧課程中受益。

*請見我們的 [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。

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，以便為社群提供更好的服務

非營利組織是推動世界積極社會變革的一大力量，Dell Technologies 希望能協助他們最大限度地發揮潛力。遺憾的是，我們 2019 年的研究發現，96% 的非營利組織正面臨數位轉型的障礙，42% 的非營利組織領導者擔心他們會被拋在後面。這些組織面臨著具有挑戰性的資源和 IT 限制，因此難以因應嚴重挑戰，尤其是在面臨快速變化的社會需求和存取問題時，例如在 COVID-19 疫情期間面臨的問題。

至今績效*



在其數位轉型過程中支援的非營利合作夥伴總數 (累計)

最近重點

為了幫助非營利組織解決數位轉型的障礙，我們打造一系列公益計畫，將 Dell 的團隊成員、人才和技術與世界各地的非營利組織連接起來。在 2021 會計年度，我們與 A21 合作完成一項 Tech Pro Bono 計畫，該非營利組織致力於教育每個人了解、識別和降低全球人口販賣的風險。根據 A21 的技術能力和他們的使用者需求，我們支持 Tanzu Act (前身為 Pivotal Act) 的一個團隊，以兼顧隱私和安全的方式將 A21 的校園人口販運預防課程數位化。在美國，A21 正在佛州杜瓦爾郡為 200 名教育工作者試行線上課程。

由於 COVID-19，所有 Tech Pro Bono 計畫都轉到線上。我們超越 2021 會計年度的目標，並將繼續這種成功的線上方法。到目前為止，我們已與 77 家非營利組織合作開展數位轉型之旅，並有望實現我們的 2030 年目標。



「每一分錢都很重要，無論是為人口販賣倖存者提供救後服務還是投資 IT。Tanzu Act 了解管理的重要性，並考慮到這一點與我們合作。」

KRISTEN MORSE · A21 全球研究總監

*請見我們的 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。

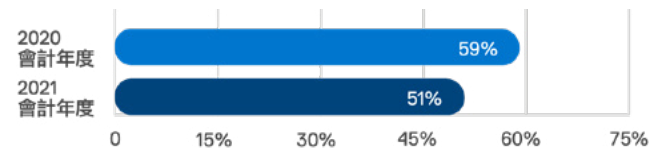
從現在起到 2030 年的每一年，75% 的員工都會參與社群中的各項募捐或義工活動

我們熱衷於幫助我們的社群。每年，Dell Technologies 都透過我們的資金、技術和專業知識為全球 17,000 多個非營利組織做出貢獻。員工為他們喜愛的事業貢獻他們的捐款、能力和時間。在我們的年度 Tell Dell 員工調查中，志願服務的 Dell 員工在所有工作滿意度指標上的得分始終高於不參加志願服務的員工，因此我們讓員工能夠輕鬆回饋。

Dell 還為救災工作提供支援，並將我們團隊成員的金錢捐贈與救災組織，以及他們關心的其他事業相匹配，每位員工每年最高可達 10,000 美元。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



參與捐贈/志願服務的員工百分比

最近重點

我們為當地社區做出貢獻的其中一種方式是，支援團隊成員支援他們關心的組織。即使在 2020 年面臨前所未有的挑戰，我們也看到了強大的 Dell 團隊成員的捐贈和志願服務。2021 會計年度的捐贈增加了 7%，自願服務達 516,444 小時。線上志願服務增加 276%，我們有 206,000 小時的志願服務是在線上進行的。

近 22,000 名單一團隊成員參加 3,500 多項與 COVID-19 相關的活動，共計 94,509 小時的志願服務時間。對 COVID-19 疫情的整體捐贈和志願服務回應包括 280 萬美元的捐贈（員工捐贈、Dell Match 和企業發起）。

為因應 COVID-19 疫情，Su Sian Tan 和包括 Thien Chi Ming 和 Angeline Lee 在內的團隊成員發起了 Dell 募捐活動，協助新加坡經歷糧食不安全的低收入家庭。在短短三週內，他們為 [Food from the Heart](#) 籌集了近 72,000 美元，這是一間向有需要的人分發食品包的非營利組織。



「志願工作始於個人和慈善組織，但能延伸到更大的社群之外。這次經歷是我很高興成為 Dell Technologies 一員的另一個原因。獨自一人，我們能做的很少；站在一起，我們可以成就很多事情。」

SU SIAN TAN · 銷售規劃和策略資深顧問

*請見我們的 [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

道德與隱私權將在建立正向社會影響力的穩固基礎方面扮演重要角色。在 Dell Technologies，我們認為企業在承諾更高的道德和隱私標準時，展示社會治理責任非常重要。為了幫助企業管理越來越多的社會治理責任，例如隱私和道德，Dell 擴大我們的隱私計畫，以關注客戶的信任和忠誠度。在這個快速創新、大數據和不斷變化的監管環境的時代，提高業務透明度對於贏得和維持我們的客戶和員工對其資料的信任至關重要。

謹守最高誠信標準

我們的道德和隱私目標與這些重點領域一致



我們會持續致力提供最高透明度

我們將持續致力提供最高透明度，讓我們的客戶可以輕鬆存取和刪除他們的個人資料，並選擇如何處理這些數據。一個強大的全球隱私計畫，灌輸到我們所有的業務和職能中，並廣為我們的員工接受，培養出強大的隱私保護和更深的客戶信任。

我們的全球隱私計畫，以及我們保護客戶數據並為客戶提供有關如何使用和儲存其資料的選擇的承諾，是公司內部的驕傲和靈感來源。在 Dell Technologies，我們根據客戶和員工的期望（保密他們的資料），並在必要時保護您的資料免受政府不受限制的存取，以此作為我們持久隱私承諾的基礎。由於我們的道德文化和強大的計畫，Dell Technologies 是 Ethisphere® Institute 評選的 [2021 年世界上最具商業道德的公司](#)®之一，並且九年來一直獲得這項受人尊敬的認可。

我們激發所有員工對誠信行事的熱情

我們透過提供支援、工具和訓練，將價值觀轉化為日常行動，培養員工做正確事情的願望和我們的商業領袖對誠信文化的奉獻精神。員工對領導者對誠信文化承諾的看法，會透過我們年度 Tell Dell 員工意見調查和我們兩年一次的道德文化調查來衡量。

我們利用技術並部署最先進的工具來協助我們的員工，將誠信和合規原則作為日常業務交易、活動和決策的一部分。我們是打算影響企業透明度和誠信度的非營利組織和諮詢組織的活躍成員，而且通常是創始成員。

我們在合作夥伴生態系統中推動高責任感標準

我們會要求我們的直接合作夥伴和其他第三方遵守我們為自己設定的高標準。

Dell Technologies 不斷與產業專家合作，為我們的直接合作夥伴提供數位工具，評估和改進他們自己的計畫，以滿足 Dell 的期望和不斷變化的行業要求。

我們還利用數位工具和商業智慧，不斷評估我們的直接合作夥伴，並確保我們能以更積極且及時的方式標記要查詢的區域。

到了 2030 年，我們將全面達到資料控制流程自動化，讓我們的客戶可以輕鬆掌控制個人資料。

最終，透明度會提高客戶的信任度。隱私是一項基本權利，Dell Technologies 如何處理客戶個人資料的透明度仍然是最重要的焦點。根據道德使用個人資料的良好商業作法，必須首先考慮個人資訊收集和使用對人的影響。我們身為一間全球公司，要遵守世界各地的隱私法規，協助制定這些法律，並在牢記客戶隱私權的前提下，保持領先地位。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。

目標	2020 會計年度基線	2021 會計年度績效
建立面向客戶的隱私權數位信任中心，作為「我的帳戶」功能之一。	著重於設計和概念驗證。在 2020 會計年度結束時，已在 27 個國家完成停用和重新啟用線上「我的帳戶」的功能。	發佈新的隱私權信任中心，已註冊的 Dell 「我的帳戶」使用者可以輕鬆管理本身資料。
擴大實施營運隱私權合規數位解決方案 (即 RSA Archer)，與「我的帳戶」新建的隱私權數位信任中心整合。	在 2020 會計年度結束時，已在 27 個國家完成停用和重新啟用線上「我的帳戶」的功能。2020 會計年度著重於存取和刪除個人資料之功能設計和概念驗證。	嵌入營運隱私合規控制和流程，來加強我們的內部流程。
改進 dell.com 線上隱私權聲明的內容，讓 Dell 的資料收集與隱私權做法更加公開透明。	改進 dell.com 線上隱私權聲明的內容，讓 Dell 的資料收集與隱私權做法更加公開透明。	在 2021 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。

*請見我們的 [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。

我們怎麼走到這一步



發表大幅改版的隱私權聲明



運用尖端科技，帶來更高的透明度以及更完善的客戶偏好設定管理



投資在我們的進階的隱私權治理和風險管理科技



與隱私權要求水準與我們相同的第三方合作

推出全新隱私權信任中心

發佈新的隱私權信任中心，已註冊的 Dell 「我的帳戶」使用者可以輕鬆管理本身資料。使用者可以利用這個自助服務中心存取和刪除其資料，以及停用/重新啟用他們的「我的帳戶」。

我們在 2021 會計年度進行客戶研究，以改善 Dell 隱私權信任中心的可用性。我們的研究顯示，使用者發現我們大幅改版的隱私權聲明容易理解，更為重視 Dell 對透明度的承諾。

我們還實施了內部、部分自動化的隱私治理控制和流程，包括在 2021 會計年度 Dell Technologies 全球隱私計畫中引入的六個新國家/地區 (巴西、中國、印度、巴拿馬、泰國和韓國)，以確保我們能及時處理我們的客戶的數據請求。我們將繼續自動化，讓我們的客戶更容易存取和/或刪除他們的個人資料。

最近重點



將 Dell 的全球隱私計畫擴展到更多國家/地區

透過升級我們在 2021 會計年度的 Dell Technologies 全球隱私計畫中引入的六個新國家/地區 (巴西、中國、印度、巴拿馬、泰國和韓國) 的隱私計畫，我們承諾超出最低資料保護法律要求。包括這六個新國家/地區透過我們新的隱私信任中心控制其資料的能力。Dell 將繼續增加其捍衛隱私權的承諾，以包括超出最低法律要求的新國家/地區。

開發新的全球隱私訓練

作為我們必需的年度道德訓練的一部分，推出新的全球隱私訓練。新訓練強調贏得和維持客戶和員工信任的價值，並解釋 Dell 的隱私原則和個人對其個人資料的權利。

加強問責

嵌入營運隱私合規控制和流程，來加強我們的內部流程。例如，我們在全球強化用於追蹤任何隱私事件或問題的內部流程，並建立了新的自動化控制來監控我們 100% 的糾正措施，以確保我們關閉每個事件，並加強對管理客戶委託給我們的資料的問責。我們將繼續改進我們的內部隱私指標，以支援營運隱私治理控制和流程中的問責。

維護隱私權

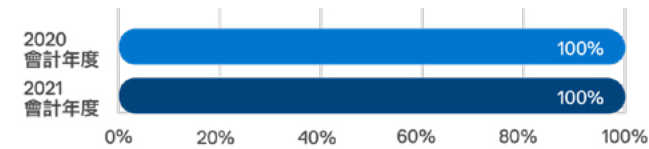
透過繼續努力打造美國聯邦隱私權，協助推動有關客戶隱私權的持久變革。我們的團隊與各種政府機構合作，並與政策制定者和當選代表合作，討論隱私公共政策。例如，在 2021 會計年度，Dell 作為[商業圓桌會議](#)的成員，倡導制定適當的隱私政策，以保護個人與其 COVID-19 健康資料相關隱私權。在建立 COVID-19 技術解決方案，以確保個人隱私權得到保護之際，我們還確保客戶的隱私得以受到保護。Dell 通過建立自己的 COVID-19 健康調查應用程式，進一步履行其對隱私設計控制的承諾，以在 COVID-19 疫情期間，保護我們員工和訪客的福祉和安全。

直到 2030 年的每一年，所有員工都能展現對價值的承諾

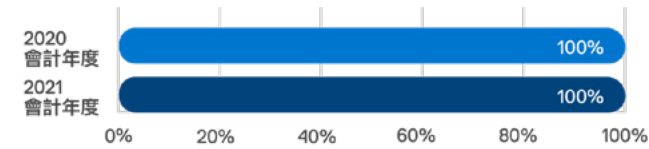
隨著技術持續在大家的生活發揮越來越重要的作用，商業誠信和遵守適用法律必須轉化為日常業務實踐，對於一家全球技術公司來說，這要從我們的員工開始。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。



完成指定的道德和合規訓練的 Dell Technologies 員工百分比



同意 Dell Technologies 行為準則的 Dell Technologies 員工百分比

「我在 Dell 工作 23 年了。堅定站在一起：「面對種族不平等」是我參加過的最好的訓練課程。在 Dell 工作讓我非常自豪，我只想說聲謝謝。」

ROCKY GUERRA，銷售部客戶經理



最近重點

- 第九年被 Ethisphere® Institute 評為[世界上最具商業道德的公司](#)®之一，肯定 Dell Technologies 強大的計畫和對誠信的承諾。
- 推出新的 My Ethics 應用程式，為團隊成員提供完成所需年度道德訓練的選項。該應用程式還為團隊成員提供方便行動裝置使用的[行為準則](#)存取版本，該版本具有關鍵字搜索功能，還能透過「暢所欲言」功能謹慎舉報可疑不當行為的選項。透過在團隊成員方便的時候，從任何地點向他們提供道德訓練和內容，證明該應用程式對於 COVID-19 疫情期間的隨時隨地工作體驗特別有價值，在發布後短短四個月內就有超過 8,000 名使用者。
- 採用新的「堅定站在一起」：作為 Dell Technologies 年度道德培訓的一部分，並支持 Dell 的 2030 培養包容性目標的「面對種族不平等」課程。這些訓練材料著重種族與族群的議題，探討種族偏見與無意識偏見，並提供工具給團隊成員，讓他們感覺到受重視、尊重和安全感。許多團隊成員對課程表示讚賞。
- 啟動以數據為基礎的分析策略，旨在於交易完成之前檢測出潛在的內部不當行為，作為我們道德與合規辦公室多年數位轉型計畫的一部分。預計在 2022 會計年度取得更大發展，這種方法使 Dell 能夠從道德調查中捕捉關鍵風險，透過自動化大數據分析建立關鍵風險指標，然後推動主動變革。

*請見我們的 [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。

到 2030 年，所有與我們有業務往來的合作夥伴都能展現對我們價值觀的承諾

我們的主要策略直接合作夥伴是我們業務的延伸，因此也是我們的聲譽和影響力的延伸。與我們直接打交道的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。

至今績效*

2020 會計年度是逐年進展的基線。

2021 會計年度基線：96%

同意合作夥伴行為準則的合作夥伴百分比

2021 會計年度基線：100%

完成指定的道德和合規訓練的合作夥伴百分比

「Dell Technologies 數位合作夥伴計畫為我們提供有關反貪腐合規最佳實踐的領先指導，以幫助我們在強大的道德文化中保持領先地位。」

MARÍA JOSE CUESTAS，EXCELCOM 總裁

Excelcom 是一間致力於將技術解決方案商業化整合到阿根廷各產業以及私人 and 公共組織的服務提供商，參與數位合作夥伴計畫。

最近重點

- 提供持續的管道領導溝通，以突出合作夥伴的關鍵合規期望和資源，包括與[合作夥伴行為準則](#)的前沿與中心連結。合作夥伴行為準則以 27 種語言提供，闡明 Dell 的價值觀並提供明確的合規期望。
- 制定全新的全球及地區 Dell 領導角色，為我們的主要策略合作夥伴提供支援，藉此改善我們的通路合作夥伴策略與經營。此架構不僅推動簡化度和問責制度，也持續加強 Dell 對高標準道德行為的承諾。
- 我們在 2021 會計年度繼續擴展創新的數位合作夥伴方案前導測試。我們在 2020 會計年度的拉丁美洲及歐洲、中東和非洲的合作夥伴峰會上提出了數位合作夥伴方案，此後便收到來自合作夥伴的各種詢問和要求，希望能加入方案的後續階段。我們制定了一個策略，透過設計兩階段方案，針對參與者的業務需求量身訂製服務，藉此爭取更多歐洲、中東、非洲、北美洲和拉丁美洲的合作夥伴。

*請見我們的[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。

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。我們每年都會針對各業務的材料指標進行報告，有些指標與我們在「2030 年實現進展方案」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、永續會計準則委員會的標準，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。此外，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。

在「實現進展」中所顯示的指標和資訊，能說明我們為 Dell Technologies (以下稱「Dell」或「我們」) 所達成的成果，但不包含 VMware 的資料，該公司會自行發佈其年度全球影響進展報告。除非另有說明，否則自本報告日期起，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 2020 年 9 月 1 日

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
產品中所含的永續材料 (除非另有說明，否則一律以磅為單位)				
使用創新永續材料總和	不適用	25,400,200	27,766,500	僅包含在全新 Dell Technologies 品牌產品中使用回收和再生材料。因四捨五入的關係，數字相加後可能不等於總和。 先前的 2019 日曆年基準已在 2020 會計年度重述。
使用的回收塑膠	不適用	24,730,100	26,472,100	表示在全新 Dell Technologies 品牌產品中含有的回收塑膠數量。包含傳統來源 (寶特瓶、光碟盒等) 的消費後再生塑膠，以及來自壽命結束的 IT 產品的封閉再生循環塑膠。數字已四捨五入至最接近的百位。 先前的 2019 日曆年基準已在 2020 會計年度重述。由於改善了報告流程，可提供更理想的資料可見度和準確度，尤其是在顯示器產品組合中的回收塑膠含量，因此數字相較 2019 日曆年有所提升。
使用再生碳纖維	不適用	670,200	1,284,400	代表出貨至模具供應商以用於製作全新 Dell Technologies 品牌行動產品的再生碳纖維的數量。數字已四捨五入至最接近的百位。 先前的 2019 日曆年基準已在 2020 會計年度重述。
回收稀土磁鐵	不適用	12,800	6,400	代表出貨至模具供應商的回收磁鐵數量，用於含有硬碟機的全新 Dell Technologies 品牌產品以及其他產業用途。 先前的 2019 日曆年基準已在 2020 會計年度重述。因 COVID 造成供應鏈斷鏈，因此 2021 會計年度的數量有所下降。 ¹
包裝中所含的永續材料 (除非另有說明，否則一律以磅為單位)				
使用海洋塑膠	19,711	73,366	118,875	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)。FY19，共有 474,300 件塑膠包裝托盤和護環使用海洋塑膠。FY20，共有 1,975,306 件塑膠包裝托盤和護環使用海洋塑膠。FY21，共有 2,724,004 件塑膠包裝托盤使用海洋塑膠。 ²
負責任的電子廢棄做法				
回收的產品百分比	9.5	9.1	9.6	我們過去會報告回收的使用材料數量，現在則會報告回收作回收利用和重複使用的單位總計與銷售產品數量的百分比。從 2021 會計年度起，我們會遵循更先進的方法，將實際回收單位的使用與根據回收材料從重量轉換為單位結合起來。我們會不斷改進方法，務求使單位計算更加準確。我們與回收合作夥伴緊密合作，在報告中納入回收的副產品類別詳細資訊，使報告更加精細。 ³

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
溫室氣體 (GHG) 排放量 以公噸二氧化碳當量計算 (MTCO ₂ e)				
範圍 1 和範圍 2 依市場表示的溫室氣體 (GHG) 排放量	366,700	298,500	219,700	全球所有工作場所，包含出租空間以及公司車輛和飛機。
範圍 1 的 GHG 排放量	58,100	58,000	44,900	
範圍 2 的 GHG 排放量 (依市場)	308,600	240,500	174,900	全球所有工作場所，包含出租空間。
範圍 2 的 GHG 排放量 (依位置)	432,100	411,400	360,800	
範圍 3 排放量 (總計)	不適用	16,238,000	14,962,600	
範圍 3 的 GHG 排放量，類別 1，購入的產品和服務	2,644,100	3,748,600	3,497,500	直接材料供應商的排放量是根據 Dell 在供應商報告的全球範圍 1 和 2 GHG 排放量中的財務份額進行分配；在 2020 年 CDP 報告週期中，則與 Dell 共同分擔排放量。在 2019 和 2020 會計年度之間，Dell 與直接材料供應商的支出和數量大幅增加，因此也推升了 GHG 排放量。雖然 2020 到 2021 會計年度的支出和數量持續增加，但由於我們的供應鏈努力減少 GHG，因此排放量的絕對數值也有所下降。 ⁴
範圍 3 GHG 排放量，類別 3，上游燃料和能源相關的活動	140,000	131,700	105,500	與購入燃料和電力 (用於 Dell Technologies 營運) 相關的上游排放量。
範圍 3 GHG 排放量，類別 4，上游運輸/分配	不適用	763,400	1,098,200	根據 GLEC 框架範圍 3 類別 4 的指引，此數字包含委外物流服務 (由 Dell 支付) 的 WTW 排放量。EPEAT 相關報告標準包含來自委外物流 (由 Dell 支付) 以及客戶取貨的 WTW 排放量；在 2021 會計年度，此數字為 176,600 MTCO ₂ e。 ⁵
範圍 3 GHG 排放量，類別 6，商務差旅	329,200	314,300	61,400	不含 RSA。 ⁶
範圍 3 的 GHG 排放，類別 11，已售產品的使用	11,590,000	11,280,000	10,200,000	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。

有關範圍 1、2 及 3 溫室氣體排放量、能源消耗、取水量和廢水排放的第三方保證聲明，請參閱[此處](#)。

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
Dell Technologies 營運耗用的能源 (除非另有說明，否則一律以千瓦小時 (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)	1,039	1,029	958	現場消耗的電力。
再生電力消耗	346	461	513	現場使用和產生的再生來源電力。
再生電力與總耗電量百分比	33%	45%	54%	
其他能源消耗	205	200	147	購入用於中樓和公司擁有和出租運輸工具中的冷/暖氣、液體和氣體燃料。
總能源消耗	1,244	1,229	1,106	
Dell Technologies 營運消耗的水資源 (一律以一千立方公尺 (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)	2,298	2,371	1,949	
第三方來源	2,210	2,335	1,900	取自政府和私人來源的淡水和再生水。
地下水來源	88	35	49	從現場地下水抽取的水。

因四捨五入的關係，數字相加後可能不等於總和。

有關範圍 1、2 及 3 溫室氣體排放量、能源消耗、取水量和廢水排放的第三方保證聲明，請參閱[此處](#)。

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
製造過程中產生的廢棄物 (除非另有說明，否則一律以公噸 (MT) 為單位)				
產生的非有害廢棄物	13,802	13,175	12,505	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	98%	99%	97%	
回收或再利用的非有害廢棄物	12,410	11,472	10,544	
非有害廢棄物回收 (廢物能源化)	996	1,491	1,476	
非有害廢棄物焚燒	0	0	4	
非有害廢棄物堆肥	94	107	54	
非有害廢棄物堆填	302	105	427	
健康與安全指標 (Dell Technologies 營運)				
可記錄工傷事故/疾病率	0.08	0.08	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	0.05	0.04	0.02	
職業災害死亡總數	0	0	0	所有員工案例數。

實際成果：培養包容性

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
女性身分的團隊成員 (占全球員工百分比)	30.4	31.1	31.8	適用於全球員工。範圍包括自願自稱為女性的個人的百分比。 ⁷
非技術員工性別多元	35.1	35.8	36.7	適用於全球員工。範圍包括在非技術職務中自願自稱為女性的個人的百分比。 ⁸
技術員工性別多元	19.2	20.1	20.8	適用於全球員工。範圍包括在技術職務中自願自稱為女性的個人的百分比。 ⁹
領導階層性別多元	23.4	24.4	25.8	適用於全球員工。範圍包括在領導階層職務中自願自稱為女性的個人的百分比。 ¹⁰
美國族裔總計：西班牙裔或拉丁裔	7.7	8.2	8.9	適用於我們的美國員工。範圍包括自願自稱為左述種族/族裔的個人的百分比。 ¹¹
美國族裔總計：黑人或非裔美國人	4.9	5.1	5.3	
美國族裔總計：亞洲人	14.2	14.5	14.7	
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	1.7	
美國族裔總計：白色	69.9	68.9	67.4	
美國族裔總計：未透露	0.9	0.7	0.9	

實際成果：培養包容性

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
美國族裔 (非技術員工)：西班牙裔或拉丁裔	8.4	9.0	9.8	適用於我們的美國員工。範圍包括自願自稱為左述種族/族裔的個人的百分比。 ¹²
美國族裔 (非技術員工)：黑人或非裔美國人	5.3	5.5	5.8	
美國族裔 (非技術員工)：亞洲人	9.1	9.1	9.1	
美國族裔 (非技術員工)：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5	0.5	0.5	
美國族裔 (非技術員工)：夏威夷族或其他太平洋島民	0.2	0.2	0.2	
美國族裔 (非技術員工)：兩種或以上的種族	1.9	1.8	1.8	
美國族裔 (非技術員工)：白色	73.8	72.8	71.4	
美國族裔 (非技術員工)：未透露	0.9	0.7	0.9	
美國族裔 (技術員工)：西班牙裔或拉丁裔	6.2	6.5	7.1	適用於我們的美國員工。範圍包括自願自稱為左述種族/族裔的個人的百分比。 ¹³
美國族裔 (技術員工)：黑人或非裔美國人	4.2	4.2	4.4	
美國族裔 (技術員工)：亞洲人	24.8	25.6	26.0	
美國族裔 (技術員工)：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.5	0.5	0.5	
美國族裔 (技術員工)：夏威夷族或其他太平洋島民	0.1	0.1	0.1	
美國族裔 (技術員工)：兩種或以上的種族	1.3	1.4	1.4	
美國族裔 (技術員工)：白色	62.1	60.7	59.2	
美國族裔 (技術員工)：未透露	0.8	0.7	1.0	

實際成果：培養包容性

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
美國族裔 (領導階層)：西班牙裔或拉丁裔	6.2	6.9	7.9	適用於我們的美國員工。範圍包括自願自稱為左述種族/族裔的個人的百分比。 ¹⁴
美國族裔 (領導階層)：黑人或非裔美國人	2.9	3.0	3.5	
美國族裔 (領導階層)：亞洲人	11.4	11.7	12.8	
美國族裔 (領導階層)：美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.3	0.4	0.6	
美國族裔 (領導階層)：夏威夷族或其他太平洋島民	0、1	0、1	0、1	
美國族裔 (領導階層)：兩種或以上的種族	1	0.9	1.1	
美國族裔 (領導階層)：白色	77.4	76.1	72.9	
美國族裔 (領導階層)：未透露	0.6	0.6	0.8	
參與「員工資源小組」(ERG) 的員工百分比	30	33	44	目前，我們將參與 ERG 報告為在 Dell 登記一個或以上 ERG (可在 YourCause、我們的志願者記錄系統和 ERG 會員追蹤) 的不重複員工人數。此資料適用於我們的全球員工，Secureworks 和 VMware 員工除外。 ¹⁵
ERG 地方分會總數	370	412	463	Dell Technologies 地方 ERG 分會凝聚了他們的真實自我、多元觀點和集體聲音，發揮我們在商業和社會上的影響力。分會數是我們對 ERG 社群參與程度的衡量標準。這個指標的範圍是 Dell Technologies 的持證員工，包括正職、全職、兼職、實習生和約聘員工，Secureworks 和 VMware 員工除外。目前，我們將參與 ERG 報告為在 Dell 登記一個或以上 ERG (可在 YourCause、我們的志願者記錄系統和 ERG 會員追蹤) 的不重複員工人數。

實際成果：改變生活

評量值	FY19	FY20	FY21	備註
員工擔任義工百分比 ¹⁶	52	59	51	
總義工時數 (單位為千小時)	890	914	516	
透過健康、教育和經濟機會計畫影響的累計人數 (累計，單位為千)	2,471	46,588	93,565	在 2019 會計年度，這個指標符合「Legacy of Good」計畫的目標，包含了受策略捐贈計畫直接影響的兒童總人數。在 2020 會計年度，這個目標發展為符合「實現進展，改變生活」計畫中「10 億人」的目標，包含了受健康、教育和經濟機會計畫影響的總人數。所以，2019 會計年度的資料包含直接和間接影響。
總貢獻 (單位為百萬美元)	68.5	51.6	49.9	這個指標代表總現金以及實物產品和服務總貢獻，並按相應財務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	不適用	51.7	56.1	範圍包括自願稱為被觸及的女孩、成年女性或弱勢族群的人數，與「10 億人」目標中報告的觸及人數進行比較。這是截至 2020 會計年度的新指標。 ¹⁷
在其數位轉型過程中支援的非營利合作夥伴總數 (累計)	0	11	77	此衡量標準目前涵蓋參與「Tech Pro Bono」計畫的非營利組織數量。我們正制定各種衡量標準，以涵蓋透過其他 Dell 工作獲得支援的非營利組織，例如業務部門的直接贈予，以及受益於有機技能的志願員工的組織。 Dell Technologies 已投入資金開發工具一套數位評估工具 (DAT)，可用於衡量計畫前/後的參與程度，使我們在日後可以用量化方式來說明非營利合作夥伴的數位轉型程度。數位評估工具由第三方供應商 TechSoup 開發。 ¹⁸

- 1 永續材料使用總量並未包含啟用回收的稀土磁鐵。
- 2 這些數量由供應商提供並包含 ±10% 的誤差。
- 3 我們可能需要針對尚未上市的未來產品，或是已退出市場的產品進行調整。在某些情況下，我們可能要繼續使用基於重量的假設。
- 4 2020 CDP 報告週期使用 2019 曆年的供應商資訊。我們推斷出供應商的排放量數字可涵蓋 100% 的支出。這些數字已經四捨五入至最接近的 100 位。範圍 3，類別 1 的絕對溫室氣體排放資料：所購買的貨物和服務 — 2019 會計年度是 2,644,075 MTCO₂e；2020 會計年度是 3,748,553 MTCO₂e；以及 2021 會計年度是 3,497,494 MTCO₂e。
- 5 我們在 2020 年 7 月發佈 2020 會計年度「實現進展」報告之後，計算這個評量值的基線。隨著我們的計算方法和資料收集作業更加成熟，我們希望在未來重述這些數據。不包括與 Dell 服務方案和物流站點相關的交通運輸。這些數字已經四捨五入至最接近的 100 位。範圍 3，類別 4 的絕對溫室氣體排放資料：上游交通運輸/分銷 — 2019 會計年度是 N/A；2020 會計年度是 763,397 MTCO₂e；以及 2021 會計年度是 1,098,159 MTCO₂e。

對範圍 3，類別 4 的排放，Dell 使用 GLEC 框架以及油井到車輪排放係數，而不是溫室氣體盤查議定書提供的標準，因為資料收集的發展過程中遇到資源限制的問題。在未來，Dell 在選擇物流排放量報告的長期方法時，希望檢查 GLEC 框架和溫室氣體盤查議定書的影響。

公司如果使用 GLEC 框架，所衡量出來的排放量，會比使用溫室氣體盤查議定書的方法所衡量的結果更高。這是因為 GLEC 框架衡量的是元件和產品移動過程中，上游和直接使用的物流總排放量（油井到車輪），而溫室氣體盤查議定書則只有衡量直接使用的交通運輸排放量（油箱到車輪）。

- 6 2019 和 2020 會計年度商業差旅排放僅計算航空和鐵路。從 2021 會計年度開始，我們也納入與飯店住宿和租車相關的排放。航空差旅排放量使用幅射驅動力抬升係數計算。
- 7 「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 8 「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。這些資料包括非技術工作類的員工，例如人資、財務、法務等。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 9 「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。這些資料包括非技術工作類的員工，例如人資、財務、法務等。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies

已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。

- 10 「全球員工」是指 Dell Technologies 的員工，包括正式、全職、兼職、實習生和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。「員工領袖」是指工作管理階層屬於行政管理或主管的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 11 「美國員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括國家位在美國（包括波多黎各）的正職、全職、兼職、實習和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 12 「美國員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括國家位在美國（包括波多黎各）的正職、全職、兼職、實習和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。這些資料包括非技術工作類的員工，例如人資、財務和法務。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 13 「美國員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括國家位在美國（包括波多黎各）的正職、全職、兼職、實習和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。這些資料包括技術工作類的員工，例如資訊科技、工程、資料科學、網路安全等。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG) 作業；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。
- 14 「員工領袖」是指工作管理階層屬於行政管理或主管的員工。「美國員工」是指 Dell Technologies 正式員工，包括國家位在美國（包括波多黎各）的正式、全職、兼職、實習和固定合約的員工，但不包括 Secureworks 和 VMware 的員工。截至 2020 年 9 月 1 日，Dell Technologies 已完成 RSA 剝離並出售給 Symphony Technology Group (STG)；所以，此 2021 會計年度的資料不再包含 RSA 員工。2021 會計年度報告日期是 2021 年 1 月 29 日。
- 15 Dell Technologies 員工資源小組 (ERG) 將他們最真實的自我、多元化的觀點以及集體的聲音整合起來，推動我們的商業和社會影響力。
- 16 2020 會計年度是我們第一年追蹤特別參與的活動，定義為志工服務與捐贈。在 2019 會計年度和之前的年份，我們指出團隊成員志工服務的百分比並藉由捐贈和配對的金額指出捐贈情況。
- 17 「代表性不足的群體」是指社會經濟地位較低且代表性不足的少數族群。
- 18 2020 會計年度觸及的非營利組織數量之前報告為 5 個但有少報，而透過我們的技術公益服務方案支援進行數位轉型的非營利組織之實際數量已修正為 11 個。在計算重複的參加者之後，我們透過技術公益服務方案支援的非營利合作夥伴之數量，在 2021 會計年度有 66 個，至今獲得數位轉型支援的非營利組織累計達到 77 個。

報告方式

2021 會計年度實現進展報告包含了多元化與包容性報告、供應鏈永續經營進展報告、全球報告倡議組織 (GRI) 標準線上索引，以及下列其他報告，旨在讓客戶以及其他利益關係人了解 Dell 如何兌現我們的承諾。此報告的上一版已於 2021 年 6 月發佈。查看目前報告以及[我們所有報告](#)的歸檔複本。



2021 年多元化與包容性報告

了解我們如何建構具有包容性的工作場所，同時展現我們服務的各種客戶與全球各地的客戶。



2020 年供應鏈永續經營進展報告

我們管理社會和環境責任保證計畫規模在技術領域中數一數二。此報告會詳述我們以永續經營為核心的重要行動與進展。

企業策略集團 (ESG) 標準和 框架報告

查看我們根 GRI 標準、SASB 標準和 WEF 核心利益關係人資本主義指標編撰的框架報告。我們的 GRI 索引也提供 GRI 揭露與 TCFD 建議間的對應。

負責任礦物採購報告

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。

CDP 水安全報告

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

CDP 氣候變遷報告

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。

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：支持弱勢族群或邊緣化群體的人。盟友會採取行動來支持其所屬群體以外的人。

生物塑膠：從非石油基底生物資源衍生的塑膠。

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徙或流離失所的人口。

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。

CO₂e 或 CO₂ 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，CO₂e 表示含有與全球暖化影響同等的二氧化碳 (CO₂) 量。

COP26：第 26 屆氣候變遷締約國會議將於 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 (CO₂) 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。

生態系統：相互作用的生物及其物理環境的生物群落。

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。

能源效益：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。

企業策略集團 (ESG)：環境、社會與治理的縮寫。

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。

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。

化石燃料：一種碳基底的燃料，由古代的動植物分解而成。

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。

治理：治理的行為。

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。

極缺水地區：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 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 年前專為非裔美國人而設的美國高等教育機構 (共 102 所學校)。

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。

人權影響評估 (HRIA)：一個有系統的流程，可識別、預測和應對企業營造、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。

構思環節：產生、發展和交流新構思的創意過程。

包容性：一個所有團隊成員都得到尊重的環境，他們會對所屬團隊有歸屬感，並有平等的機會和參與機會。

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。

ISO 50001 能源管理系統標準：由國際標準組織開發的框架，評定組織在能源使用方面的管理和管控。

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。根據 Dell Pride ERG 的建議，我們使用這個縮名稱來表示我們所有性取向和性別認同的包容。

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。

重要性：用於本報告中，係代表我們 企業策略集團 (ESG) 報告和策略脈絡下的重要性，並非指證券或其他適用法律中使用的實質性概念。

微歧視：聲明、行動或直接事件，被視為對邊緣化群體 (例如種族或族群) 成員的細微或無意歧視行為。

少數族裔院校 (MSIs)：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美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。

碳中和：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。

補償：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。

雨水集蓄系統：設計以收集和保存雨水的動力系統。

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：物品中來自回收資源的材料比例。

再生材料：物品中來自再生資源的材料比例。

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。

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。

責任礦產開採：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。

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。

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

範圍 1 的排放：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。

範圍 2 的排放：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。

範圍 3 的排放：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。

子供應商：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。

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。

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。

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。

永續會計準則委員會 (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。

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。

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。

少數族群：在本報告的脈絡中，係指三個族裔：黑人/非裔美國人、美洲印第安人和拉丁裔。歷史上，這群人在科技業所占的心例相較他們占美國人口比例要小得多。

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 的材料 ESG 主題

有關我們最近對主題重要性評估的資訊，位於本報告的[實質性區塊](#)。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[永續會計準則委員會 \(SASB\)](#) 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 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先決條件。
- **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。

環保與社會法規遵循：努力確保 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：繼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動福祉的積極文化。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 safety：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各方面，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。

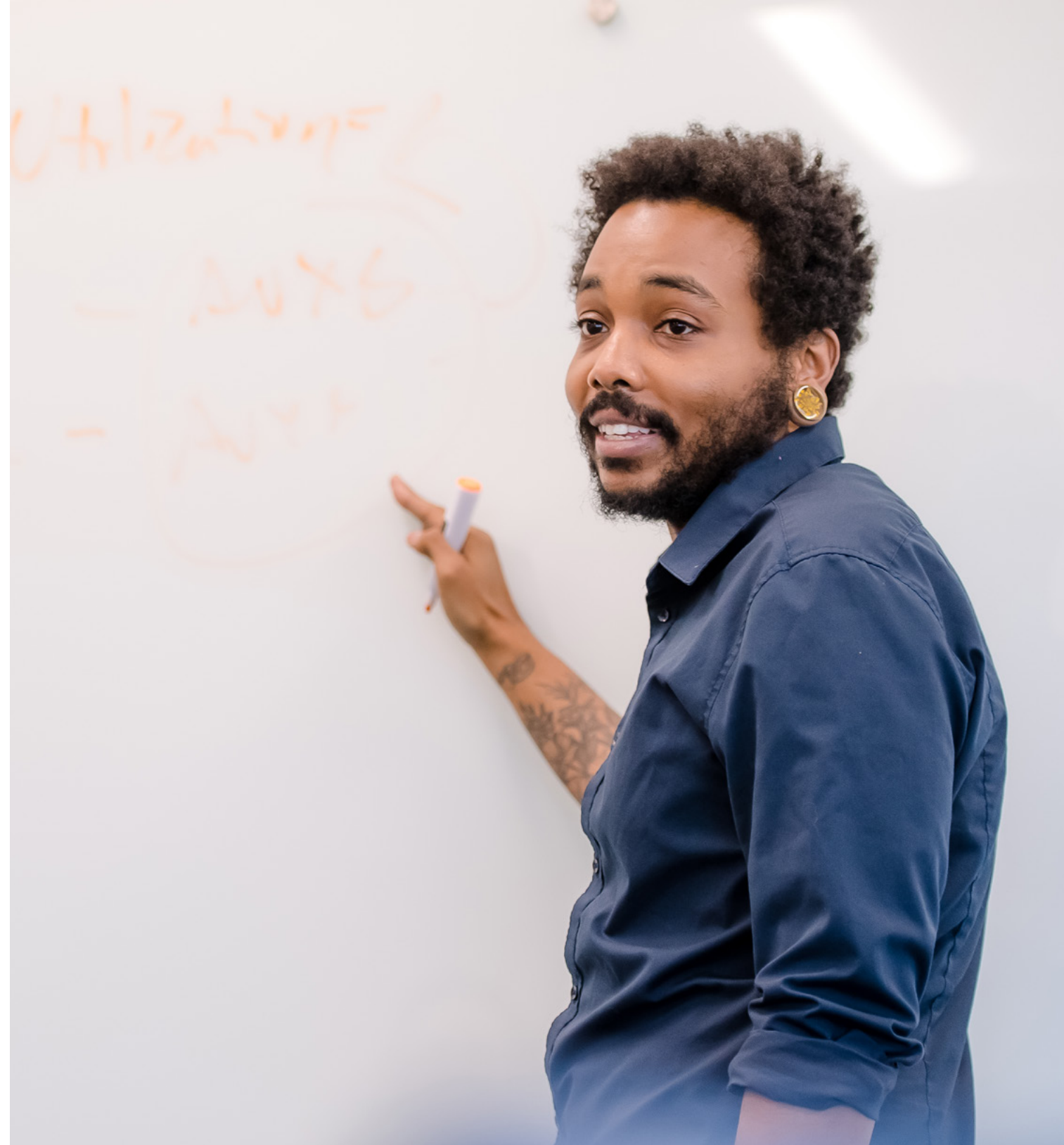
永續消費：轉變商業模式，讓增長且負面社會和環境影響脫鉤；吸引客戶積極轉變購買和使用行為，以實現循環經濟；促進使用即服務；並通過數位化，讓流程和活動去物質化。


水和汗水：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)。





「取得進展」：我們的 2030 年 社會影響計畫，概述我們將如何 在邁向 2030 年及未來的道路 上，推動人類和地球取得進步的 路線圖。

透過這份報告和我們的其他年度報告，我們將繼續對社會影響計畫透明度的長期承諾。

我們必須創新和發展，以迎我們面臨的挑戰，但這段旅程並不是只有我們。我們歡迎各種想法和合作夥伴關係，並希望您與我們一起取得真正的進步。

請見 DellTechnologies.com/ProgressMadeReal，獲得更多詳細資訊。