

DELL COMPUTER, S.A.U.

(Sociedad unipersonal)

Estado de Información No Financiera Complementario en relación con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022

Índice

1.	Base de Presentación	3
2.	Acerca de la Sociedad	4
	2.1 Perfil de la Sociedad	4
	2.2. Modelo y estrategia de negocio	6
	2.3 Política corporativa.....	6
	2.4 Riesgos empresariales	7
3.	Medio Ambiente	12
	3.1 Contaminación atmosférica, acústica y lumínica	12
	3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	12
	3.3 Uso sostenible de recursos.....	12
	3.4 Cambio climático	14
	3.5 Protección de biodiversidad.....	14
4.	Recursos Humanos	15
	4.1 Aspectos Laborales	15
	4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad.....	21
	4.3 Seguridad e higiene en el trabajo	21
	4.4 Relaciones laborales	23
	4.5 Formación de los empleados	24
	4.6 Respeto de la diversidad y la igualdad de oportunidades.....	25
5.	Derechos Humanos	26
6.	Ética e integridad.....	28
	6.1 Prevención de Sobornos y de la corrupción	28
7.	Sociedad.....	30
	7.1 Compromiso con un desarrollo sostenible	30
	7.2 Subcontratistas y proveedores	30
	7.3 Consumidores	31
	7.4. Información fiscal	32
	Apéndice 1 Trazabilidad entre la Ley y GRI	33

1. Base de Presentación

La siguiente información se ajusta a la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, al texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio, a la Ley 22/2015, de 20 de julio de 2015, de Auditoría de Cuentas y el Real Decreto Ley 18/2017 por el que se transpone la Directiva de Información No Financiera e Información sobre Diversidad, y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las cuentas anuales de DELL COMPUTER SAU (en adelante “Dell España” o la “Sociedad”) en relación con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022. La Sociedad está controlada por su sociedad dominante última, Dell Technologies Inc. (“Dell Technologies”), sociedad de los Estados Unidos de América. Las alusiones a “Dell Technologies” se entienden hechas a Dell Technologies Inc., individualmente y conjuntamente con sus filiales consolidadas, incluida la Sociedad.

El Estado de información no financiera (“EINF”) detalla los principales aspectos del modelo de negocio y de los riesgos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, así como la información en materia de medio ambiente, social, laboral, de prevención de la corrupción y de los sobornos y de derechos humanos, sobre cuyas cuestiones está legalmente obligada a informar en relación con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022, aplicando los parámetros e indicadores basados en el estándar GRI (Global Reporting Initiative) en sus cálculos. Se describen en este informe los métodos y las hipótesis utilizados por la Sociedad para el cálculo de los indicadores no financieros y que le permiten proporcionar información comparable, verificable y fiable sobre cuestiones relevantes y materiales. También ha sido verificada externamente por la firma independiente PwC, que además audita las cuentas de la Sociedad.

En este contexto, conviene señalar que la Sociedad se acoge a la exención prevista en el artículo 49.6 del Código de Comercio al incluir parte de su información no financiera en el informe denominado [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) de Dell Technologies . En cumplimiento de las obligaciones comerciales en cuanto a la publicación de la vigente información no financiera, la Sociedad procede a la formulación de un EINF complementario con información parcial, en el que, según el análisis realizado, se incluye la información complementaria que requiere el artículo 49.6 del Código de Comercio comparada con la requerida por los artículos 19 Bis 1 y 29 Bis1 de la Directiva 2014/95/UE, incluyendo en consecuencia solo el contenido no recogido en el Informe ESG del ejercicio 2022.

En el «Apéndice 1: Trazabilidad entre la Ley y GRI», se concilian los requisitos de la Ley 11/2018, los de GRI y la información comunicada por Dell España, con indicación de si la misma se refleja en este EINF o en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#).

2. Acerca de la Sociedad

2.1 Perfil de la Sociedad

La Sociedad fue constituida el 30 de abril de 1991 en Madrid con la denominación de Dell Spain, S.A. El 30 de junio de 1994, la Junta General Ordinaria acordó cambiar su denominación por la de Dell Computer, S.A.

La Sociedad tiene por objeto fundamental la distribución de equipos y componentes informáticos o que sirvan de soporte para la informática, incluida la oferta de servicios, apoyo y gestión, todo ello en el ámbito de las tecnologías de la información, así como desarrollar o participar en cualquier otra actividad precisa para el mejor cumplimiento del objeto fundamental.

La Sociedad está controlada por su sociedad dominante última, Dell Technologies.

El 31 de agosto de 2020, la propiedad de la Sociedad le fue transmitida por DELL International, LLC (99,99%) y Dell Corporation Limited (0,01%) a Dell Global B.V.

El accionista de Dell Computer, S.A.U cambió con efectos el 15 de enero de 2021 mediante un contrato de compraventa de acciones suscrito entre Dell Global B.V. y EMC Information Systems International. El nuevo accionista es la sociedad constituida en Irlanda EMC Information Systems International.

El 27 de octubre de 2020, mediante escritura pública y en virtud de los acuerdos adoptados por los accionistas de Dell Computer, S.A.U. y EMC Computer Systems Spain, S.A.U., se acordó la fusión entre ambas entidades mediante absorción de EMC Computer Systems Spain, S.A.U por Dell Computer, S.A.U, con la aprobación de los respectivos balances de fusión cerrados a 31 de enero de 2020 y fusión fechada a efectos contables el 1 de febrero de 2020.

Como resultado de la fusión con EMC Computer Systems Spain, S.A.U anteriormente descrita, la Sociedad pasó a ser el socio único de Dell III - Comercio de Computadores, Unipessoal Lda, que anteriormente era propiedad de EMC Computer Systems Spain, S.A.U.

Dell III Comercio de Computadores Unipessoal, Lda (“Dell Portugal”), no cotiza en bolsa y está domiciliada en Lagoas Park, Porto Salvo, Portugal. La filial opera como distribuidora de riesgo limitado de productos de la marca Dell Technologies en Portugal.

En febrero de 2021, la Sociedad transmitió su participación en Dell III Comercio de Computadores Unipessoal, Lda a su sociedad dominante, EMC Information Systems International. La Declaración de Información No Financiera Complementaria del pasado ejercicio también incluyó a Dell Portugal, pero, como resultado de dicha transmisión la de este ejercicio solo incluye a la Sociedad, puesto que Dell Portugal ha dejado de ser su filial.

En Dell Technologies diseñamos, desarrollamos, fabricamos, comercializamos, vendemos y soportamos un amplio abanico de soluciones, productos y servicios completos e integrados. Dell Technologies tiene dos segmentos sobre los que debe informar que están basados en las dos unidades de negocio siguientes: Infrastructure Solutions Group y Client Solutions Group.

Infrastructure Solutions Group (“ISG”) — ISG posibilita la transformación digital de nuestros clientes a través de nuestras reputadas soluciones multinube y big data, desarrolladas sobre la base de una infraestructura de centro de datos moderna. ISG trabaja con clientes en el área de la implantación de nube híbrida con el objeto de simplificar, modernizar y automatizar las operaciones en la nube. Las soluciones ISG se desarrollan para entornos multinube y se optimizan para cargas de trabajo nativas en la nube, tanto en nubes públicas como privadas, así como cargas de trabajo en local tradicionales.

Nuestra amplia cartera de soluciones de almacenamiento avanzadas incluye soluciones de almacenamiento tradicionales, así como soluciones de almacenamiento de próxima generación (tales como *arrays* de discos de estado sólido (*all-flash arrays*), *scale-out file*, *object platforms* y soluciones definidas por software). Hemos simplificado

nuestra cartera de almacenamiento para garantizar la entrega de la tecnología necesaria para la transformación digital de nuestros clientes. Seguimos introduciendo mejoras en nuestra oferta de soluciones de almacenamiento y prevemos que estas soluciones, incluido nuestro nuevo *array* de almacenamiento PowerStore lanzado en mayo de 2020, aportarán mejoras a largo plazo a nuestro negocio.

Nuestra cartera de servidores comprende servidores *rack*, *blade*, de torre y de hiperescala de alto rendimiento, optimizados para cargas de trabajo de inteligencia artificial y aprendizaje automático. Nuestra cartera de networking ayuda a nuestras empresas clientes a transformar y modernizar su infraestructura, movilizar y enriquecer las experiencias de los usuarios finales y acelerar las aplicaciones y procesos de negocio. Nuestra fortaleza en el área de soluciones de software de virtualización, almacenamiento y servidores nos permiten ofrecer soluciones convergentes e hiperconvergentes de primera línea, con las que nuestros clientes pueden acelerar su transformación informática adquiriendo soluciones informáticas integradas y escalables en lugar de crear y montar sus propias plataformas de TI. ISG también ofrece *attached software*, periféricos y servicios, incluido soporte e implementación, configuración y servicios de garantía ampliada.

Client Solutions Group (“CSG”) — CSG incluye hardware de nuestra marca (tales como ordenadores de sobremesa, estaciones de trabajo y ordenadores portátiles) y periféricos de nuestra marca (tales como monitores y proyectores), así como software y periféricos de terceros. Nuestros equipos informáticos están diseñados teniendo en cuenta nuestras necesidades comerciales y las necesidades de nuestros clientes, y con el objetivo de optimizar su rendimiento, fiabilidad, manejabilidad, diseño y seguridad. Además de nuestro negocio de hardware tradicional, tenemos una cartera de ofertas de clientes ligeros que consideramos nos permitirán beneficiarnos de las tendencias de crecimiento en la computación en la nube. Para aquellos de nuestros clientes que buscan simplificar la gestión del ciclo de vida de los equipos, Dell PC as a Service combina hardware, software, servicios de ciclo de vida y financiación en una solución integral, a un precio predecible por usuario al mes. CSG también ofrece *attached software*, periféricos y servicios, incluido soporte e implantación, configuración y servicios de garantía ampliada.

Las unidades de negocio restantes, descritas a continuación, son las dedicadas a la distribución de ofertas de VMware individuales, denominada VMware Resale, y a ofertas de productos y servicios de SecureWorks Corp. (“Secureworks”) y Virtruststream. Estas unidades de negocio no se clasifican como segmentos sobre los que debemos informar, ni individual ni conjuntamente.

Nuestra unidad de negocio VMware Resale consiste en nuestra venta de ofertas individuales de VMware. De conformidad con el Contrato Comercial Marco suscrito en el marco de la escisión de VMware, Dell technologies sigue actuando como canal principal en esta relación, encargándose de la distribución de ofertas de VMware a nuestros clientes. Esta asociación tiene por objeto conseguir un crecimiento que beneficie tanto a Dell Technologies como a VMware. VMware trabaja con clientes en las áreas de nube híbrida y multinube, aplicaciones modernas, networking, seguridad y espacios de trabajo digitales, ayudando a los clientes a gestionar sus recursos informáticos en nubes privadas y en complejos entornos multinube y multidispositivo. Secureworks es un proveedor líder de ámbito global que suministra soluciones de seguridad de la información basadas en inteligencia cuya finalidad es la proteger a sus clientes frente a ciberataques. Las soluciones ofrecidas por Secureworks permiten a empresas de distinta envergadura y complejidad fortalecer sus ciberdefensas para evitar infracciones de seguridad, detectar actividad maliciosa casi en tiempo real, priorizar y responder rápidamente a incidentes de seguridad y predecir amenazas emergentes. Virtruststream ofrece soluciones de software en la nube e Infraestructura como Servicio, que permiten a los clientes migrar, ejecutar y gestionar aplicaciones de importancia fundamental para sus operaciones en entornos informáticos basados en la nube.

Nuestros esfuerzos de ventas están organizados en torno a las necesidades cambiantes de nuestros clientes y nuestras iniciativas de marketing son reflejo de esta organización. Nuestro equipo global de marketing y ventas globales constituye una organización de ventas centrada en el cliente, colaborativa e innovadora. Nuestra cartera de clientes comprende grandes empresas globales y nacionales, instituciones públicas, incluidos gobiernos,

instituciones docentes, entidades sanitarias y agencias de orden público, pequeñas y medianas empresas y consumidores.

Indicadores clave de desempeño en España con respecto al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022:

Indicador	Unidad	España
Importe neto cifra de negocios	EUR	518.167.259
Resultados de actividades de explotación	EUR	8.517.720
Total patrimonio neto	EUR	51.331.249
Empleados a fin de ejercicio	Empleados	564

2.2. Modelo y estrategia de negocio

Dell Technologies ayuda a personas físicas y jurídicas a construir su futuro digital y transformar su forma de trabajar, vivir y disfrutar. Ponemos a disposición de los clientes la cartera de tecnologías y servicios más amplia e innovadora del sector para la era de los datos, que abarca tanto tecnologías tradicionales como multinube. Seguimos ofreciendo a nuestros clientes soluciones de tecnología de la información (TI) diferenciadas y holísticas, con las que consiguen aumentar sus ingresos y los beneficios para sus accionistas.

2.3 Política corporativa

En junio de 2019, presentamos los principios que guiarán hasta 2030 el cumplimiento de nuestro compromiso de ejercer un impacto positivo y duradero en la humanidad y en el planeta. A este respecto, realizamos y dimos a conocer un análisis de nuestro mundo, nuestro impacto y las oportunidades venideras. Y establecimos nuestra prioridad de avanzar en sostenibilidad, fomentar la inclusión y transformar vidas, todo ello sustentado en el compromiso de defender la ética y la privacidad. En noviembre de ese mismo año, traducimos esos principios en claros objetivos de impacto social y publicamos nuestro *Progress Made Real Plan* para 2030. En nuestros informes anuales describimos las actuaciones que llevamos a cabo para conseguir estos objetivos y demostramos cómo estamos avanzando en el cumplimiento de nuestras metas para 2030 y para los años posteriores.

En la sección «*Our Plan*» del [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), páginas 10 a 24, se detallan la política y los objetivos corporativos.

La materialidad¹ y la implicación de los grupos de interés son cuestiones cruciales que fundamentan nuestra estrategia más amplia sobre ESG.

En 2019, llevamos a cabo un análisis para identificar las cuestiones materiales en términos medioambientales y sociales en las que Dell Technologies puede desempeñar un papel más relevante. Sobre la base de este análisis establecimos los objetivos para 2030 y años sucesivos.

Mantuvimos abierto un diálogo con varios de los principales grupos de interés, incluidos empleados, inversores, proveedores y clientes de Dell. Partiendo de sus opiniones, evaluamos la importancia de estas cuestiones. Expertos

¹ Materialidad ESG: Las alusiones a información en este informe no deben entenderse referidas a la materialidad de dicha información para nuestro negocio o resultados financieros ni a efectos de la legislación sobre valores estadounidense o de otra ley aplicable. Las alusiones en este informe a “materialidad” se refieren a dicho término en el marco de informes y estrategia en materia de ESG.

de toda la empresa y de nuestros órganos de gobierno de ESG determinaron las oportunidades y los riesgos asociados a cada una de ellas.

Nuestra materialidad nos ha permitido centrar recursos en áreas en las que tenemos las mayores oportunidades de crecimiento y liderazgo o los mayores riesgos ambientales o sociales que mitigar. En adelante, seguiremos alineando nuestro desempeño e información sobre ESG con estas cuestiones a través de nuestros objetivos para 2030 y referentes como la Global Reporting Initiative (GRI) y la Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Seguimos trabajando para hacer que nuestra alineación con las métricas de los Estándares GRI y los Estándares SASB sea cada vez mayor, guiándonos por nuestros análisis.



2.4 Riesgos empresariales

El negocio de Dell España y nuestros resultados de explotación, situación financiera y perspectivas están sujetos a riesgos diversos y significativos, muchos de los cuales escapan al control de la Sociedad. Se describen a continuación algunos de los factores de riesgo importantes que pueden hacer que los resultados reales de la Sociedad en períodos futuros difieran significativamente de los actualmente previstos. Los riesgos descritos a continuación no son los únicos a los que nos enfrentamos. Hay riesgos e incertidumbres adicionales que actualmente no conocemos o que consideramos poco importantes y que también pueden tener un efecto material adverso sobre nuestro negocio, resultados de explotación, situación financiera o perspectivas.

La pandemia del COVID-19 puede seguir teniendo un efecto negativo sobre nuestro negocio y derivar en una reducción de nuestra rentabilidad e ingresos netos.

La persistencia de la pandemia del COVID-19 y las medidas de contención asociadas han causado un quebranto económico y financiero a escala global que afecta a las regiones en las que vendemos nuestros productos y servicios y en las que estamos presentes. Los problemas causados por el COVID-19 siguen afectando negativamente a la

demanda de nuestros productos y servicios ISG. Por otra parte, aunque es cierto que la pandemia tuvo un impacto positivo sobre la demanda de nuestros productos y servicios CSG a lo largo del ejercicio 2022, puede que la demanda de esos productos y servicios no siga aumentando o, si aumenta, puede que no lo haga en el mismo nivel. Una caída de la demanda de productos de PC o un incremento significativo de la competencia podría provocar una fluctuación de nuestros resultados de gestión y afectar adversamente a nuestros resultados de operaciones. Nuestro negocio en el ejercicio 2022 resultó negativamente afectado por las restricciones de suministro derivadas de la pandemia, que afectaron a los envíos de determinados productos en las cantidades o configuraciones deseadas. También sufrimos un aumento de los costes del transporte que fueron consecuencia tanto de la aceleración de envíos de componentes como de los incrementos de las tarifas en la red de transporte mientras persistían las restricciones de capacidad. Ante la impredecibilidad, la duración, las nuevas variantes del virus y, en ocasiones, la gravedad de las nuevas olas de la pandemia, no podemos predecir el pleno impacto que la pandemia puede tener sobre los resultados de nuestras operaciones, nuestra situación financiera, liquidez y flujos de caja por las numerosas incertidumbres que la rodean, incluida la evolución de la pandemia, las respuestas gubernamentales y de otros ámbitos, la disponibilidad y la aceptación de vacunas y el tiempo que tardará la recuperación económica. Tampoco podemos predecir el alcance del impacto de la pandemia sobre nuestros clientes, proveedores y otros colaboradores, que podría seguir teniendo un efecto adverso sobre la demanda de nuestros productos y servicios.

Las medidas adoptadas para hacer frente a la pandemia de la COVID-19 en todo el mundo, como, entre otras, las restricciones de viajes, las cuarentenas, los confinamientos y la paralización de la actividad según los territorios, han afectado y es probable que sigan afectando a nuestra plantilla y a nuestras operaciones, así como a las de nuestros proveedores y colaboradores. Las restricciones que afectan a nuestras operaciones o a nuestra plantilla o limitaciones similares sufridas por terceros, pueden afectar a nuestra capacidad para satisfacer la demanda de los clientes. Hemos adoptado y seguiremos adoptando medidas de mitigación de riesgos que consideramos son del mayor interés para nuestros empleados, clientes, proveedores y otros colaboradores. El teletrabajo y otras medidas conllevan riesgos operativos adicionales, incluido el de un mayor riesgo de ciberataques. Estas medidas pueden no ser suficientes para mitigar los riesgos planteados por la pandemia y la enfermedad y las bajas laborales podrían derivar en la falta de disposición de personal clave y afectar a nuestra capacidad para desempeñar funciones fundamentales. La pandemia de COVID-19 puede seguir causando la alteración y volatilidad de la deuda y de los mercados de capitales globales, lo que puede derivar en el aumento de nuestro coste de capital y afectar adversamente a nuestro acceso a capital.

Los acontecimientos asociados a la pandemia de COVID-19 son impredecibles, pudiendo producirse nuevos impactos y riesgos que ahora desconocemos o a los que no podremos dar una respuesta efectiva.

La presión de la competencia puede afectar negativamente a nuestra posición en el sector y a nuestros ingresos y rentabilidad.

Operamos en un sector en el que se producen rápidos avances tecnológicos en materia de hardware, software y servicios. En consecuencia, nos enfrentamos a una competencia agresiva por parte de competidores tanto de marca como genéricos. Competimos sobre la base de nuestra capacidad para ofrecer a nuestros clientes soluciones integradas que ponen a su disposición los productos y servicios que desean a un precio competitivo. Nuestros competidores pueden suministrar productos más económicos, con un mejor rendimiento o con prestaciones adicionales. Por otra parte, nuestras carteras de productos pueden quedar pronto obsoletas o nuestra cuota de mercado puede reducirse rápidamente. Los esfuerzos por equilibrar el mix de productos y servicios para optimizar la rentabilidad, la liquidez y el crecimiento pueden ejercer presión sobre nuestra posición en el sector.

A medida que el sector tecnológico sigue expandiéndose, puede surgir competencia nueva e intensificada en distintas regiones geográficas. Las barreras de entrada a la industria tecnológica, generalmente bajas, aumentan la posibilidad de que aparezcan nuevos competidores. La intensificación de la competencia también puede provenir del aumento de alternativas a soluciones móviles y de computación en la nube. Por otra parte, las compañías con las que tenemos establecidas alianzas estratégicas pueden convertirse en competidores en otras áreas de productos, o los competidores actuales pueden entablar nuevas relaciones estratégicas con competidores nuevos o ya existentes, todo lo cual puede contribuir a aumentar aún más la presión de la competencia.

La dependencia de proveedores de productos y componentes, muchos de los cuales son proveedores de fuente única o limitada, podría tener un impacto sobre nuestro negocio al afectar negativamente a la disponibilidad, entrega, fiabilidad y coste de los productos.

Mantenemos relaciones con proveedores de fuente única o de fuente limitada, incluidas relaciones con proveedores de software de tercero, bien por no haber fuentes múltiples fácilmente disponibles o bien porque las relaciones presentan ventajas por su desempeño, calidad, soporte, entrega, capacidad o precio. El retraso en el suministro de un producto o componente fundamental de fuente única o limitada puede impedir el envío puntual del producto en cuestión en las cantidades o configuraciones deseadas. Por otra parte, nos puede ser imposible sustituir la funcionalidad proporcionada por el software de tercero que ofrecemos actualmente con nuestros productos si ese software deviene obsoleto, es defectuoso o incompatible con futuras versiones o no es objeto de adecuado mantenimiento o actualización. Aun cuando haya disponibles múltiples fuentes de suministro, la cualificación de los proveedores alternativos y el establecimiento de suministros fiables podrían dar lugar a retrasos y a posibles pérdidas de ventas, lo que podría tener un impacto negativo sobre nuestros resultados de operaciones.

Obtenemos muchos productos y todos nuestros componentes de proveedores externos, muchos de los cuales se encuentran fuera de los Estados Unidos. Además, externalizamos el montaje de partes importantes de nuestros productos, principalmente a fabricantes domiciliados en diversos lugares de Asia. Una parte significativa de esta externalización está concentrada en unos pocos fabricantes, en muchos casos en la misma localidad. Vendemos componentes a estos fabricantes externos y generamos cuantiosas cuentas a cobrar por operaciones no comerciales. Esta organización puede plantear un riesgo de incobrabilidad en caso de deterioro de la situación financiera de uno de estos fabricantes externos.

Aunque estas relaciones generan eficiencias de costes, limitan el control directo que podemos ejercer sobre la producción. La dependencia cada vez mayor de proveedores, hace que estemos sujetos a un mayor riesgo de desabastecimiento y reduce nuestro control sobre los plazos de entrega de componentes y productos a la vez que incrementa el riesgo de subida de los costes de productos y componentes. Experimentamos algunos de estos efectos adversos en el ejercicio 2022 y en el ejercicio 2021 por las consecuencias de la pandemia. Podemos sufrir nuevos recortes de suministro y aumentos de precios como resultado de cambios en la disponibilidad de materias primas, capacidad de fabricación, escasez de mano de obra, problemas de salud pública, tarifas, conflictos comerciales y medidas proteccionistas, catástrofes naturales o los efectos del cambio climático (tales como condiciones meteorológicas extremas, elevación del nivel del mar, sequías, inundaciones e incendios forestales) y cambios significativos en la situación financiera de nuestros proveedores. Mantenemos niveles mínimos de existencias de componentes y productos, por lo que la falta de disponibilidad de componentes o productos podría afectar a nuestra capacidad de satisfacer las necesidades de los clientes. Por otra parte, el suministro de piezas y productos defectuosos por estos proveedores podría reducir la fiabilidad del producto con el consiguiente menoscabo para nuestra reputación.

La situación económica adversa a nivel mundial puede tener un impacto sobre nuestro negocio y reducir los ingresos netos y la rentabilidad.

Como empresa global, con clientes que operan en un amplio abanico de sectores e industrias, nuestro desempeño resulta influenciado por las condiciones económicas globales y la demanda de productos y servicios tecnológicos en mercados internacionales. Las condiciones económicas adversas pueden afectar negativamente a la demanda por

parte de los clientes y podría derivar en el aplazamiento o reducción del gasto debido a la preocupación de los clientes por el desempleo, la reducción del valor de activos, la volatilidad de los costes de la energía, problemas geopolíticos, la disponibilidad y el coste de créditos y la estabilidad y la solvencia de entidades financieras, mercados financieros, empresas, gobiernos locales y nacionales y estados soberanos.

La debilidad o inestabilidad de la economía global, incluida la causada por conflictos internacionales, como el que afecta a Ucrania, las medidas proteccionistas y los conflictos del comercio internacional, como el que enfrenta a los Estados Unidos y China, o los problemas de salud pública, como la pandemia de COVID-19, también podrían tener un impacto sobre nuestro negocio al contribuir a la escasez o al retraso en el suministro de productos, alteraciones de la cadena de suministro, quiebra de proveedores fundamentales, de clientes y de socios comerciales, aumento del coste de los productos y los consiguientes incrementos en los precios, reducción de las ventas globales y otros efectos adversos en nuestras operaciones. Estas circunstancias podrían tener un impacto negativo en nuestra facturación y rentabilidad.

Los ciberataques u otras incidencias de seguridad que afectan a nuestras operaciones o dan lugar a la violación de datos de propiedad exclusiva o confidenciales sobre nosotros o nuestra plantilla, clientes u otros terceros, pueden perjudicar nuestro negocio, dañar nuestra reputación, derivar en la pérdida de clientes y exponernos a costosos procesos judiciales y de organismos reguladores.

Como empresa global, estamos sometidos a leyes y reglamentos de los Estados Unidos, España, Portugal y otros países que regulan la recogida, uso y protección de datos de clientes y otra información sensible, confidencial y protegida por derechos de propiedad. Nuestra capacidad para ejecutar operaciones y tratar y usar datos personales en el desarrollo de nuestra actividad nos obliga a cumplir leyes y reglamentos aplicables y a informar a organismos reguladores, clientes, empleados y otras personas físicas o jurídicas de incidentes de seguridad o de violaciones de datos o de la privacidad. Seguimos incurriendo en importantes gastos para dar cumplimiento a los requisitos y controles en materia de privacidad y seguridad impuestos por leyes, reglamentos, normas sectoriales y contratos. A pesar de estos gastos, podemos ser objeto de acciones legales y de órganos reguladores, incluso podemos incurrir en responsabilidad, en caso de un incidente de seguridad o de una violación de datos o privacidad o del incumplimiento aparente o real de tales requisitos y controles.

El cumplimiento de la normativa vigente y futura sobre medio ambiente y seguridad, o de otra normativa, puede incrementar costes, exponernos a responsabilidad potencial y tener un impacto sobre nuestro negocio en otra forma.

Nuestras operaciones están sujetas a la normativa sobre medio ambiente y seguridad en todas las áreas en las que operamos. Las operaciones de diseño de productos y contratación deben ajustarse a nuevos y futuros requisitos legales en materia de cambio climático, composición de materiales, abastecimiento, eficiencia energética y recogida, reciclaje, tratamiento, transporte y eliminación de productos electrónicos, incluidas las restricciones relativas al mercurio, plomo, cadmio, metal de litio, iones de litio y otras sustancias. Se nos podrá exigir responsabilidad en caso de incumplimiento de las normas y reglamentos en materia de transporte, abastecimiento, uso y venta de tales sustancias reguladas. Es difícil predecir los costes derivados de las leyes sobre medio ambiente y seguridad y cuándo se exigirá su pago, pero podrían tener un impacto adverso sobre nuestro negocio.

Catástrofes naturales, terrorismo, enfrentamientos armados o problemas de salud pública podrían tener un impacto sobre nuestro negocio.

Las catástrofes naturales, el terrorismo o los enfrentamientos armados, como el sufrido por Ucrania, o los problemas de salud pública, como los derivados de la pandemia de COVID-19, tanto en los Estados Unidos como en España o en otros países, podrían causar daños o alteraciones tanto a nosotros como a nuestros proveedores y clientes, o podrían crear inestabilidad económica, todo lo cual podría tener un impacto sobre nuestro negocio. Cualquiera de dichos eventos podría causar una caída de la demanda de nuestros productos, dificultar o imposibilitar la entrega de productos o la entrega de componentes por los proveedores y causar retrasos e ineficiencias en nuestra cadena de suministro.

El cambio climático global y las medidas legales, regulatorias o de mercado para abordar el cambio climático, pueden afectar negativamente a nuestro negocio, operaciones y resultados financieros.

Estamos expuestos a riesgos asociados a los efectos a largo plazo del cambio climático sobre la economía global y sobre la industria de las tecnologías de la información en particular. Los riesgos físicos asociados al cambio climático van desde los efectos adversos del dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero sobre las temperaturas globales hasta los patrones meteorológicos y la frecuencia y gravedad de las catástrofes naturales. La meteorología extrema y las catástrofes naturales dentro o fuera de los Estados Unidos podrían hacer que fuera aún más difícil y costoso para nosotros fabricar y entregar nuestros productos a los clientes, obtener materiales de producción de nuestros proveedores o llevar a cabo otras operaciones empresariales de importancia fundamental. Por ejemplo, recientemente nuestras operaciones han sufrido alteraciones a causa de tornados en Tennessee, incendios forestales en California y tifones en Filipinas.

La creciente preocupación por el cambio climático también podría derivar en riesgos de transición, como, por ejemplo, un giro en las preferencias de los clientes o cambios regulatorios. El giro en las preferencias de los clientes podrá dar lugar a un aumento de las exigencias en relación con nuestras soluciones, productos y servicios, incluido el uso de materiales de envasado y otros componentes de nuestros productos y su impacto ambiental sobre la sostenibilidad. Estas exigencias podrán hacer que incurramos en más costes o que introduzcamos otros cambios en otras operaciones para responder a las mismas, lo que podría influir negativamente en nuestros resultados financieros. Si no logramos gestionar eficazmente los riesgos de transición, incluidas dichas exigencias, podría disminuir la demanda de nuestras soluciones, productos y servicios, con el consiguiente perjuicio para nuestra rentabilidad.

La creciente preocupación por el cambio climático podría dar lugar a nuevos requisitos legales, nacionales o internacionales, que nos obliguen a reducir emisiones de gases de efecto invernadero y otros impactos ambientales sobre nuestras operaciones, a mejorar nuestra eficiencia energética o a adoptar medidas de sostenibilidad que se sumen a las que ya tenemos establecidas. Tales requisitos regulatorios podrían causar alteraciones en la fabricación de nuestros productos y derivar en un incremento de los costes de compras de suministros, producción y distribución. Nuestra reputación y nuestra marca podrían resultar afectadas si no respondemos, o se considera que no hemos respondido, de forma responsable y efectiva a los cambios en las medidas legales y regulatorias adoptadas para abordar el cambio climático.

3. Medio Ambiente

Es nuestra responsabilidad proteger y enriquecer nuestro planeta colaborando con nuestros clientes, proveedores y comunidades. Este es un aspecto fundamental de nuestro negocio y aplicamos prácticas de sostenibilidad y ética en todo lo que hacemos, respondiendo de nuestras actuaciones e impulsando mejoras allí donde es posible.

Nuestro enfoque en cuanto a la gestión medioambiental, incluidos nuestros objetivos a largo plazo, se detallan en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la sección “*Advancing sustainability*”, páginas 42-68.

3.1 Contaminación atmosférica, acústica y lumínica

Las medidas adoptadas por la empresa para evitar, reducir o compensar las emisiones atmosféricas generadas se detallan en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la sección “*Advancing sustainability*”, páginas 42-68.

En los procesos de fabricación de Dell Technologies no se usan productos químicos y, por lo tanto, las emisiones de SOx, NOx y compuestos orgánicos volátiles no tienen incidencia en relación con nuestras operaciones.

Operamos nuestras instalaciones minimizando el ruido y nos adaptamos a los requisitos lumínicos de la comunidad local.

3.2 Economía circular y Prevención y Gestión de Residuos

Las medidas adoptadas para prevenir la producción de residuos y promover el reciclaje o la reutilización se exponen en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la sección “*Advancing sustainability*”, páginas 52-54.

En el mismo informe, en la página 56, se incluyen más detalles sobre el uso de agua potable en las instalaciones propiedad de Dell Technologies, así como acerca de la reducción de residuos de plástico en el lugar de trabajo, bajo el título «*We will drive sustainability improvements in our global workplaces through 2030*”.

Las cifras relativas a los residuos generados por las Operaciones de Fabricación y las cifras sobre Seguridad e Higiene también se reflejan en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la página 143.

Dell Technologies no tiene constancia de ningún impacto significativo en relación con residuos alimentarios, puesto que no se generan tales residuos en el desarrollo de la actividad comercial de la Sociedad.

3.3 Uso sostenible de recursos

Consumo de agua

Dell Technologies presenta un informe regular sobre seguridad del agua, que cubre los esfuerzos de la Sociedad por ayudar a garantizar un futuro con agua. Se informa acerca del agua reciclada dentro de las operaciones de Dell Technologies en nuestro [CDP Water Security Report](#), en la sección W1. Nuestra respuesta en relación con 2022 estará disponible a finales de 2022. Hasta entonces, está disponible nuestra respuesta respecto a 2021.

El agua no se consume en nuestros procesos de fabricación ni se incorpora a nuestros productos. La mayor parte del agua utilizada en nuestras operaciones se devuelve al medio acuático mediante tratamiento externo o interno. El agua restante se usa para el riego, se filtra en el suelo o se evapora mediante sistemas de refrigeración HVAC.

En el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la página 142, se incluyen las cifras relativas al Agua utilizada en las Operaciones de Dell Technologies, incluido su origen.

Materiales y residuos

Dell Technologies efectúa un seguimiento del uso de materiales específicos (por ejemplo, plásticos reciclados) y está preparando el seguimiento del uso total de materiales en nuestros productos. Hay más de 30 tipos y calidades distintos de materiales utilizados en los componentes de los productos de Dell Technologies y se está trabajando en mejorar los datos necesarios para efectuar un adecuado seguimiento del uso total de materiales con el fin de cumplir nuestro exigente objetivo relativo a los Materiales de Productos para 2030.

Utilizamos materiales reciclados y de circuito cerrado y estamos ideando métodos innovadores y respetuosos con el medio ambiente para su embalaje. Dell Technologies está marcando la pauta en términos de sostenibilidad y ya puede incluir los embalajes basados en bambú entre sus primeras innovaciones. Hemos reducido significativamente el uso de espuma y en su lugar hemos duplicado el uso de pulpa de papel moldeada y sostenible.

Como fabricante global de productos informáticos, como ciudadano de las comunidades en las que operamos y como guardianes del planeta que compartimos, en Dell Technologies tenemos la responsabilidad de recuperar artículos electrónicos usados y reciclarlos adecuadamente. Al reciclar productos de forma segura, protegemos la salud de las personas y del planeta. Dell Technologies ofrece diversas opciones de reciclado, todas ellas cómodas y prácticas, para que los clientes dispongan de sus equipos informáticos usados y reduzcan su huella medioambiental.

En la página 140 del informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) se incluyen las cifras del consumo de material. Estas cifras se refieren a los Materiales Sostenibles en Productos, Materiales Sostenibles en Envases y Eliminación Responsable de Artículos Electrónicos.

En la sección «*Advancing Sustainability*», en las páginas 42-68 del informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), se describen las medidas adoptadas por la Sociedad para mejorar la eficiencia de las materias primas.

Consumo energético

En la sección GRI 302 del informe [Dell Technologies GRI](#) se describe el enfoque adoptado por la dirección en cuanto al consumo de energía en la Sociedad y las medidas adoptadas por la misma para evitar o reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética: Energy.

En la página 142 del informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) se indica el consumo energético, incluida la energía procedente de fuentes renovables y de otras fuentes.

Las reducciones en el consumo de energía conseguidas como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia pueden consultarse en nuestro informe [CDP Climate Change Report](#), en la sección C2. Nuestro CDP Climate Change Report de 2022 estará disponible en el enlace correspondiente a finales de 2022. Hasta entonces, está disponible nuestro informe de 2021.

Los cambios interanuales en el consumo de energía (incluidas las reducciones) se publican en el [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la página 142.

3.4 Cambio climático

En el informe [Dell Technologies GRI](#), en la sección GRI 305, se describe el enfoque adoptado por la Dirección en relación con las emisiones de gases de efecto invernadero: Emisiones. Véase también nuestro informe [CDP Climate Change Report](#), concretamente las secciones CC1, CC2, CC3, CC8 y CC13, en el enlace facilitado. Nuestra respuesta en relación con 2022 estará disponible a finales de 2022. Hasta entonces, está disponible nuestra respuesta en relación con 2021.

Las medidas adoptadas por Dell Technologies para evitar, reducir o compensar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas y los futuros objetivos fijados para reducir estas emisiones de medio a largo plazo se describen en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la sección «*Advancing sustainability*», en las páginas 42-68 del informe.

En la página 141 del informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) se incluyen las cifras de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por Dell Technologies, desglosadas por emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3.

3.5 Protección de la biodiversidad

Dell Technologies no tiene conocimiento de ningún impacto significativo sobre la biodiversidad en zonas protegidas que resulte directamente de sus actividades. Las operaciones de Dell Technologies no tienen un impacto conocido sobre ninguna especie en peligro de extinción.

4. Recursos Humanos

La diversidad, la inclusión y el respeto por todos los empleados de Dell Technologies están en la base de la Cultura Ganadora de Dell Technologies y son fundamentales para el éxito de Dell Technologies. Dell Technologies valora la aportación individual de cada persona y aprovecha nuestras fortalezas colectivas para garantizar que se mantiene como la empresa de soluciones tecnológicas preferida por clientes de todo el mundo.

Hemos adoptado una serie de medidas encaminadas a controlar y prevenir los efectos de la COVID-19, como, por ejemplo, medidas de seguridad e higiene, sobre nuestros empleados (como la distancia social y el teletrabajo), y para garantizar el suministro de materiales que son básicos para nuestro proceso de producción.

Durante la pandemia, en España y en Portugal no se suspendió ningún contrato (ERTE), se adoptaron medidas organizativas de teletrabajo y se mantuvieron todos los contratos sin ningún perjuicio. Se realizaron despidos en el curso normal del negocio por causas objetivas, al igual que antes de la pandemia.

Dell Technologies ha implantado varias políticas e informes internos sobre la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres, la promoción del empleo, protocolos contra el acoso sexual y de género, la integración y la accesibilidad universal para personas con discapacidad, no discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad.

Puede consultarse más información a este respecto en los siguientes enlaces:

- [Dell's Diversity and Equal Employment Opportunity Policy](#)
- [Our approach to diversity and inclusion](#)
- [Our approach to supplier diversity](#)
- [Our approach to mitigating bias](#)
- [2022 Environmental, Social and Governance Report-Páginas 69-84, Cultivating Inclusion](#)
- [Dell Technologies' Code of Conduct, páginas 18 y 19, We Prevent Harassment and Discrimination](#)
- [Accessibility Statement for Dell Technologies USA](#)
- [Supporting People with Disabilities Across Our Factories](#)
- [Diversity and Inclusion at Dell - Empowering People with Disabilities](#)

4.1 Aspectos Laborales

Dell Portugal dejó de ser filial de Dell España en febrero de 2021; este año, los datos sobre empleados solo se refieren a Dell España. Hay que señalar que todas las variaciones entre los datos de 2022 y los de 2021 son resultado de que se hayan incluido únicamente los empleados de Dell España, que se han incrementado en un 3% en 2022.

Información básica sobre los empleados:

A 31 de enero de 2021 (Dell España y Dell Portugal)

	Nº de empleados		Distribución por edad			Categoría profesional ²							
						Directores y responsables de sección		Jefes de Departamento, Mandos Intermedios		Especialistas y personal de ventas		Trabajadores cualificados	
	Hombres	Mujeres	<30 años	30-50 años	>50 años	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	386	160	38	389	119	17	6	24	10	319	122	26	22
Portugal	67	19	1	69	16	0	1	5	2	59	13	3	3
TOTAL	453	179	39	458	135	17	7	29	12	378	135	29	25

A 31 de enero de 2022 (Dell España exclusivamente)

	Nº de Empleados		Distribución por edad			Categoría profesional [1]							
						Directores y responsables de sección		Jefes de Departamento, Mandos Intermedios		Especialistas y personal de ventas		Trabajadores Cualificados	
	Hombres	Mujeres	<30 años	30-50 años	>50 años	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	386	178	43	378	143	19	6	23	12	319	141	25	19

- Número total y distribución de tipos de contrato de trabajo.

A 31 de enero de 2021

Distribución por tipo de contrato de trabajo	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021
Permanentes	629
Temporales	3
Jornada parcial	8**
Jornada completa	624
TOTAL	632*

(*) España y Portugal incluidos

(**) Todos los empleados de Dell España tienen contratos de jornada completa. Los empleados en jornada parcial que se indican son empleados en Jornada Reducida (contrato de Jornada Completa pero con un horario reducido por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

² En todo el documento, las categorías profesionales serán las siguientes:

- Categoría 1 – Directores y responsables de sección
- Categoría 2 - Jefes de Departamento, Mandos Intermedios
- Categoría 3 - Especialistas y personal de ventas
- Categoría 4 - Trabajadores cualificados

A 31 de enero de 2022

Distribución por tipo de contrato de trabajo	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022
Permanente	562
Temporal	2
Jornada parcial	7**
Jornada completa	557
TOTAL	564*

(*) Solo España a 31 de enero de 2022.

(**) Todos los empleados de Dell España tienen contratos de jornada completa. Los empleados en jornada parcial que se indican son empleados en Jornada Reducida (contrato de Jornada Completa pero con un horario reducido por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

- Media anual de contratos permanentes, contratos temporales y contratos de jornada parcial por género, edad y categoría profesional:

A 31 de enero de 2021

		Permanentes				Temporales				Jornada completa				Jornada parcial (**)			
		Categ. 1.	Categ. 2.	Categ. 3.	Categ. 4.	Categ. 1.	Categ. 2.	Categ. 3.	Categ. 4.	Categ. 1.	Categ. 2.	Categ. 3.	Categ. 4.	Categ. 1.	Categ. 2.	Categ. 3.	Categ. 4.
Hombres	<30 años	0	0	15	5	0	0	1	0	0	0	16	5	0	0	0	0
	30-50 años	9.	22	276	22	0	0	0	0	9	22	274	21	0	0	2	1
	>50 años	8	7	86	2	0	0	0	0	8	7	86	2	0	0	0	0
Mujeres	<30 años	0	0	16	0	0	0	1	1	0	0	17	1	0	0	0	0
	30-50 años	3.	10	96	20	0	0	0	0	3	10	92	19	0	0	4	1
	>50 años	4	2	22	4	0	0	0	0	4	2	22	4	0	0	0	0
TOTAL		24	41	511	53	0	0	2	1	24	41	507	52	0	0	6	2

(*) España y Portugal incluidos

(**) Todos los empleados de Dell España tienen contratos de jornada completa. Los empleados en jornada parcial que se indican son empleados en Jornada Reducida (contrato de Jornada Completa pero con un horario reducido por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

A 31 de enero de 2022

		Permanentes				Temporales				Jornada Completa				Jornada Parcial (**)			
		Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4	Categ. 1	Categ. 2	Categ. 3	Categ. 4
Hombres	<30 años	0	0	14	4	0	0	0	0	0	0	13	4	0	0	0	0
	30-50 años	9	16	210	19	0	0	0	0	9	16	208	18	0	0	2	1
	>50 años	9	8	89	2	0	0	0	0	9	8	89	2	0	0	0	0
Mujeres	<30 años	0	0	20	2	0	0	1	0	0	0	21	2	0	0	0	0
	30-50 años	2	10	90	13	0	0	0	0	2	10	87	11	0	0	3	1
	>50 años																

	>50 años	3	2	23	4	0	0	0	0	3	2	22	4	0	0	1	0
TOTAL		23	36	446	44	0	0	1	0	23	36	441	41	0	0	6	2

(*) Solo España

(**) Todos los empleados de Dell España tienen contratos de jornada completa. Los empleados en jornada parcial que se indican son empleados en Jornada Reducida (contrato de Jornada Completa pero con un horario reducido por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

Número de despidos por género, edad y categoría profesional:

A 31 de enero de 2021

		Despidos			
		Directores y responsables de sección	Jefes de Departamento y Mandos Intermedios	Especialistas y personal de ventas	Trabajadores cualificados
Hombres	<30 años	0	0	2	0
	30-50 años	1	0	11	1
	>50 años	0	0	7	0
Mujeres	<30 años	0	0	2	0
	30-50 años	0	0	1	1
	>50 años	0	1	1	1
TOTAL		1	1	24	3

(*) España y Portugal incluidos

A 31 de enero de 2022

		Despidos			
		Directores y responsables de sección	Jefes de Departamento y Mandos Intermedios	Especialistas y personal de ventas	Trabajadores cualificados
Hombres	<30 años	0	0	0	0
	30-50 años	0	1	1	0
	>50 años	0	0	5	0
Mujeres	<30 años	0	0	1	0
	30-50 años	0	0	1	0
	>50 años	0	0	0	0
TOTAL		0	1	8	0

(*) Solo España – Exclusivamente Bajas No Voluntarias (No se ha incluido la extinción del contrato dos personas de baja por invalidez permanente)

- La remuneración media y su evolución desglosadas por género, edad y categoría profesional o equivalente:

A 31 de enero de 2021

		Remuneración media – Salario Anualizado Real (base y variable)	
		Hombres	Mujeres

Directores y responsables de sección	<30 años	-	-
	30-50 años	202.733,74	257.935,31
	50 años	223.627,86	235.937,87
Responsables de Departamento, Mandos Intermedios	30 años	-	-
	30-50 años	132.296,87	114.367,21
	50 años	126.946,04	91.375,94
Especialistas y personal de ventas	30 años	52.731,09	50.726,88
	30-50 años	86.435,01	71.661,82
	50 años	111.880,46	87.942,16
Trabajadores cualificados	30 años	38.025,62	18.620,58
	30-50 años	51.836,04	41.631,94
	>50 años	56.265,78	44.372,89
TOTAL		95.314,15	76.812,02

(*) España y Portugal incluidos

A 31 de enero de 2022

		Remuneración media-Salario Anualizado Real (base y variable)	
		Hombres	Mujeres
Directores y responsables de sección	<30 años	-	-
	30-50 años	236.150,52	280.003,41
	>50 años	219.098,37	191.914,59
Responsables de Departamento, Mandos Intermedios	<30 años	-	-
	30-50 años	141.116,12	121.829,05
	>50 años	131.489,94	106.478,96
Especialistas y personal de ventas	<30 años	52.885,41	53.829,31
	30-50 años	85.410,19	74.269,76
	>50 años	108.683,28	85.790,77
Trabajadores Cualificados	<30 años	36.413,14	27.777,25
	30-50 años	52.846,34	42.145,55
	>50 años	50.713,84	46.405,92
TOTAL		97.294,86	78.286,09

(*) Solo incluida España

- **Brecha Salarial.**

Tenemos establecida la política de incrementar el número de mujeres en otros niveles de dirección y vamos a hacer todo lo posible por asumir una actitud más positiva hacia la promoción/contratación de mujeres. La Sociedad está comprometida con el desarrollo profesional de la mujer en sus operaciones globales. Ofrecemos formación, networking, mentoring y otros recursos formales para conseguir el efectivo avance de nuestras mujeres a escala global. El desarrollo profesional es importante para los integrantes de nuestros equipos y es una de nuestras prioridades. Por eso nos centramos en dotar a nuestras empleadas, en todas las categorías, de las habilidades que necesitan para progresar en el trabajo mediante mentoring, formación, networking y otros recursos. La Brecha

Salarial calculada para el ejercicio 2022 en España es del 20% (19% en 2021). Es preciso señalar que este porcentaje no puede ser tenido en cuenta para evaluar la igualdad interna entre hombres y mujeres, puesto que solo lo hemos determinado por categoría y no por cargo y existen bastantes discrepancias entre funciones.

Se ha llevado a cabo una Auditoría Interna aprobada por el comité de empresa en relación con la Brecha Salarial, basada en salarios CTO (Compensación Total Objetivo), que ha arrojado un resultado positivo y cuenta con el respaldo del comité de empresa local de la Sociedad.

Ofrecemos un paquete de prestaciones competitivo y exhaustivo y nos esforzamos por proporcionar la mejor selección y valor al mejor coste. Nuestros completos programas de reconocimiento están diseñados para captar, recompensar y retener talento de alta calidad e incentivar a los empleados para que realicen sus máximos esfuerzos y su mejor trabajo para nuestros clientes y para el crecimiento de nuestro negocio. Reconocemos y recompensamos el desempeño mediante incentivos alineados con la estrategia empresarial y con los objetivos individuales al tiempo que fomentamos la salud mental, física y económica de los integrantes de nuestros equipos y promovemos la flexibilidad y la conexión en el lugar de trabajo. Asimismo, la atención de Dell Technologies al fomento de la inclusión constituye un importante componente de nuestra filosofía de reconocimiento total-consideramos que la igualdad salarial es un imperativo empresarial, con el que estamos comprometidos.

- La **remuneración media** de los consejeros y miembros de la alta dirección, incluida la remuneración variable, dietas, indemnizaciones, contribuciones a planes de ahorro a largo plazo y cualesquiera otros pagos, desglosados por género:

A 31 de enero de 2021

Información por género	Hombres	Mujeres
Consejeros y alta dirección	212.566,27	245.365,34

A 31 de enero de 2022

Información por género	Hombres	Mujeres
Consejeros y alta dirección	227.175,70	235.959,00

Los empleados de la Sociedad que pertenecen al Consejo de Administración no reciben remuneración adicional asociada a sus funciones y actividades en el CdA, ni empleados con contrato de alta dirección.

- Empleados con discapacidad:

A 31 de enero de 2021-Dell España y Dell Portugal

	Total
Empleados con discapacidad	2

A 31 de enero de 2022 – Solo Dell España

	Total
Empleados con discapacidad	3*

(*) 2 con Contrato Permanente y 1 con Contrato Temporal 420.

4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

El lugar en que trabajamos está evolucionando. La forma en que trabajamos está cambiando.

En Dell Technologies, creemos que el trabajo no está ligado al lugar en que se está sino a lo que se hace. La tecnología hace posible que trabajemos desde casi cualquier lugar y el programa Connected Workplace de Dell Technologies permite a los miembros aptos de nuestros equipos hacer justo eso, elegir la forma de trabajar que mejor se adapta a sus necesidades laborales y a su vida personal.

Nuestra evolución hacia una cultura laboral más flexible comenzó en 2009 y hace poco hemos ampliado nuestro Programa de Connected Workplace a todos los países en los que tenemos equipos. Actualmente, tenemos una amplia variedad de opciones de trabajo flexible a disposición de nuestros equipos; desde teletrabajo en jornada completa hasta jornadas en campus y trabajo compartido y más, no importa cómo o dónde se hace el trabajo, nuestros resultados siempre son óptimos.

En adelante, prevemos que más del 60% de los miembros de nuestros equipos trabajarán en remoto de forma más permanente, incluso después de la pandemia, aprovechando los grandes beneficios que hemos conseguido a través del teletrabajo basado en la tecnología.

- Absentismo en términos de tiempo

	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021
Absentismo (horas de baja por enfermedad)	15.896

Dicha cifra representa 1.975 días de baja por enfermedad en España y 12 días de baja por enfermedad en Portugal.

	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022
Absentismo (horas de baja por enfermedad)	22.616

Las cifras precedentes representan 2.827 días de baja por enfermedad en España.

Pueden consultarse las medidas dirigidas a promover la conciliación entre vida profesional y personal y facilitar el ejercicio conjunto de las responsabilidades parentales en [Work Flexibility at Dell](#)

4.3 Seguridad e higiene en el trabajo

A 31 de enero de 2021

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	0	0	0
Índice de frecuencia	0%	0%	0%
Índice de gravedad	0%	0%	0%
Enfermedades laborales	0	0	0

A 31 de enero de 2022

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	0	0	0

Índice de frecuencia	0%	0%	0%
Índice de gravedad	0%	0%	0%
Enfermedades laborales	0	0	0

A 31 de enero de 2021

	Leves	Graves	Muy graves	Mortales
Lesiones laborales	N/P	N/P	N/P	N/P

A 31 de enero de 2022

	Leves	Graves	Muy graves	Mortales
Lesiones laborales	N/P	N/P	N/P	N/P

Esta cuestión es significativa porque es importante para nuestros empleados, contratistas, visitantes, clientes, comunidades y organismos reguladores.

El programa de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OH&S, por sus siglas en inglés) de Dell Technologies se gestiona a través de la organización global de Medio Ambiente, Seguridad e Higiene (EHS, por sus siglas en inglés), integrada por profesionales y expertos en salud y seguridad. La política de OH&S de la Sociedad está disponible en nuestra web pública. Otras políticas, procedimientos, herramientas y documentos adicionales se gestionan en el ámbito global, regional, de país y/o local para cumplir los requisitos del programa. La organización EHS colabora con cada unidad de negocio interna para desarrollar herramientas, programas y procesos para la gestión y el cumplimiento de los objetivos del programa. Se alienta a los miembros de los equipos para que identifiquen oportunidades de mejora en materia de OH&S, que pueden comunicar a través de una serie de canales implantados en toda la Sociedad.

Las operaciones de fabricación de Dell Technologies cuentan con la certificación ISO 45001 (estándar del sistema de gestión de OHS) y son objeto de evaluación regular para comprobar que satisfacen los requisitos de la Responsible Business Alliance.

El enfoque adoptado por la dirección en cuanto a OH&S y las políticas correspondientes se describen en el índice de [Dell Technologies GRI](#), en la sección GRI 403: Occupational Health and Safety 2018, así como en el informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), en la página 21.

Las principales métricas de OH&S se miden y reportan regularmente a través de la cadena de gestión de Dell Technologies. Las lesiones e incidentes se documentan e investigan a través de un proceso formal que deriva en la adopción de medidas correctivas. Los índices de lesiones y enfermedades en Dell son siempre muy bajos. Pueden consultarse las cifras sobre este punto en la página 143 del informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#).

Además, las cifras sobre lesiones laborales se incluyen en el informe [Dell Technologies GRI](#), en la sección GRI 403: En los puntos 403-9 del informe de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2018, se indican las cifras de las lesiones laborales y los índices pertinentes y en el 40310 se incluyen detalles de las enfermedades profesionales.

4.4 Relaciones laborales

- Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo, por país:

% de empleados por país	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2020	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022
España	100%	100%	100%
Portugal	100%	100%	N/P
TOTAL	100%	100%	100%

En la tabla anterior se refleja la cobertura de los convenios colectivos suscritos en el ámbito de sector/región conforme a la legislación española, dada la obligación de que todos los empleados estén cubiertos por uno de los Convenios Colectivos Sectoriales.

Forma en que se estructura el diálogo social, incluidos procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados-Dell Technologies tiene establecidos varios canales para comunicarse con los empleados, incluidos los siguientes:

- Tell Dell (encuesta anual de interacción con los empleados)
- [Dell Ethics Helpline](#)
- HR Chat
- [Employee Resource Groups](#)
- Dentro de la Intranet de Dell
- Reuniones Generales de las Unidades de Negocio
- Reuniones Trimestrales
- Reuniones de Desempeño

El enfoque adoptado por la dirección en cuanto a las medidas dirigidas a cumplir las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva se describe en el informe [Dell Technologies GRI report](#) en la sección GRI 407: *Freedom of Association and Collective Bargaining*.

Dell Technologies ha adoptado plenamente el Código de Conducta de la Responsible Business Alliance (RBA), que es de aplicación tanto a la Sociedad como a sus proveedores. El Código de Conducta de RBA establece normas dirigidas a garantizar la seguridad de las condiciones laborales en la cadena de suministro de productos electrónicos y el trato respetuoso y digno de los trabajadores. Las políticas establecidas por Dell Technologies en cada uno de sus centros garantizan la protección de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones del Código. El principio fundamental para la adopción del Código es entender que una empresa debe operar, en todas sus actividades, mediante el pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de cada uno de los países en que tiene presencia. El Código también alienta a los Participantes a ir más allá del cumplimiento normativo, inspirándose en normas y principios internacionalmente reconocidos con el fin de avanzar en la responsabilidad social y medioambiental y en la ética empresarial. El cumplimiento del Código no debe pasar en ningún caso por la infracción de las leyes locales. No obstante, si existieran discrepancias entre el Código RBA y la legislación local, la RBA establece que deberá estarse a los requisitos que sean más estrictos. En cumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los principios recogidos en el Código respetan y están basados en los estándares internacionalmente reconocidos, incluida la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y la Declaración Universal de las NU sobre Derechos Humanos. La Libertad de Asociación se aborda expresamente en el Código RBA como sigue: De conformidad con la legislación local, los participantes deberán respetar el derecho de todos los trabajadores a constituir y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y a reunirse pacíficamente, así como el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades. Los trabajadores y/o sus representantes deberán poder comunicar y compartir abiertamente con la dirección ideas

y preocupaciones en relación con las condiciones laborales y las prácticas de la dirección sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

4.5 Formación de los empleados

El enfoque adoptado por Dell Technologies en relación con la formación y las novedades más destacadas a este respecto están disponibles en nuestro informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) , en las páginas 24, 59, 81, 99.

Todos los empleados de Dell Technologies deben seguir una serie de formaciones anuales de carácter obligatorio y tienen, además, a su disposición formaciones opcionales y específicas de departamento/organización. Entre ellas, la formación sobre Ética y Cumplimiento, Certificación de Producto, *Many Advocating Real Change* (sustituida recientemente por la formación *Be the Change*).

Ofrecemos multitud de programas destinados a promover la expansión y el desarrollo de la carrera profesional de nuestros empleados. Ponemos a su disposición opciones formales de formación, patrocinio y programas de desarrollo individualizado, herramientas para un *feedback* de 360 grados, *mentoring*, *networking*, proyectos que exigen superación y oportunidades de desarrollo. Nuestros programas están diseñados para empoderar e inspirar a nuestros empleados para dirigir su propia trayectoria profesional y adquirir un bagaje de competencias que les permitan llegar a lo más alto en el sector tecnológico. Estamos comprometidos con el desarrollo de una cartera de futuros directivos marcada por la diversidad y que aporte un amplio espectro de competencias, incluida la capacidad de liderar con integridad y de servir de inspiración a los demás.

Parte de nuestro trabajo más importante es el que se refiere a la promoción de la sensibilización y el cambio positivo a nivel interno. En 2014, Dell Technologies estableció el programa *Many Advocating Real Change*, cuyo objeto es conseguir la colaboración para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo. Seguimos desarrollando esta experiencia de aprendizaje fundamental, diseñada para ayudar a los equipos a identificar y mitigar los prejuicios inconscientes.

	Horas de formación en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021
Directores y responsables de sección	30
Responsables de Departamento, Mandos Intermedios	203
Especialistas y personal de ventas	2.069
Trabajadores cualificados	348
TOTAL	2.651

	Horas de formación en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022
Directores y responsables de sección	299
Responsables de Departamento, Mandos Intermedios	464
Especialistas y personal de ventas	15.562

Trabajadores cualificados	2.414
TOTAL	18.739

4.6 Respeto de la diversidad y la igualdad de oportunidades

Nos esforzamos por crear un impacto positivo y duradero promoviendo la sostenibilidad, cultivando la inclusión y transformando vidas en todo el mundo, todo ello respetando la ética y la integridad y nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades laborales para todos.

Dell Technologies es una Empresa con Igualdad de Oportunidades y Prohíbe la Discriminación y el Acoso de Cualquier Naturaleza.

Dell Technologies está comprometida con el principio de igualdad de oportunidades laborales para todos los empleados y de proporcionar a los empleados un entorno laboral libre de discriminación y de acoso. Todas las decisiones sobre empleo que se toman en Dell Technologies están basadas en las necesidades empresariales, en los requisitos del puesto de trabajo y en las cualificaciones de cada uno, sin tener en cuenta raza, color, religión o creencias, origen social o étnico, sexo (incluido embarazo), edad, discapacidad física, mental o sensorial, infección por VIH, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, estado civil, servicio militar pasado o presente, historial médico familiar o información genética, situación familiar o parental o cualquier otra situación protegida por la normativa de cada uno de los lugares en que operamos. Dell Technologies no tolerará la discriminación ni el acoso por cualquiera de los factores antes mencionados.

Dell Technologies tiene asumido el compromiso de garantizar la accesibilidad digital para personas con discapacidad. Mejoramos continuamente la experiencia de usuario de todas las personas y aplicamos los estándares de accesibilidad pertinentes. El compromiso de Dell Technologies con la diversidad y con proporcionar la mejor experiencia al cliente nos ayuda a mantenernos competitivos en el mercado. Dell Technologies reconoce y responde a las necesidades de los clientes afectados por discapacidad, puesto que en la propia Sociedad hay una gran diversidad de habilidades, experiencias, procedencias y estilos, todo lo cual contribuye a fomentar un entorno de inclusión y respeto hacia personas y culturas muy diferentes con las que Dell Technologies y sus empleados tratan diariamente. Dell Technologies contrata a personas con discapacidad como parte de nuestro compromiso con la inclusión en el lugar de trabajo, y es una de nuestras prioridades incluir declaraciones sobre accesibilidad en muchos de nuestros productos.

En Dell Technologies, creemos que cada persona tiene fortalezas y habilidades únicas que aportar al trabajo. Nos esforzamos por crear un entorno inclusivo, accesible e inspirador y nos enorgullecemos de que tales esfuerzos hayan sido recientemente reconocidos con el galardón *Power of the Profession™ People Breakthrough of the Year* de Gartner.

Este premio celebra la iniciativa de talento que hemos implantado para fomentar la diversidad, desarrollar capacidades transformadoras y crear valor para la empresa. Hemos recibido el galardón en reconocimiento de nuestro Proyecto de Inclusión Global de Personas con Discapacidades, que crea e implementa nuevas soluciones de asistencia para apoyar a las personas con discapacidades en todas nuestras plantas. El proyecto se puso por primera vez en marcha en nuestra planta de Brasil, en que el 20% de toda la plantilla de fabricación padece alguna discapacidad.

Desde 2015, empoderamos a los equipos para que hagan posible el cambio impartiendo las sesiones de aprendizaje fundamentales *Many Advocating Real Change* a los miembros de nuestros equipos. Pero en 2020, el mundo dio un vuelco. Nos enfrentamos no solo al reto de la pandemia, sino también a las revueltas ante las injusticias raciales que estallaron a nivel global. Teniendo presentes estas circunstancias, nos dimos cuenta de que *Many Advocating Real Change* podría ayudar a los equipos de Dell Technologies a actuar para conseguir un cambio real.

Aun cuando nos enfrentamos a retos sin precedentes, nos esforzamos por ayudar a nuestros equipos a aprender a identificar sus prejuicios y otras conductas que impiden tener un entorno inclusivo. Estamos alterando este orden establecido porque estamos convencidos de que un entorno inclusivo es fundamental para nuestro negocio y para la comunidad global a la que pertenecemos.

Dell Technologies ha instaurado políticas corporativas que explican y establecen el compromiso de Dell con la diversidad y su gestión, las medidas adoptadas para fomentar el empleo, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la existencia de protocolos sobre acoso sexual y de género y las medidas para garantizar el acceso universal de las personas con discapacidades. Para más información véase:

[Dell's Diversity and Equal Employment Opportunity Policy](#)

- [Our approach to diversity and inclusion](#)
- [Our approach to supplier diversity](#)
- [Our approach to mitigating bias](#)
- [FY22 Environmental, Social and Governance Report– Pages 69 – 84, Cultivating Inclusion](#)
- [Dell Technologies' Code of Conduct, pages 18 and 19, We Prevent Harassment and Discrimination](#)
- [Accessibility Statement for Dell Technologies USA](#)
- [Supporting People with Disabilities Across Our Factories](#)
- [Diversity and Inclusion at Dell - Empowering People with Disabilities](#)

5. Derechos Humanos

Principales procedimientos de diligencia debida en relación con los derechos humanos y la prevención del trabajo forzado y la mano de obra infantil ³.

Dell Technologies tiene establecidos programas para garantizar el respeto de los derechos humanos de todos los miembros de equipos, así como de todas las personas externas a nuestra organización sobre las que incide nuestra cadena de valor, tales como los trabajadores de nuestra cadena de suministro o colaboradores comerciales.

El enfoque de la dirección en relación con el respecto a los derechos humanos incluye la evaluación continua de los riesgos e impactos empresariales de la cadena de valor completa. También realizamos periódicamente evaluaciones externas del impacto en términos de recursos humanos para conseguir y mejorar nuestro entendimiento de los riesgos, impactos y oportunidades en esta materia. Los requisitos de cumplimiento están recogidos en nuestros códigos de conducta, actividades de formación, políticas y programas. Uno de dichos programas consiste en el cumplimiento demostrado del Código de Conducta de la Responsible Business Alliance (RBA). Incluye criterios tales como salarios, jornadas de trabajo y condiciones laborales adecuados, la prohibición de trabajos forzados y de mano de obra infantil y la seguridad e higiene, entre otros.

La concepción de nuestras políticas, prácticas de atenuación de riesgos y de gobierno corporativo y prioridades estratégicas actuales y futuras está basada en los resultados e información obtenidos de las evaluaciones de impacto tanto internas como externas. En lo que respecta a las evaluaciones relacionadas con la cadena de suministro, los resultados de las auditorías de RBA se recogen y analizan a lo largo del año. Los resultados agregados, incluidos los

³ Los procesos de diligencia debida deberían abordar, entre otras, las siguientes actividades: identificación de los impactos y riesgos generados por actividades, definición de las medidas necesarias para evitarlos y mitigarlos, realización de auditorías o supervisión de estas medidas para garantizar que se ponen en marcha, implantación de las medidas u objetivos para garantizar la mejora del desempeño cada año, definición de medidas para compensar los impactos que no puedan evitarse.

resultados sobre criterios relacionados con mano de obra y derechos humanos, se publican en nuestro informe de ESG Anual.

Puede consultarse más información a este respecto en:

- The [Dell Human Rights Policy](#)
- The [Dell Vulnerable Worker Policy](#)
- [Dell's Statement Against Slavery and Human Trafficking](#)
- Nuestro informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) , páginas 19 y 21
- Nuestro [Code of Conduct](#), página 20
- Nuestro [Code of Conduct for Partners](#), página 11

Reclamaciones recibidas por la violación de derechos humanos

Dell Technologies ha sido objeto de diversos procedimientos legales y reclamaciones en el curso ordinario de su actividad. En muchas ocasiones, Dell Technologies está obligada por orden judicial o acuerdo a mantener la confidencialidad sobre la existencia de tales procedimientos o la información relacionada con ellos. Por consiguiente, rogamos que se acepte como respuesta a esta cuestión la información recogida en el informe anual de Dell Technologies en <http://investors.delltechnologies.com>.

Dell España y su filial no han recibido reclamaciones por incidentes de discriminación en relación con derechos humanos.

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad con los derechos humanos, el trabajo forzado y la mano de obra infantil

Tal y como se confirma en la Política de derechos humanos de Dell, [Human Rights Policy](#), Dell Technologies ha adoptado en su totalidad el [Código de Conducta de la Responsible Business Alliance \(RBA\)](#) tanto para la Sociedad como para sus proveedores. El Código de Conducta de RBA establece normas destinadas a garantizar que las condiciones laborales en la cadena de suministro de productos electrónicos sean seguras y que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad. Las políticas de Dell Technologies en cada uno de sus centros garantizan la protección de los trabajadores de conformidad con las disposiciones del Código. Véanse en el Código las protecciones específicas frente a trabajo forzado, mano de obra que trabaje en pago de deudas o bajo contratos de cumplimiento forzoso y el tráfico de personas, mano de obra infantil, trato inhumano, acoso o discriminación, así como los requisitos en materia de salarios, horarios y prestaciones, comunicación con la dirección y reunión pacífica. Los compromisos de Dell Technologies están reforzados en la política [Dell Vulnerable Worker Policy](#). Véase, además, la declaración anual de Dell contra la esclavitud y el tráfico de personas [Statement Against Slavery and Human Trafficking](#). El objetivo de la política y declaración antes mencionadas: Dell Technologies tiene asumido el compromiso de respetar los derechos humanos de los trabajadores y de tratarlos con dignidad y respeto tal y como lo entiende la comunidad internacional. Esto es de aplicación a todos los trabajadores, incluidos los temporales, migrantes, estudiantes, autónomos, empleados directos y cualesquiera otros.

Medidas destinadas a garantizar la abolición de la discriminación en el trabajo

Véanse las siguientes fuentes para más información:

- [Dell's Diversity and Equal Employment Opportunity Policy](#)
- [Our approach to diversity and inclusion](#)
- [Our approach to mitigating bias](#)
- [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#) páginas 69-84, Cultivating Inclusion

Medidas para garantizar la abolición del trabajo forzado u obligado

Para más información, véanse las siguientes fuentes:

- [Dell Human Rights Policy](#)
- [Dell Vulnerable Worker Policy, página 3, *Trafficking in persons*](#)
- [Dell's Statement Against Slavery and Human Trafficking](#)
- Nuestro [Code of Conduct](#), página 20
- Nuestro [Code of Conduct for Partners](#), página 11

Medidas para garantizar la abolición de la mano de obra infantil

Para más información, véanse las siguientes fuentes:

- [Dell Human Rights](#)
- [Dell Vulnerable Worker Policy, páginas 3-4, *Child labor*](#)
- Nuestro informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), páginas 19 y 21
- Nuestro [Code of Conduct](#), página 20
- Nuestro [Code of Conduct for Partners](#), página 11

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo en relación con el respeto de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva

Dell Technologies ha adoptado en su totalidad el Código de Conducta de la Responsible Business Alliance (RBA) tanto para la propia Sociedad como para sus proveedores. El Código de Conducta de RBA establece normas que garantizan que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de productos electrónicos sean seguras y que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad. Las políticas de Dell Technologies en cada uno de sus centros garantizan la protección de los trabajadores de conformidad con las disposiciones del Código. Es fundamental para la adopción del Código entender que una empresa debe operar en todas sus actividades mediante el pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los países en que desarrolla su actividad. El Código también alienta a los Participantes a ir más allá del cumplimiento normativo, inspirándose en normas y principios internacionalmente reconocidos con el fin de avanzar en la responsabilidad social y medioambiental y en la ética empresarial. El cumplimiento del Código no podrá pasar en ningún caso por el incumplimiento de la legislación local. No obstante, si existieran discrepancias entre las normas del Código de RBA y la legislación local, según la RBA deberán cumplirse los requisitos que sean más estrictos. En línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las disposiciones del Código respetan y proceden de normas internacionalmente reconocidas, como la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El Código de la RBA aborda expresamente la Libertad de Asociación como sigue: De conformidad con la legislación local, los participantes deberán respetar el derecho de todos los trabajadores a constituir y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y a reunirse pacíficamente, así como el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades. Los trabajadores y/o sus representantes deberán poder comunicar y compartir abiertamente con la dirección ideas y preocupaciones en relación con las condiciones laborales y las prácticas de la dirección sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

6. Ética e integridad

6.1 Prevención de Sobornos y de la corrupción

Dell Technologies tiene asumido el compromiso de conseguir negocio exclusivamente sobre la base de sus méritos y la integridad de sus productos y soluciones. No toleramos los sobornos ni la corrupción, donde quiera que estemos u operemos. El soborno y la corrupción están prohibidos tanto en relación con entidades públicas como privadas y no solo por el Código y las políticas y normas de Dell Technologies, sino, en algunos países también por la ley.

El ofrecimiento de regalos, las actividades de representación y demás cortesías empresariales a favor de funcionarios y empleados públicos están sujetos a complejas normas. Lo que puede estar permitido en relación con los clientes comerciales puede ser ilegal cuando se trata de empleados del gobierno. Todos los pagos, desembolsos, rebajas, fondos para el desarrollo de marketing, descuentos, créditos u operaciones similares a favor de clientes o terceros deben obedecer a fines empresariales legítimos.

Existe una política corporativa que explica y establece el compromiso de Dell Technologies con la prevención de la corrupción y de los sobornos

Véase:

- El [Code of Conduct de Dell Technologies](#), página 39, *We Follow Anti-bribery and Anti-corruption Laws*
- [Dell Technologies Code of Conduct for Partners](#), página 8, *Comply with Anti-Corruption Laws*
- [Comunicación y formación en relación con las políticas y procedimientos anticorrupción](#)

Otras medidas adoptadas para la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales

Véase [el Code of Conduct de Dell Technologies](#), página 44, *We Prevent Money Laundering and Terrorist Financing* .

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Dell España no ha hecho ninguna donación en el ejercicio 2022.

Puede encontrarse más información sobre Dell Technologies en:

- [Giving and Volunteering](#)
- Nuestro informe [FY22 Environmental, Social and Governance Report](#), Transforming Lives, páginas 85-95
- [Code of Conduct de Dell Technologies](#), página 51, *We Engage in Charitable Contributions and Activities*

7. Sociedad

7.1 Compromiso con un desarrollo sostenible

La Sociedad participa en las directrices globales del grupo Dell Technologies. Dell Technologies se esfuerza por ser un líder global en todos los aspectos de nuestro negocio y lograrlo en la forma más ética e íntegra. Nos enorgullece compartir nuestros avances en nuestro informe *FY22 Environmental, Social and Governance Report*, en el que explicamos cómo innovamos en Dell Technologies para crear, mediante la aplicación de nuestra tecnología y experiencia, nuevas posibilidades para nuestros clientes, colaboradores, vecinos, equipos y el planeta.

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad con la Sociedad o las comunidades locales próximas

Véase:

- [Transforming Lives](#)
- El [Code of Conduct](#) de Dell Technologies, página 51, *We Engage in Charitable Contributions and Activities*

Impacto de las operaciones de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local

Véase:

- [Infrastructure Investments And Services Supported](#)
- [Transforming Lives with Technology](#)
- [Examples of significant identified indirect economic impacts of the organization, including positive and negative impacts](#)

Participación o patrocinio de actuaciones llevadas a cabo con la comunidad local

Véase el [GRI Report de Dell Technologies](#) en la sección GRI 413: Local Communities. Véanse también las siguientes fuentes:

- [Memberships and associations](#)

7.2 Subcontratistas y proveedores

La pandemia causó una crisis sanitaria y económica global en 2020 que muy pocos podían haber previsto. Alteró sensiblemente la forma de vivir, trabajar y aprender en todo el mundo; derivó en retos sin precedentes para gobiernos, instituciones y empresas a escala global, incluida Dell Technologies. A pesar de esta situación adversa, afrontar estos desafíos con eficacia y seguir gestionando nuestra cadena de suministro de forma responsable es lo que nuestros clientes, colaboradores y otras partes interesadas esperan de nuestra Sociedad; es lo que nosotros esperamos de nosotros mismos. Para cumplir estas expectativas, es fundamental un compromiso a largo plazo con la sostenibilidad que ayude a mantener la prestigiosa cadena de suministro de Dell Technologies. Nuestros programas de responsabilidad social y medioambiental (RSA), implementados en colaboración con nuestros proveedores y organizaciones industriales, nos permiten supervisar de forma continua la cadena de suministro y conseguir importantes avances en nuestros esfuerzos por defender a las personas que la integran, proteger nuestro planeta y fomentar la diversidad en nuestra base de suministro.

Dell Technologies colabora con miles de empresas en nuestra cadena de suministro global, que ayudan a hacer realidad nuestro objetivo: crear tecnologías que impulsan el progreso humano. La forma en que conseguimos este objetivo importa, y es por lo que el funcionamiento responsable de nuestra cadena de suministro es una parte fundamental de nuestro negocio. La sostenibilidad y la debida diligencia están presentes en todo lo que hacemos y

ello nos permite tener una cadena de suministro sólida que hace posible que nuestra empresa opere con responsabilidad, protege nuestra marca y fortalece las relaciones con nuestros clientes.

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad en cuestiones de medio ambiente, sociales y de igualdad de género en la contratación y relación con proveedores

Véase:

- [Our approach to supplier diversity](#)
- Nuestro [Code of Conduct for Partners](#)
- [Nuestro informe FY22 Environmental, Social and Governance Report Supply Chain, páginas 104-138](#)

Explicación del sistema utilizado por la Sociedad para evaluar las operaciones en que puede estar en riesgo el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva

Consúltese:

- Nuestro informe FY22 Environmental, Social and Governance Report Supply Chain, páginas 104-138
- [Código de Conducta de RBA, página 4 \(Dell es miembro de la RBA\)](#)

Enfoque adoptado en materia de medio ambiente e igualdad de género en la selección, homologación y evaluación de proveedores

Véase nuestro informe FY22 Environmental, Social and Governance Report Supply Chain, páginas 104-138

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental

Es nuestra práctica habitual seleccionar nuevos proveedores sobre la base de criterios sociales. Nuestro enfoque general en relación con la selección de nuevos proveedores se describe en el informe FY22 Environmental, Social and Governance Report Supply Chain, páginas 104-138.

Sistemas de supervisión y auditoría establecidos por la organización para garantizar el cumplimiento de este enfoque y los resultados de su aplicación

Véase nuestro informe FY22 Environmental, Social and Governance Report Supply Chain, páginas 104-138

7.3 Consumidores

El enfoque de la dirección en relación con la seguridad y la salud de los consumidores se explica en el [informe GRI de Dell Technologies](#) en la sección GRI 416: Customer Health and Safety.

Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad con la protección de la seguridad y la salud del consumidor

Dell Technologies está comprometido con el cumplimiento de las leyes y reglamentos de cada uno de los países a los que envía sus productos. Todos los productos de Dell Technologies están diseñados y probados para satisfacer las correspondientes normas mundiales sobre seguridad de los productos cuando se usan para el fin al que están destinados.

Las políticas y procesos de Dell Technologies cuya finalidad es la de asegurar que los productos de Dell Technologies cumplen todos los requisitos regulatorios, respaldan nuestro objetivo de dar pleno cumplimiento a las normas legales e industriales aplicables en los países en los que se venden los productos de Dell Technologies.

Para más información acerca de la seguridad de nuestros productos véase [Safety information](#) y [Dell Product Safety Information](#).

Dell Technologies somete a pruebas y certifica todos sus productos conforme a la normativa de cada país a los que envía sus productos. Dell Technologies certifica que todos los productos que se envían a la Unión Europea se someten a pruebas y, además de la marca de la UE en los productos en cuestión, incluye la Declaración UE de Conformidad. La Declaración UE de Conformidad se incluye en la página de soporte específica de cada uno de los productos de Dell Technologies en [Dell.com/support](https://support.dellproductcompliance.com). Puede solicitarse información sobre pruebas y certificaciones específicas para un determinado producto en <https://support.dellproductcompliance.com>.

Medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores

Dell Technologies está comprometida con el cumplimiento de las leyes y reglamentos de cada uno de los países a los que envía sus productos. Todos los productos de Dell están diseñados y probados para que cumplan las correspondientes normas mundiales en materia de seguridad de los productos cuando se usan para el fin al que están destinados.

Incidentes que afectan a la seguridad y la salud de los consumidores en el uso de productos y servicios.

Todas las denuncias de posibles problemas de seguridad son objeto de investigación. Dell Technologies no tiene conocimiento de ningún incidente originado por la falta de conformidad de un producto en el ejercicio 2022 en España.

Nuestro [Product Compliance Support Help Desk](#) permite que los clientes formulen preguntas sobre una diversidad de materias, incluida la seguridad de los productos. Un equipo de agentes trabaja para responder a estas preguntas en un plazo de dos días hábiles.

Además, cualquier persona puede comunicar incidencias sobre seguridad de productos a Product_Safety_Escalations@dell.com

7.4. Información fiscal

- Beneficios (pérdidas) antes de impuestos generados por país, sobre la base de cuentas oficiales individuales en relación con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022:

PAÍS	IMPORTE en €
España	9.312.538

- Impuesto sobre sociedades pagado por país en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022:

PAÍS	IMPORTE en €
España	3.681.908

No se han recibido ayudas públicas.

Jaromir Krnac

Jaromir Krnac



Ricardo Labarga

Fiona Dibley

Fiona Dibley

Apéndice 1 Trazabilidad entre la Ley y GRI

ÁMBITOS	Contenidos	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 102-2 102-4 102-6 102-7	2. Sobre la compañía 2.1. Información General 2.2. Principales actividades y modelo de negocio
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103	2. Sobre la compañía 2.3. Aplicación y desarrollo de las políticas corporativas
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u> , ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	2. Sobre la compañía 2.4. Principales riesgos no financieros del Grupo
Cuestiones medio ambientales	Global Medio Ambiente		
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> ; 3.) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)</u>	103 102-11	3. Medio ambiente 3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular FY22 Environmental, Social and Governance Report 3. Medio Ambiente 2.1. Contaminación y economía circular FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		

	Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Uso sostenible de los recursos		
	El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	103 303-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	103 301-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Cambio Climático		
	Los <u>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</u> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103 302-1 302-2 302-4 305-1 305-2 305-3	3. Medio Ambiente 3.4. Cambio climático FY22 Environmental, Social and Governance Report
	Protección de la biodiversidad		
	<u>Medidas</u> tomadas <u>para preservar o restaurar la biodiversidad</u> ; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103	3. Medio Ambiente 3.5. Protección de la biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	<u>Número total</u> y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	103 102-8 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Número total</u> y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u> ,	102-8	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Promedio anual</u> de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u> ,	102-8 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Número</u> de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u> ;	401-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	103 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Brecha salarial</u> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	103 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
La <u>remuneración media de los consejeros y directivos</u> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <u>desagregada por sexo</u> ,	103	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo	

	Implantación de <u>políticas de desconexión laboral</u> ,	103	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Empleados con <u>discapacidad</u> .	405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	103	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Número de horas de <u>absentismo</u>	403-2	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	<u>Medidas</u> destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	103	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-2	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	Relaciones sociales		
	Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Porcentaje de <u>empleados cubiertos por convenio colectivo por país</u> ;	102-41	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	El <u>balance</u> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	102-41	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Formación		
	Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;	103	4. Recursos Humanos 4.5. Formación de los trabajadores
	La <u>cantidad total de horas de formación por categorías profesionales</u> .	404-1	4. Recursos Humanos 4.5. Formación de los trabajadores
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	4. Recursos Humanos 4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
	Igualdad		
	<u>Medidas adoptadas</u> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103	4. Recursos Humanos 4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
<u>Planes de igualdad</u> (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <u>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u> ;			
La <u>política</u> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			
Derechos humanos	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos	103	5. Derechos Humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	102-16 102-17	
	<u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	

	<u>Promoción y cumplimiento</u> de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	103	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	103	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u> ;	103	5. Derechos Humanos
	La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u> .	103	5. Derechos Humanos
Corrupción y soborno	<u>Medidas</u> adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;	103 102-16 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Medidas para</u> luchar contra el blanqueo de capitales	103	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Aportaciones</u> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El <u>impacto</u> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	102-12 102-13	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Subcontratación y proveedores		
	* La inclusión en la <u>política de compras</u> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <u>relaciones con proveedores y subcontratistas</u> de su responsabilidad social y ambiental; Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103	7. Sociedad 7.2. Subcontratación de proveedores
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	7. Sociedad 7.3. Consumidores
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	103	7. Sociedad 7.4. Información fiscal
Subvenciones públicas recibidas	201-4	7. Sociedad 7.4. Información fiscal	