



## **Dell Computer, S.A.**

Estado de Información No Financiera  
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de enero de 2023



## Informe de verificación independiente

Al accionista único de Dell Computer (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de enero de 2023, de Dell Computer (en adelante Dell) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Tal y como se indica en la nota 1. Base de Presentación la Sociedad Dell Computer se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Dell Technologies INC radicado en U.S.A al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Dell Computer ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Dell Computer descrito en el apartado Anexo I. Trazabilidad entre ley y GRI, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Dell Technologies INC.

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Dell, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Dell Computer El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo I. Trazabilidad entre ley y GRI del citado estado del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Dell Computer son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

---

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España  
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

1



Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Dell que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Dell Computer para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Dell Computer, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.



### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Dell Computer correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo I. Trazabilidad entre ley y GRI del citado estado del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Dell Computer de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Dell Computer ha determinado que ésta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Dell Technologies INC al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

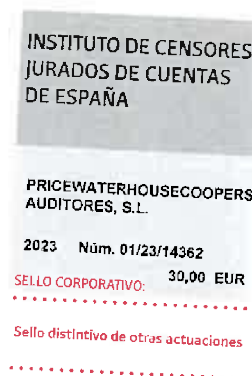
### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Álvaro Arjona

27 de julio de 2023



**DELL COMPUTER, S.A.U.**

**(Sociedad Unipersonal)**

Estado de Información No Financiera Complementario correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023

## Contenido

1. Base de Presentación .....	3
2. Sobre la sociedad .....	3
2.1 Perfil de la Sociedad .....	3
2.2. Estrategia y modelo de negocio .....	6
2.3 Política corporativa .....	6
2.4 Riesgos comerciales.....	7
3. Medio Ambiente .....	11
3.1 Contaminación Atmosférica, Acústica y Lumínica .....	11
3.2 Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos .....	11
3.3 Uso sostenible de Recursos.....	12
3.4 Cambio Climático .....	13
3.5 Protección de la Biodiversidad .....	13
4. Recursos Humanos .....	13
4.1 Aspectos Laborales. ....	15
4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad .....	20
4.3 Seguridad e higiene en el trabajo .....	21
4.4 Relaciones laborales.....	22
4.5 Formación de los Empleados .....	23
4.6 Respeto de la diversidad y de la igualdad de oportunidades .....	24
5. Derechos Humanos.....	25
6. Ética e integridad .....	27
6.1 Prevención del cohecho y la corrupción .....	27
7. Sociedad.....	28
7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible .....	28
7.2 Subcontratistas y Proveedores .....	29
7.3 Consumidores .....	30
7.4 Información fiscal .....	
8. Referencias:.....	31
Apéndice 1 Trazabilidad entre la Ley y GRI .....	32

## 1. Base de Presentación

La información recogida en el presente documento se ajusta a la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de 2015, de Auditoría de Cuentas, y al Real Decreto Ley 18/2017 por el que se transpone la Directiva de Divulgación 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 Spain» o la «Sociedad») correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023. La Sociedad está controlada por su sociedad dominante, Dell Technologies, Inc. («Dell Technologies»), sociedad estadounidense. Las alusiones a «Dell Technologies» o al «Grupo» o a «Nosotros» se refieren a Dell Technologies Inc. individualmente y junto con las filiales de su grupo, incluida la Sociedad.

El Estado de Información No Financiera («EIND») detalla los principales aspectos del modelo de negocio de la Sociedad y los riesgos a corto, medio y largo plazo, así como la información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, laborales, de prevención de la corrupción y el cohecho y de derechos humanos sobre las que la Sociedad está legalmente obligada a informar en relación con el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023, basando sus cálculos en los estándares e indicadores no financieros de GRI (Global Reporting Initiative). Los supuestos y métodos utilizados por la Sociedad para el cálculo de los indicadores no financieros se describen en este informe y le permiten ofrecer información comparable, verificable y fiable sobre cuestiones relevantes y materiales. Además, ha sido verificado externamente por la firma independiente PwC, que también audita las cuentas de la Sociedad.

En este sentido, es preciso señalar que la Sociedad se acoge a la exención prevista por el artículo 49.6 del Código de Comercio al incluir parte de su información no financiera en el Informe ESG del ejercicio 2023 de Dell Technologies. En cumplimiento de las vigentes obligaciones relativas a la publicación de información no financiera, la Sociedad procede a la formulación de un EINF complementario con información parcial, en el que, de acuerdo con el análisis efectuado, se incluye la información complementaria requerida por 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, por lo que solo incluye la información no recogida en el Informe ESG del ejercicio 2023.

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 Spain, indicando si dicha información se incluye en este EINF o en el Informe ESG de 2023.

## 2. Sobre 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, SAU.

El objeto social fundamental de la Sociedad consiste en la distribución de equipos y componentes informáticos o de equipos de soporte informático, incluida la oferta de servicios, soporte y gestión, todo ello en el ámbito de la

tecnología de la información, así como el desarrollo o participación en cualquier otra actividad necesaria para la mejor ejecución del objeto social fundamental.

La Sociedad está controlada por su sociedad dominante, Dell Technologies, sociedad de los Estados Unidos de América.

El 31 de agosto de 2020, la propiedad de la Sociedad le fue transmitida por DELL Internacional, 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 en virtud de un contrato de compraventa de acciones suscrito por Dell Global B.V. y EMC Information Systems Unlimited Company. El nuevo accionista es EMC Information Systems Unlimited Company, entidad constituida en Irlanda.

En Dell Technologies diseñamos, desarrollamos, fabricamos, comercializamos, vendemos y soportamos un amplio abanico de soluciones, productos y servicios informáticos. Dell Technologies está organizada en dos unidades de negocio que también son nuestros segmentos operativos, denominadas Infrastructure Solutions Group y Client Solutions Group.

Infrastructure Solutions Group (“ISG”) - ISG hace posible la transformación digital de nuestros clientes mediante soluciones que abordan el cambio fundamental hacia entornos multinube, *machine learning*, inteligencia artificial y análisis de datos. ISG permite que los clientes simplifiquen, racionalicen y automaticen sus operaciones en la nube. Las soluciones de ISG están construidas para entornos multinube y están optimizadas para ejecutar cargas de trabajo nativas en la nube tanto en nubes públicas como privadas, así como cargas de trabajo *in-situ* tradicionales.

Nuestra completa cartera de almacenamiento comprende soluciones de almacenamiento tradicionales y de próxima generación, incluidas matrices *all-flash*, archivos escalables, plataformas de objetos, infraestructuras hiperconvergentes y almacenamiento definido por software. Hemos simplificado nuestra cartera de almacenamiento y seguimos optimizando nuestras ofertas de almacenamiento con el objetivo de conseguir mejoras a largo plazo en el negocio.

Nuestra cartera de servidores incluye servidores en *rack*, *blade* y en torre de alto rendimiento. Nuestros servidores están diseñados para ejecutar cargas de trabajo de alto valor en todos los entornos informáticos de nuestros clientes, incluida inteligencia artificial, *machine learning* y cargas de trabajo periféricas. Nuestra cartera de productos de redes ayuda a nuestros clientes a transformar y modernizar sus infraestructuras, movilizar y enriquecer las experiencias de los usuarios finales y acelerar las aplicaciones y procesos de negocio.

Nuestra fortaleza en soluciones de software de servidor, almacenamiento y virtualización nos permiten ofrecer soluciones convergentes e hiperconvergentes líderes en el mercado, con las que nuestros clientes pueden acelerar su transformación informática mediante soluciones integradas escalables en lugar de construir y montar sus propias plataformas de TI. ISG también ofrece software, periféricos y servicios, que incluyen configuración, soporte e implantación, así como garantías ampliadas.

Client Solutions Group (“CSG”) — CSG opera con PC de nuestra marca, incluidos portátiles, ordenadores de sobremesa y estaciones de trabajo y periféricos, también pantallas y bases de conexión, y también con software y periféricos de terceros. CSG también ofrece servicios, incluido soporte e implantación, configuración y garantías



ampliadas. Los productos y servicios ofrecidos por CSG están diseñados teniendo en cuenta las necesidades de nuestros clientes y buscan optimizar el rendimiento, la fiabilidad, la manejabilidad, el diseño y la seguridad.

Nuestra cartera comercial proporciona a nuestros clientes soluciones que giran en torno a la flexibilidad y que están concebidas para satisfacer sus necesidades más complejas, como son la modernización informática, la transformación a un modelo de trabajo híbrido y otras necesidades esenciales. Dentro de nuestras ofertas de consumo de alto nivel, proporcionamos a nuestros clientes una potente experiencia de usuario final y en términos de rendimiento y procesamiento.

Nuestras «otras unidades de negocio», descritas posteriormente, consisten principalmente en la reventa por nuestra parte de ofertas independientes de VMware, Inc., (individualmente y junto con sus filiales, «VMware»), denominada «VMware Resale» y ofertas de SecureWorks Cop. («SecureWorks»). Estas unidades de negocio no constituyen segmentos operativos, ni en términos individuales ni conjuntos.

VMware Resale consiste en la venta por nuestra parte de ofertas independientes de VMware. En virtud de nuestro Contrato Marco Comercial con VMware, Dell Technologies sigue actuando como socio de canal principal de VMware, con la reventa de ofertas de VMware a nuestros clientes. Esta asociación tiene por objeto propiciar, en beneficio de ambas partes, el crecimiento tanto de Dell Technologies como de VMware. VMware trabaja con los clientes en las áreas de nube híbrida y multinube, aplicaciones modernas, networking, seguridad y espacios de trabajo digitales, ayudándoles a gestionar sus recursos informáticos en entornos de nubes privadas y en entornos complejos multinube y multidispositivo.

SecureWorks es uno de los principales proveedores mundiales de ciberseguridad, que ofrece soluciones de seguridad basadas en tecnología y específicamente centradas en la protección de sus clientes, permitiéndoles adelantarse y frustrar los ataques de los ciberdelincuentes. Las soluciones ofrecidas por SecureWorks permiten que empresas de diversa envergadura y complejidad eviten violaciones de la seguridad, detecten actividad maliciosa, respondan rápidamente a las violaciones de la seguridad e identifiquen amenazas emergentes.

Nuestros esfuerzos de ventas y marketing se organizan en torno a las necesidades en constante cambio de nuestros clientes. Nuestro equipo unificado global de ventas y marketing ha creado una organización de lanzamiento al mercado centrada en el cliente y basada en la colaboración y en la innovación. En general, organizamos nuestras operaciones de lanzamiento al mercado en torno a segmentos geográficos y de clientes que abarcan grandes empresas globales y nacionales, entidades públicas que incluyen agencias públicas, instituciones docentes, organizaciones sanitarias, pequeñas y medianas empresas, y consumidores.

Principales indicadores comerciales en España en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023:

Indicador	Unidad	España
Facturación neta	Euros	550.394.025
Resultados de actividades de explotación	Euros	8.929.740
Total Recursos Propios	Euros	11.854.400
Empleados al cierre de ejercicio	Empleados	558

## 2.2. Estrategia y modelo de negocio

Dell Technologies ayuda a las empresas a construir su futuro digital y a las personas a transformar su forma de trabajar, vivir y jugar. Proporcionamos a los clientes una de las carteras de soluciones más amplia e innovadora del sector en la era de los datos, que abarca desde las infraestructuras tradicionales hasta los entornos multinube. Nuestras soluciones informáticas diferenciadas e integrales redundan en beneficio de nuestros resultados y en el crecimiento de nuestros ingresos en consonancia con la evolución de las prioridades de gasto de nuestros clientes.

Las soluciones integradas de Dell Technologies ayudan a nuestros clientes a modernizar sus infraestructuras informáticas, a gestionar y operar en un mundo multinube, a abordar la transformación de las plantillas y a ofrecer soluciones cruciales que mantienen conectadas a personas y empresas. Estamos ayudando a nuestros clientes a acelerar su transformación digital para mejorar y reforzar la productividad de sus plantillas y de sus negocios. Con nuestra amplia cartera y nuestro compromiso con la innovación, ofrecemos soluciones seguras e integradas que abarcan desde la periferia hasta el núcleo de la nube y estamos a la vanguardia en soluciones de infraestructuras nativas en la nube y definidas por software.

## 2.3 Política corporativa

Dell Technologies está comprometida con el progreso humano y para ello pone su tecnología y sus conocimientos técnicos al servicio de las personas y del planeta. Reconocemos que todos nuestros grupos de interés, es decir, accionistas, clientes, proveedores, empleados y comunidades, así como el medio ambiente y la sociedad, son fundamentales para nuestro negocio.

Dell Technologies está comprometida con la consecución de los objetivos establecidos en nuestra agenda para 2030 y más allá (nuestros «Objetivos 2030»). Nuestros Objetivos 2030 son una extensión de nuestro objeto social: crear tecnologías que impulsan el progreso humano. Guiados por estos objetivos, elaboramos nuestras estrategias de impacto para la próxima década. Nuestros Objetivos 2030 descansan sobre cuatro pilares fundamentales:

- **Desarrollo de la Sostenibilidad:** Estamos firmemente convencidos de que tenemos la responsabilidad de proteger y enriquecer nuestro planeta codo con codo con nuestros clientes, proveedores y comunidades. La sostenibilidad sigue siendo una prioridad en todo nuestro ecosistema empresarial, valorando los recursos naturales y tratando de reducir al mínimo nuestro impacto. Respaldada por la fortaleza de nuestra cadena de suministro global, Dell Technologies se guía por los más elevados estándares de sostenibilidad y conducta ética.
- **Fomento de la Inclusión** — Consideramos la diversidad y la inclusión como imperativos empresariales que nos permitirán formar y empoderar a nuestra futura plantilla y nos esforzamos por fomentar la inclusión en nuestros

equipos, clientes y comunidades. Es fundamental que nuestra plantilla represente toda la diversidad de nuestra cartera de clientes global. Creemos, además, que la diversidad de liderazgo promueve la innovación y garantiza que las decisiones empresariales reflejen una amplia variedad de puntos de vista.

- Transformación de Vidas — Consideramos que nuestra escala, nuestro apoyo y la innovadora aplicación de nuestra cartera pueden desempeñar un papel destacado en la defensa de los derechos humanos fundamentales y en la resolución de complejos desafíos sociales, como son las mejoras en el ámbito de la salud, la educación y las oportunidades económicas para las personas con menos recursos. Nos esforzamos por utilizar el poder de la tecnología para crear un futuro capaz de aprovechar al máximo el potencial humano.

- Fomento de la Confianza — La confianza está en la base de todo cuanto hacemos. La seguridad, la privacidad y la ética son fundamentales para crear y mantener relaciones de confianza. Estamos comprometidos con la protección de los datos de nuestros clientes y con ganarnos su confianza a través de la transparencia. Respetamos la privacidad de nuestros empleados, clientes y colaboradores y requerimos a nuestros colaboradores externos para que reconozcan su compromiso en este mismo sentido. Tenemos el compromiso de garantizar que todos los miembros de nuestros equipos asuman nuestra cultura de integridad y conducta ética. Para Dell Technologies es fundamental mantener, mejorar y aumentar el nivel de confianza de nuestros equipos, clientes y colaboradores en todos los ámbitos de nuestra actividad. Nos esforzamos por generar y mantener la confianza en todo cuanto hacemos.

Dell Technologies incluye las cifras correspondientes a los avances conseguidos en el cumplimiento de nuestros Objetivos 2030 en los informes anuales disponibles en nuestro sitio web.

## 2.4 Riesgos comerciales

El negocio, los resultados de explotación, la situación financiera y las perspectivas de Dell Spain están sometidos a diversos e importantes riesgos, muchos de los cuales escapan al control de la Sociedad. Se describen a continuación algunos de los factores de riesgo relevantes que pueden hacer que los resultados efectivos de la Sociedad en períodos futuros difieran significativamente de los que se esperan o pretenden actualmente. Los riesgos descritos seguidamente no son los únicos a los que nos enfrentamos. Hay otros riesgos e incertidumbres que actualmente desconocemos o consideramos inmateriales que también pueden afectar adversa y significativamente a nuestro negocio, resultados de explotación, situación financiera o perspectivas.

### **La situación económica adversa a nivel global puede perjudicar nuestro negocio y derivar en una reducción de los ingresos netos y de la rentabilidad.**

Como empresa global con clientes que operan en muy diversas áreas de negocio e industrias, nuestro desempeño resulta afectado por la situación económica global y por la demanda de productos y servicios tecnológicos en mercados internacionales. La situación económica adversa puede afectar negativamente a la demanda por parte de los clientes y podría dar lugar al aplazamiento o reducción del gasto debido a la preocupación de los clientes por el desempleo o por la caída en la demanda de sus productos, la reducción del valor de sus activos, la volatilidad de los costes de la energía, las tensiones geopolíticas, la disponibilidad y el coste de los créditos y la estabilidad y solvencia de las entidades financieras, los mercados financieros, las empresas, los gobiernos locales y nacionales y las naciones soberanas.

La situación económica global débil o inestable, incluida la atribuida a conflictos internacionales, como la guerra de Ucrania, las medidas y conflictos relacionados con la protección del comercio internacional, como el que enfrenta a los Estados Unidos y China, o problemas de salud pública, como los causados por el COVID-19, también podrían afectar negativamente a nuestro negocio al contribuir a la escasez o al retraso de productos, a interrupciones de la cadena de suministro, a la quiebra de proveedores fundamentales, de clientes y de contrapartes, al incremento del

coste de productos y los consiguientes aumentos de precios, a la reducción de las ventas globales y a otros efectos adversos sobre nuestras operaciones. Todo ello podría tener un impacto negativo sobre nuestros ingresos netos y nuestra rentabilidad.

### **Las presiones de la competencia podrían afectar adversamente a nuestras acciones, ingresos y rentabilidad**

Operamos en un sector en el que se producen rápidos avances tecnológicos en hardware, software y servicios. En consecuencia, nos enfrentamos a una agresiva competencia en términos de oferta y precios por parte de competidores tanto de marca como genéricos. Competimos apoyándonos en nuestra capacidad de ofrecer a nuestros clientes soluciones integradas que proporcionan las prestaciones deseadas a un precio competitivo. Nuestros competidores pueden ofrecer productos y servicios que tengan un precio menor, un mejor rendimiento o prestaciones adicionales. Por otra parte, nuestras carteras de productos y servicios pueden quedar obsoletas rápidamente o nuestra cuota de mercado puede reducirse en poco tiempo. Los esfuerzos por equilibrar la combinación de productos y servicios con el fin de optimizar la rentabilidad, la liquidez y el crecimiento pueden ejercer presión sobre nuestra posición en el sector.

A medida que el sector tecnológico avanza en su expansión, pueden surgir nuevos competidores e intensificarse la competencia en distintas regiones geográficas. Las barreras de entrada, generalmente bajas, al sector tecnológico aumentan la posibilidad de nuevos competidores. La intensificación de la competencia también puede provenir del incremento de alternativas para las soluciones informáticas móviles y en la nube. Además, las empresas con las que tenemos establecidas alianzas estratégicas pueden convertirse en competidoras en otras áreas de productos o los actuales competidores pueden establecer nuevas relaciones estratégicas con competidores nuevos o existentes, todo lo cual puede aumentar aún más las presiones competitivas.

### **La dependencia de proveedores de productos y componentes, muchos de los cuales son proveedores exclusivos o casi exclusivos, podría perjudicar nuestro negocio al afectar negativamente a la disponibilidad, entrega, fiabilidad y coste de los productos.**

Mantenemos relación con varios proveedores exclusivos o casi exclusivos, incluidos proveedores de software de tercero, bien porque no hay disponibles más proveedores o porque la relación en cuestión es ventajosa desde el punto de vista del desempeño, calidad, soporte, entrega, capacidad o precio. El retraso en el suministro de un producto o componente crucial por un proveedor exclusivo o casi exclusivo puede impedir el envío puntual del producto en cuestión en las cantidades o configuraciones deseadas. Por otra parte, puede que seamos incapaces de sustituir la funcionalidad del software de tercero ofrecido actualmente con nuestros productos si ese software deviene obsoleto, defectuoso o incompatible con futuras versiones del producto o no se mantiene o actualiza adecuadamente. Incluso cuando haya disponibles distintas fuentes de suministro, la habilitación de los proveedores alternativos y el establecimiento de suministros de confianza podría derivar en retrasos y posibles pérdidas de ventas, lo que podría perjudicar nuestros resultados de explotación.

Adquirimos muchos productos y todos nuestros componentes de terceros proveedores, muchos de los cuales se encuentran fuera de los Estados Unidos. Asimismo, el montaje de partes importantes de nuestros productos se externaliza, principalmente a diversos lugares de Asia. Dicha externalización se concentra en unos pocos fabricantes, a menudo en un solo lugar. Vendemos componentes a estos fabricantes y generamos cuantiosas cuentas a cobrar no comerciales, lo que podría plantear un riesgo de incobrabilidad si la situación financiera de un fabricante externo se deteriorara.

Si bien estas relaciones generan eficiencias de costes, limitan nuestro control directo sobre la producción. La creciente dependencia de proveedores nos expone a un mayor riesgo de desabastecimiento y a un menor control sobre los calendarios de entrega de componentes y productos, además de a un mayor riesgo de incremento en los

costes de productos y componentes. Hemos experimentado algunos de estos efectos adversos en los ejercicios 2023, 2022 y 2021 como resultado de la persistencia de los efectos del COVID-19.

Podemos sufrir un mayor desabastecimiento y aumentos de precios causados por 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 (como, por ejemplo, fenómenos atmosféricos extremos, aumento del nivel del mar, sequías, inundaciones e incendios incontrolados), además de importantes cambios en la situación financiera de nuestros proveedores. Debido a que mantenemos niveles mínimos de existencias de componentes y productos, la alteración en la disponibilidad de un componente o producto podría afectar a nuestra capacidad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Además, el suministro de piezas y productos defectuosos por estos proveedores podría mermar la fiabilidad de nuestros productos y dañar nuestra reputación.

**Los ciberataques y otros incidentes de seguridad que interrumpan nuestra actividad o como consecuencia de los cuales se revele o comprometa en otra forma información confidencial o de propiedad exclusiva referente a nosotros o a nuestro personal, clientes u otros terceros, podrían afectar a nuestro negocio, perjudicar nuestra reputación, hacernos perder clientes y exponernos a costosas sanciones regulatorias y litigios**

Como empresa global, estamos sujetos en los Estados Unidos y en muchos otros países a un número cada vez mayor de leyes y reglamentos sobre la recogida, uso, almacenamiento, cesión y protección de datos, incluidos datos de clientes y otra información sensible, confidencial y de propiedad exclusiva. Nuestra capacidad para ejecutar operaciones y para tratar y usar datos personales y otros datos en el curso del desarrollo de nuestra actividad, del suministro de nuestros productos y ofertas y de la prestación de servicios a nuestros clientes hacen que estemos sujetos a un creciente número de obligaciones derivadas de las leyes y reglamentos aplicables, en virtud de las cuales debemos informar a órganos reguladores, clientes, empleados u otros terceros del tratamiento de datos por nuestra parte y de nuestras actividades de transferencia de datos, así como notificar e informar de incidentes de seguridad y de la violación de la privacidad o de datos. La rápida evolución y el creciente uso de tecnologías de inteligencia artificial («IA») y nuestra obligación de dar cumplimiento a nuevas leyes y reglamentos en esta materia pueden exigirnos el desarrollo de programas adicionales de gobierno corporativo específicamente relacionados con la IA. Seguimos incurriendo en importantes gastos para dar cumplimiento a requisitos preceptivos en materia de privacidad, seguridad, protección y residencia de datos impuestos por leyes, reglamentos, estándares sectoriales y obligaciones contractuales. A pesar de dichos gastos, podemos enfrentarnos a acciones regulatorias y otras acciones legales, incluso a potencial responsabilidad o a la incapacidad de desarrollar nuestra actividad o de vender nuestros productos u ofertas en un determinado territorio, en el caso de que se produzca un incidente de seguridad o una violación de datos o de la privacidad o el incumplimiento real o aparente de tales requisitos y controles regulatorios.

**El cumplimiento de leyes medioambientales y de seguridad, sobre derechos humanos u otras leyes actuales o futuras puede incrementar nuestros costes, exponernos a potencial responsabilidad y perjudicar en otra forma nuestro negocio.**

Nuestras operaciones están sujetas a normativa medioambiental y de seguridad en todas las áreas en las que operamos. Las operaciones de diseño y abastecimiento de productos deben atenerse a requisitos legales y reglamentarios nuevos y futuros en materia de cambio climático, composición de materiales, aprovisionamiento, eficiencia energética y recogida, reciclado, tratamiento, transporte y eliminación de productos electrónicos, incluidas restricciones relativas al mercurio, plomo, cadmio, metal de litio, ion de litio y otras sustancias. Si no cumplimos las leyes y reglamentos aplicables en materia de transporte, abastecimiento, uso y venta de tales sustancias reguladas, podríamos incurrir en responsabilidad. Es difícil predecir los costes derivados de las leyes en materia de medio ambiente y seguridad y el calendario de tales costes, pero éstos podrían tener un efecto adverso sobre nuestro negocio.

**Las expectativas en relación con cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) nos exponen a potenciales responsabilidades, costes incrementados, daños reputacionales y otros efectos adversos sobre nuestro negocio.**

Muchos gobiernos, órganos reguladores, inversores, empleados, clientes y otros grupos de interés fijan cada vez más su atención en cuestiones de ESG en el ámbito empresarial, incluido el cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero, derechos humanos y civiles y diversidad, igualdad e inclusión.

La respuesta a estas cuestiones de ESG, a la normativa aplicable a esta materia y el cumplimiento de objetivos e iniciativas a este respecto conlleva riesgos e incertidumbres, precisa inversiones y depende en parte del cumplimiento o de datos de terceros que escapan a nuestro control. El hecho, real o aparente, de que no cumplamos nuestros objetivos, no promocionemos nuestras iniciativas, no nos atengamos a nuestras declaraciones públicas, no cumplamos las leyes y reglamentos federales estatales o internacionales en materia de ESG o no cumplamos las diversas y cambiantes expectativas y estándares de los grupos de interés, podría derivar en el inicio de acciones legales y regulatorias en nuestra contra y afectar adversa y significativamente a nuestro negocio, reputación, resultados de operaciones y situación financiera.

**Las catástrofes naturales, los atentados terroristas, los enfrentamientos armados o los problemas de salud pública podrían perjudicar nuestro negocio.**

Las catástrofes naturales, los atentados terroristas, los enfrentamientos armados, como la guerra entre Rusia y Ucrania, o los problemas de salud pública, como los resultantes de la pandemia del COVID-19, ya sea en los Estados Unidos o en otros países, podrían causar daños o alteraciones, tanto a nosotros como a nuestros proveedores y clientes, o podrían crear inestabilidad política o económica, cualquiera de cuyos supuestos podría afectar a nuestro negocio. Cualquiera de las referidas situaciones podría provocar una caída en 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.

La pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la economía global, causó alteraciones en las cadenas de suministro globales, provocó una importante volatilidad y perturbación en los mercados financieros y, en ocasiones, aumentó los niveles de desempleo. Por otra parte, la pandemia causó el cierre temporal de muchas empresas e hizo que se decretaran confinamientos domiciliarios en todo el mundo. Los efectos del COVID-19 han impactado negativamente en diversos aspectos de nuestro negocio en los tres últimos ejercicios. El pleno impacto del COVID-19 o de cualquier otro problema generalizado de salud pública sobre nuestra situación financiera y sobre los resultados de nuestras operaciones dependerá de la duración y del alcance del brote (incluida la gravedad de las variantes y su transmisibilidad, y el éxito de programas de vacunación y tratamientos), de su impacto sobre nuestros consumidores y nuestros colaboradores, de la rapidez con la que pueda recuperarse la situación económica, las operaciones y la demanda de nuestros servicios y productos y de los cambios permanentes en las costumbres que pueda causar la pandemia o cualquier otro problema de salud pública. Estas situaciones e impactos son muy inciertos y no pueden predecirse.

**El cambio climático global y las medidas legales, regulatorias o de mercado para combatirlo pueden afectar negativamente a nuestro negocio, operaciones y resultados económicos.**

Estamos expuestos a riesgos asociados a los efectos a largo plazo del cambio climático sobre la economía global y sobre el sector informático en particular. Los riesgos físicos asociados al cambio climático incluyen los efectos adversos del dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero sobre las temperaturas globales, los patrones climáticos y la frecuencia y gravedad de las catástrofes naturales. Las catástrofes naturales y los fenómenos meteorológicos extremos dentro o fuera de los Estados Unidos podrían hacer que nos resultara más difícil y costoso fabricar y entregar nuestros productos a los clientes, conseguir materiales de producción de nuestros proveedores o

desarrollar otras funciones societarias cruciales. Por ejemplo, en períodos recientes, nuestras operaciones se vieron alteradas por tornados en Tennessee, incendios descontrolados en California y tifones en Filipinas.

La creciente preocupación por el cambio climático también podría derivar en riesgos de transición, como el cambio en las preferencias de los clientes o cambios regulatorios. El cambio en las preferencias de los clientes puede dar lugar a un aumento de las exigencias en relación con nuestras soluciones, productos y servicios, incluso en relación con el uso de materiales de envasado y otros componentes de nuestros productos y su impacto sobre la sostenibilidad. Estas exigencias pueden hacernos incurrir en mayores costes o en la necesidad de introducir otros cambios en nuestras operaciones en respuesta a las mismas, lo que podría tener un efecto adverso sobre nuestros resultados económicos. Si no gestionamos eficazmente los riesgos de transición, incluidas las exigencias anteriormente descritas, podría caer la demanda de nuestras soluciones, productos y servicios y resentirse nuestra rentabilidad.

La creciente preocupación por el cambio climático podría derivar en la imposición de nuevos requisitos legales, tanto nacionales como internacionales, que nos obliguen a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y otros impactos ambientales en nuestras operaciones, a mejorar nuestra eficiencia energética o a adoptar medidas de sostenibilidad además de las que aplicamos actualmente. Tales requisitos legales podrían causar alteraciones en la fabricación de nuestros productos y resultar en un incremento de los costes de abastecimiento, producción y distribución. La falta, real o aparente, de respuesta responsable y efectiva por nuestra parte a cambios en las medidas legales y regulatorias destinadas a combatir el cambio climático podría perjudicar nuestra reputación y nuestra marca.

### 3. Medio Ambiente

En el apartado titulado «*Advancing Sustainability*» (Fomento de la sostenibilidad) del informe ESG 2023 de Dell Technologies, se explica cómo abordamos la gestión medioambiental, incluidos nuestros objetivos a largo plazo.

#### 3.1 Contaminación Atmosférica, Acústica y Lumínica

Las medidas adoptadas por la Sociedad para prevenir, reducir o compensar las emisiones atmosféricas generadas se detallan en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado titulado «*Advancing Sustainability*».

En nuestras operaciones internas de montaje de productos no se usan productos químicos y, por lo tanto, las emisiones atmosféricas asociadas a estos procesos no son relevantes. En muchos de nuestros edificios se usan combustibles para calefacción, refrigeración y producción de electricidad de emergencia, que generan algunas emisiones atmosféricas.

En las operaciones llevadas a cabo en nuestras instalaciones reducimos al mínimo el ruido y respetamos los requisitos lumínicos locales.

#### 3.2 Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos

Las medidas adoptadas para prevenir la generación de residuos y promover el reciclaje y la reutilización se describen en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en su apartado titulado «*Advancing Sustainability*».

También se incluyen en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado titulado «*By the Numbers*» (En Cifras), las Cifras de los Residuos Generados por las Operaciones de Fabricación y las Cifras de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se enumeran a continuación las medidas adoptadas para combatir los residuos alimentarios en nuestras instalaciones:

- Mantenemos un historial de los menús pedidos, que pueden servir de base para realizar compras adecuadas y garantizar que los residuos alimentarios se reduzcan al mínimo.
- Actualizamos las cifras diariamente para generar datos semanales de nuestros menús y de las ventas.
- Repetimos ingredientes entre menús para evitar pedir más de lo necesario.
- Hemos simplificado los componentes de los menús para eliminar el exceso de SKU y evitar así la caducidad/desperdicio de los componentes por falta de salida.

### 3.3 Uso sostenible de Recursos

#### ***Consumo de agua***

Dell Technologies presenta regularmente a CDP un informe de seguridad hídrica en el que se describen sus esfuerzos para ayudar a garantizar un futuro con seguridad hídrica. En el apartado W1 de nuestro Informe de Seguridad Hídrica para CDP indicamos el agua que se recicla en las operaciones de Dell Technologies. Nuestra respuesta en 2023 estará disponible a finales de 2023. Hasta entonces, está disponible nuestra respuesta en 2022.

En el apartado del Informe ESG 2023 de Dell Technologies titulado «*By the Numbers*» se incluyen las cifras del agua usada en las operaciones de Dell Technologies, incluido el uso desglosado por procedencia.

#### ***Materiales y residuos***

En el informe Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*By the Numbers*” se indican las cifras sobre el consumo de material. Estas cifras corresponden a Materiales Sostenibles en Productos, Materiales Sostenibles en Envases y Eliminación Responsable de Componentes Electrónicos.

Incorporamos materiales reciclados y de circuito cerrado en muchos de nuestros productos y somos pioneros en el uso de métodos nuevos y respetuosos con el medio ambiente para su envasado. Dell Technologies marca la pauta de la sostenibilidad y ya cuenta entre sus primeras innovaciones con envases de bambú. También hemos reducido significativamente el uso de espumas en favor de la pulpa de papel moldeada, mucho más sostenible.

Como fabricante global de productos informáticos, como ciudadano de las comunidades en que operamos y como guardián del planeta que compartimos, Dell Technologies tiene la responsabilidad de recuperar los productos electrónicos usados y reciclarlos debidamente. Al reciclar productos de forma segura, protegemos la salud de las personas y del planeta. Dell Technologies ofrece muy diversas y convenientes opciones de reciclaje a sus clientes para que eliminen de forma segura sus equipos informáticos al final de su vida útil y reduzcan así su huella medioambiental.



Las medidas adoptadas por la Sociedad para mejorar la eficiencia de las materias primas se detallan en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado titulado “*Advancing Sustainability*”.

### **Consumo energético**

El enfoque adoptado por la dirección en relación con el consumo energético y las medidas puestas en marcha por la Sociedad para evitar o reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética se detallan en el Índice GRI 2023 de Dell Technologies, en el apartado GRI 302: Energía.

El consumo de energía, incluida la procedente de fuentes renovables y de otras fuentes, así como las variaciones interanuales en el consumo (incluidas reducciones) se recogen en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*By the Numbers*”.

## **3.4 Cambio Climático**

El enfoque de la dirección en relación con las emisiones de gases de efecto invernadero se detalla en el Índice GRI 2023 de Dell Technologies, en el apartado GRI 305: Emisiones. Véase también nuestro Informe de Cambio Climático CDP 2022, apartados CC1, CC2, CC3, CC8 y CC13. Nuestra respuesta de 2023 estará disponible a finales de 2023. Hasta entonces, estará disponible nuestra respuesta de 2022.

Las medidas adoptadas por Dell Technologies para evitar, reducir o compensar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas, así como los objetivos establecidos a futuro para la reducción de estas emisiones en el medio y largo plazo, se detallan en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*Advancing Sustainability*”.

Las cifras correspondientes a las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por Dell Technologies, desglosadas por emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, se recogen en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*By the Numbers*”.

## **3.5 Protección de la Biodiversidad**

No le constan a Dell Technologies impactos significativos sobre la biodiversidad en zonas protegidas que resulten directamente de sus actividades. Las operaciones de Dell Technologies no tienen ningún impacto conocido sobre especies en peligro de extinción.

## **4. Recursos Humanos**

Somos un equipo diverso con perspectivas únicas y con un propósito, una estrategia y una cultura comunes. Nuestro objetivo es asegurar que los empleados con distintas procedencias se sientan valorados, comprometidos e inspirados para hacer su mejor trabajo. A través de nuestros continuos esfuerzos en materia de diversidad e inclusión, flexibilidad laboral, formación y desarrollo y recursos de salud y bienestar para nuestros empleados, tratamos de captar, formar y retener una plantilla empoderada.

Nuestra cultura descansa en cuatro pilares fundamentales:

Diversidad e Inclusión - en Dell Technologies creemos que la diversidad es poder. Dentro de nuestro Plan 2030, un área de atención crucial, el fomento de la inclusión pone de relieve que nuestros recursos de capital humano son vitales para nuestro impacto social y nuestro éxito a largo plazo. El fomento de la inclusión es un elemento fundamental de nuestra cultura y estamos convencidos de que cerrar la brecha de la diversidad es indispensable para conseguir el talento necesario en el futuro y garantizar que contamos con perspectivas nuevas que reflejen nuestra cartera de clientes global.

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades laborales y con la defensa de la ética y la integridad en todo cuanto hacemos y seguiremos aplicando políticas inclusivas que respalden la diversidad en todas sus vertientes.

*Achievement Through Learning, Development y Total Rewards* [Éxito A Través del Aprendizaje, Desarrollo y Recompensas Totales): Ofrecemos un paquete de beneficios competitivo y exhaustivo y nos esforzamos por proporcionar la mejor opción y el mayor valor al mejor coste. Nuestros completos programas de incentivos están diseñados para captar, recompensar y retener talento de alta calidad y para inspirar a los empleados de forma que den lo mejor de sí mismos y realicen el 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 nuestros equipos y promovimos la flexibilidad laboral y la conexión en el lugar de trabajo. Asimismo, la importancia que Dell Technologies otorga al fomento de la inclusión se refleja en nuestra filosofía de recompensas totales: estamos comprometidos con la igualdad salarial por considerar que es un imperativo empresarial.

Ofrecemos multitud de programas para apoyar el desarrollo profesional de nuestros empleados a través de una experiencia centralizada denominada "*Build Your Career.*" A través de este programa, ofrecemos opciones de formación, programas de desarrollo profesional individualizado y patrocinio, herramientas para un *feedback* de 360 grados, *mentoring*, *networking*, asignación de tareas exigentes y oportunidades de desarrollo profesional. Nuestras herramientas y recursos están diseñados para empoderar e inspirar a los empleados para que dirijan su propia carrera profesional y desarrollen competencias transferibles para conseguir el éxito en el sector tecnológico. Nuestro *Career Hub* interno proporciona apoyo para el desarrollo profesional de nuestros empleados, aportando sugerencias personalizadas a este respecto, como, por ejemplo, mentores y oportunidades laborales, que son acordes con sus habilidades y objetivos de desarrollo. Tenemos el compromiso de crear una cantera para puestos de liderazgo basada en la diversidad y con un amplio espectro de habilidades, incluida la capacidad de liderar con integridad y de inspirar a los demás.

Equilibrio y Bienestar - La flexibilidad laboral forma parte de nuestra cultura y sigue siendo una importante prioridad para nosotros. Hemos creado herramientas y una cultura que ofrece diversidad de opciones y flexibilidad a nuestros empleados, la mayoría de los cuales trabaja en un entorno mixto, presencial y a distancia. El programa global *Connected Workplace* de Dell permite que los empleados aptos elijan de entre distintas opciones de trabajo flexible la que mejor se adapte a sus necesidades. Este programa incluye tecnologías que permiten que los empleados realicen el mejor trabajo donde quiera que se encuentren.

Velamos por el bienestar de nuestros empleados a través de un concepto completo centrado en la conexión, la flexibilidad y la salud mental, física y económica. Ofrecemos recursos de bienestar para ayudar a nuestros empleados y a sus familiares a desarrollar y conservar hábitos saludables. Nos ocupamos, además, del bienestar de nuestros empleados mediante comunicaciones regulares, sesiones educativas virtuales en vivo y a demanda, servicios de asesoramiento y soporte, desafíos de *fitness* y bienestar, seguimiento voluntario de progreso y otros incentivos.

Conexión e Interacción - Consideramos que el *feedback* de los empleados es una parte importante de nuestra cultura y de la determinación de nuestra estrategia. A través de nuestra encuesta anual, *Tell Dell*, los empleados pueden expresar confidencialmente sus opiniones sobre la Sociedad y sobre nuestro liderazgo, cultura y carácter inclusivo para que podamos seguir mejorando su experiencia. Además, impulsamos la interacción y conexión con los empleados a través de una serie de iniciativas, entre otras, nuestra estrategia de escuchar a los integrantes de nuestros equipos y nuestros *Employee Resource Groups* («ERG»). Tenemos un total de 13 ERG únicos que fomentan la inclusión y reúnen a muchas voces colectivas para un mayor impacto empresarial. Nuestros ERG también ofrecen desarrollo personal y profesional a través de oportunidades de *networking*, *mentoring*, voluntariado e implicación en la comunidad.

Dell Technologies ha implantado diversas políticas e informes internos en materia de recursos humanos, como los relativos a igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres, promoción laboral, protocolos contra el acoso sexual y de género, integración y accesibilidad universal para personas con discapacidad, no discriminación y gestión de la diversidad. Pueden consultarse más detalles a este respecto en la siguiente lista no exhaustiva de fuentes de información:

- Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*Cultivating Inclusion*” (Fomento de la Inclusión).
- *Cultivating Inclusion* | Dell USA
- Dell’s Diversity and Equal Employment Opportunity Policy
- Accessibility Statement for Dell Technologies
- Diversity and Inclusion at Dell
- Work-Life Balance
- Dell Code of Conduct
- Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct

#### 4.1 Aspectos Laborales.

Información básica sobre empleados:

A 31 de enero de 2022

	Nº de Empleados		Distribución por edad			Categoría profesional <sup>1</sup>							
						Directivos y Jefes 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

<sup>1</sup> A lo largo de este documento, las categorías profesionales tendrán el siguiente significado:

- Categoría 1 - Directivos y Jefes 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 2023

	Nº de Empleados		Distribución por edad			Categoría profesional [1]							
						Directivos y Jefes 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	377	181	31	362	165	18	6	24	13	314	144	21	18

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

A 31 de enero de 2022

Distribución por tipo de contratos de trabajo	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022
Indefinidos	562
Temporales	2
Jornada parcial (*)	7
Jornada completa	557
<b>TOTAL</b>	<b>564</b>

(\*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

A 31 de enero de 2023

Distribución por tipo de contrato de trabajo	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023
Indefinidos	556
Temporales	2
Jornada parcial (*)	6
Jornada completa	552
<b>TOTAL</b>	<b>558</b>

(\*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

- La media anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos en jornada parcial por género, edad y categoría profesional:

A 31 de enero de 2022

		Indefinidos				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	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	440	41	0	0	6	2

(\*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

A 31 de enero de 2023

		Indefinidos				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	8	3	0	0	0	0	0	0	8	3	0	0	0	0
	30-50 años	9	12	201	16	0	0	0	0	9	12	199	15	0	0	2	1
	>50 años	10	13	106	3	0	0	0	0	10	13	106	3	0	0	0	0
Mujeres	<30 años	0	1	11	3	0	0	2	0	0	1	13	3	0	0	0	0
	30-50 años	4	8	105	11	0	0	1	0	4	8	104	10	0	0	2	1
	>50 años	3	5	25	4	0	0	0	0	3	5	24	4	0	0	1	0
TOTAL		26	39	456	40	0	0	3	0	26	39	454	38	0	0	5	2

(\*) Todos los empleados de Dell Spain tienen contratos en jornada completa. Los empleados en jornada parcial mencionados en el informe son empleados en jornada reducida (contrato en jornada completa, pero bajo un programa de jornada reducida por Conciliación Familiar/Laboral, es decir, Reducción de Jornada).

- Número de despidos por género, edad y categoría profesional:

A 31 de enero de 2022

		Despidos			
		Directivos y Jefes de Sección	Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	Especialistas y personal de ventas	Trabajadores cualificados
Hombres	<30 años	0	0	0	0
	30-50 años	0	0	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	1
TOTAL		0	0	8	1

El número de despidos por género, edad y categoría profesional a 31 de enero de 2022 que se indica en este informe ha sido modificado, respecto del indicado en la Declaración de Información No Financiera Complementaria del ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022, para corregir un error de clasificación en las cifras del ejercicio pasado.

A 31 de enero de 2023

		Despidos			
		Directivos y Jefes de Sección	Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	Especialistas y Personal de Ventas	Trabajadores cualificados
Hombres	<30 años	0	0	0	0
	30-50 años	0	3	4	0
	>50 años	2	0	4	0
Mujeres	<30 años	0	0	1	0
	30-50 años	0	0	4	1
	>50 años	0	0	2	0
TOTAL		2	3	15	1

Exclusivamente Bajas Involuntarias (no se incluyen Extinciones por Bajas de Larga Duración)

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

A 31 de enero de 2022

		Remuneración media – Salario Real Anualizado (salario base y variable)	
		Hombres	Mujeres
Directivos y Jefes de Sección	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	236.150,52	280.003,41
	>50 años	219.098,37	191.914,59
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	<30 años	0,00	0,00
	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	854.10,19	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

A 31 de enero de 2023

		Remuneración media – Salario Real Anualizado (salario base y variable)	
		Hombres	Mujeres
Directivos y Jefes de sección	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	288.751,82	462.134,99
	>50 años	303.294,93	251.476,68
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	<30 años	0,00	179.288,37
	30-50 años	125.817,90	163.157,18
	>50 años	159.674,97	94.555,28
Especialistas y personal de ventas	<30 años	53.781,86	52.682,32
	30-50 años	94.764,52	80.455,79
	>50 años	119.868,31	95.290,51
Trabajadores cualificados	<30 años	37.610,54	34.890,32
	30-50 años	58.937,29	42.604,86
	>50 años	62.330,10	50.759,82

• **Brecha Salarial.**

Dell Technologies está comprometida con la captación y el desarrollo de personas que se identifican como mujeres en todas nuestras operaciones globales y especialmente en puestos técnicos y de liderazgo, en los que siguen estando infrarrepresentadas en todo nuestro sector. Fomentamos lugares de trabajo en los que las personas desean trabajar y tienen un sentimiento de pertenencia y nuestros valores inclusivos reflejan los de nuestros clientes y nuestras comunidades. Dell Technologies se ha fijado como un objetivo principal que para 2030 un 50% de nuestra plantilla global y un 40% de nuestros líderes globales sean miembros de equipos que se identifiquen como mujeres.

La brecha salarial calculada para el ejercicio 2023 en España es del 20% (20% en el ejercicio 2022). Hay que señalar que este porcentaje no puede ser tenido en cuenta a efectos de la evaluación de la igualdad interna entre hombres y mujeres, ya que lo hemos calculado solo por categoría y no por puesto y por lo tanto existen algunas discrepancias entre funciones.

La Sociedad ha implantado un plan de igualdad que fue aprobado por el Comité de Empresa en marzo de 2021.

La remuneración media de los directivos y de la alta dirección, incluida la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pagos a favor de planes de ahorro a largo plazo y cualesquiera otros pagos, desglosada por género.

*A 31 de enero de 2022*

Información por género	Hombres	Mujeres
Directivos y alta dirección	<b>227.175,70</b>	<b>235.959,00</b>

*A 31 de enero de 2023*

Información por género	Hombres	Mujeres
Directivos y alta dirección	<b>296.023,37</b>	<b>356.805,84</b>

Los empleados de la Sociedad que actúan como Administradores no reciben una compensación adicional por sus funciones y actividades como tales y no hay ningún empleado con contrato de alta dirección.

- Empleados con discapacidad:

*A 31 de enero de 2022*

	Total
Empleados con discapacidad	<b>3</b>

2 con Contrato Indefinido y 1 con Contrato Temporal

*A 31 de enero de 2023*

	Total
Empleados con discapacidad	<b>3</b>

Todos los empleados con Contrato Indefinido

## 4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

Desde hace más de una década, Dell Technologies es líder en flexibilidad laboral, ayudando a que sus equipos logren su pleno potencial al tiempo que mantienen un equilibrio entre su vida laboral/personal. Las personas que trabajan en un entorno de flexibilidad e inclusividad se sienten libres para ser ellas mismas y expresar sus puntos de vista particulares, lo que hace posible la innovación al tiempo que les hace sentir que su aportación importa.

La tecnología posibilita trabajar en un entorno flexible al que pueden acogerse los empleados aptos gracias a nuestro programa *Connected Workplace*.

- Absentismo expresado en tiempo



	<b>Indicador ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022</b>
Absentismo (horas de baja por enfermedad)	22.616

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

	<b>Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023</b>
Absentismo (horas de baja por enfermedad)	15.048

Las cifras precedentes representan 1.881 días de baja por enfermedad en España.

En relación con las medidas destinadas a la promoción del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y a facilitar el ejercicio conjunto de las responsabilidades parentales véase [Work-life balance](#)

### 4.3 Seguridad e higiene en el trabajo

*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 ocupacionales	0	0	0

*A 31 de enero de 2023*

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	0	0	0
Índice de frecuencia	0	0	0
Índice de gravedad	0	0	0
Enfermedades ocupacionales	0	0	0

*A 31 de enero de 2022*

	Leves	Graves	Muy graves	Mortales
<b>Accidentes laborales</b>	N/P	N/P	N/P	N/P

A 31 de enero de 2023

	Leves	Graves	Muy graves	Mortales
<b>Accidentes laborales</b>	N/P	N/P	N/P	N/P

El programa *Occupational Health and Safety* (Seguridad e Higiene en el Trabajo) (OH&S) de Dell Technologies está gestionado a través de la organización de Medio Ambiente, Seguridad e Higiene (EHS por sus siglas en inglés) global, integrada por profesionales y expertos en seguridad e higiene. La política OHS de Dell Technologies está disponible en nuestra página web pública. En el ámbito global, regional, de país o local se gestionan otras políticas, procedimientos, herramientas y documentos necesarios para satisfacer las necesidades del programa. La organización EHS colabora con cada área de negocio interna para desarrollar herramientas, programas y procesos destinados a gestionar y cumplir los objetivos del programa. Se anima a los miembros de los equipos para que identifiquen oportunidades de mejora de OH&S, que pueden comunicar a través de una serie de mecanismos.

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

En el Índice GRI de 2023 de Dell Technologies se explica el enfoque adoptado por la dirección en materia de OH&S y las políticas asociadas, en su apartado GRI 403: Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado «*Our Plan, Commitments to human rights*» (Nuestro Plan, Compromisos con los derechos humanos).

Las métricas principales relativas a OH&S se evalúan y comunican a través de la cadena de mando de Dell Technologies. Los accidentes y los accidentes que podrían haberse producido se documentan y se investigan mediante un proceso formal sobre la base del cual se adoptan medidas correctivas. Los índices de accidentes y enfermedades laborales de Dell son sistemáticamente bajos. Pueden consultarse las métricas correspondientes en el Informe ESG 2023 de Dell, en el apartado «*By the Numbers*».

Asimismo, las cifras relativas a accidentes laborales se recogen en el Índice GRI 2023 de Dell Technologies, en el apartado GRI 403: Occupational Health and Safety (Seguridad e Higiene en el Trabajo) punto 403-9: Work-related injuries (Accidentes laborales) y en el punto 403-10: Work-related ill health (Enfermedades laborales).

#### 4.4 Relaciones laborales

- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

% de empleados por país	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022	Ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023
<b>España</b>	100	100	100

En la tabla anterior se indica la cobertura por convenios colectivos firmados en el ámbito del sector/región conforme a la legislación española, como es preceptivo todos los empleados son asignados a un Convenio Colectivo Sectorial.

Forma en que se estructura el diálogo social, incluidos procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados: Dell Technologies se comunica con los empleados a través de distintos canales, incluidos los siguientes:

- *Tell Dell* (encuesta anual de interacción con los empleados)
- *Dell Technologies Ethics Helpline*
- *HR Chat*
- *Employee Resource Groups*
- *Inside Dell Intranet*
- *Business Units All Hands Meetings*
- Reuniones Trimestrales
- Reuniones de Desempeño

El enfoque adoptado por la dirección en relación con las medidas destinadas al cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva, se describe en el Índice GRI 2023 de Dell Technologies, en el apartado GRI 407: «*Freedom of Association and Collective Bargaining*» (Libertad de Asociación y Negociación Colectiva).

Dell Technologies ha adoptado plenamente el Código de Conducta de la Responsible Business Alliance (RBA) tanto para ella misma como para sus proveedores. El Código de Conducta de RBA establece normas destinadas a garantizar la seguridad en la cadena de suministro de productos electrónicos y el trato respetuoso y digno de los trabajadores. En cada uno de sus centros, Dell Technologies tiene establecidas políticas destinadas a la protección de los trabajadores que son coherentes con las disposiciones del Código.

#### 4.5 Formación de los empleados

En el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en los apartados “*Our plan, our goals*” (Nuestro plan, nuestros objetivos), “*Cultivating Inclusion*” (Fomento de la Inclusión) y “*Upholding Trust*” (Fomento de la Confianza) se describen las actividades de formación de Dell Technologies y las novedades más importantes a este respecto.

En Dell Technologies hay una serie de actividades de formación que todos los empleados deben realizar anualmente con carácter obligatorio, así como otras opcionales y específicas de cada departamento. Estas son, entre otras, las sesiones de formación relativas a Ética y Cumplimiento Normativo, Certificación de Producto y *Be the Change*.

	<b>Horas de formación en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022</b>
Directivos y Jefes de sección	299
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	464
Especialistas y personal de ventas	15.562
Trabajadores cualificados	2.414
<b>TOTAL</b>	<b>18.739</b>

	<b>Horas de formación en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023</b>
Directivos y Jefes de sección	188
Jefes de Departamento, Mandos Intermedios	775
Especialistas y personal de ventas	16.313
Trabajadores cualificados	1.400
<b>TOTAL</b>	<b>18.676</b>

#### 4.6 Respeto de la diversidad y de la igualdad de oportunidades

Dell Technologies es una empresa que promueve la igualdad de oportunidades y prohíbe la discriminación y el acoso de cualquier tipo.

Dell Technologies está comprometida con el principio de igualdad de oportunidades laborales para todos los empleados y con un entorno de trabajo libre de discriminación y de acoso. Todas las decisiones en materia laboral en Dell Technologies se basan en necesidades laborales, requisitos de puestos de trabajo y cualificaciones personales, sin atender a aspectos como raza, color, religión o creencias, origen nacional, social o étnico, sexo (incluido embarazo), edad, discapacidad física, mental o sensorial, estado respecto a HIV, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, servicio militar pasado o presente, historial médico familiar o datos genéticos, situación familiar o parental o cualquier otro estado protegido por las leyes o reglamentos de los lugares en que operamos. Dell Technologies no tolerará la discriminación ni el acoso por razón de cualquiera de las características anteriormente mencionadas.

Dell Technologies está comprometida con garantizar la accesibilidad digital a las personas con discapacidad. Mejoramos continuamente la experiencia de usuario de cada uno y aplicamos los pertinentes estándares de accesibilidad. El compromiso de Dell Technologies con la diversidad y con ofrecer la mejor experiencia al cliente nos ayuda a mantenernos competitivos en el mercado. Dell Technologies es consciente y responde a las necesidades de los clientes afectados por discapacidad, puesto que la propia Dell Technologies es reflejo de muy diversas habilidades, experiencias, orígenes y estilos, todo lo cual promueve un entorno de inclusión y respeto de la gran diversidad de personas y culturas con las que Dell Technologies y sus empleados tienen contacto cada día. Dell Technologies contrata a personas afectadas por discapacidad como parte de nuestro compromiso con la inclusión en el lugar de trabajo y siempre nos ocupamos de que muchos de nuestros productos contengan declaraciones de accesibilidad.

Dell Technologies ha implantado políticas que explican y establecen el compromiso de Dell con la diversidad y con la gestión de la diversidad, medidas destinadas a la promoción del empleo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, protocolos contra el acoso sexual y de género y medidas para garantizar el acceso universal de las personas con discapacidad. Para más detalles sobre políticas, recursos adicionales e informes véase el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “ Our plan, Commitment to human rights” y “ Cultivating Inclusion”.

## 5. Derechos Humanos

En Dell Technologies, la defensa y el fomento del respeto de los derechos humanos fundamentales de todas las personas ocupa el centro de nuestra estrategia, objeto y compromiso empresarial de impulsar el progreso humano y crear un impacto social positivo y duradero. Estamos convencidos de que todas las personas merecen ser tratadas por igual con dignidad y respeto y estamos comprometidos con las prácticas empresariales responsables, éticas, inclusivas y sostenibles. Creemos en ganar con integridad y recurrimos a la formación y a la tecnología para ayudar a nuestros equipos a aplicar los principios de integridad y cumplimiento normativo como parte de las operaciones, actividades y decisiones empresariales ordinarias.

Dell Technologies tiene implantadas diversas políticas, principios e informes internos que abordan cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Puede encontrarse información más detallada a este respecto en la siguiente documentación:

- FY23 ESG Report, apartado “*Our plan, Commitment to Human Rights*”
- Dell Human Rights Policy
- Dell Code of Conduct
- Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct
- Dell Vulnerable Worker Policy
- Dell Statement Against Slavery & Human Trafficking
- Dell Code of Conduct for Partners
- Dell Supplier Principles
- Dell Responsible Sourcing Policy

### ***Principales procedimientos de diligencia debida en relación con derechos humanos y la prevención de la mano de obra forzada y la mano de obra infantil <sup>2</sup>***

La Política de Derechos Humanos de Dell Technologies refuerza y aclara nuestra alineación con las expectativas de las Naciones Unidas. Principios Rectores En cumplimiento de nuestro compromiso de respetar los derechos humanos, también hemos implantado otras políticas, protocolos de gobierno corporativo y procedimientos de diligencia debida en relación con recursos humanos en toda nuestra empresa.

Muchas organizaciones internas de Dell Technologies implantan y ponen en práctica nuestros compromisos de conducta empresarial responsable y ética, incluido el respeto de los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor.

Además de las prácticas de diligencia debida y garantía de los derechos humanos aplicadas de forma permanente en toda nuestra organización, también encargamos periódicamente a externos expertos la realización de evaluaciones de impacto sobre derechos humanos (EIDH) que nos permiten tener un mejor conocimiento de los riesgos e impactos en esta materia. Estas evaluaciones sirven de base para la elaboración de las políticas de Dell y respaldan nuestras prácticas de gobernanza y atenuación de riesgos y nuestras prioridades estratégicas.

---

<sup>2</sup> Los procedimientos de diligencia debida deberían abordar, entre otros extremos, las siguientes actividades: identificación de los impactos y riesgos generados por las actividades, definición de las medidas necesarias para su prevención y mitigación, auditar o supervisar dichas medidas con el fin de asegurar que se ponen en marcha, ejecutar las medidas u objetivos para asegurar que los resultados mejoran cada año, definir medidas para compensar aquellos impactos que no puedan evitarse.

Las políticas, fuentes de información e informes existentes se explican en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “ *Our Plan, Commitment to Human Rights*” y en el Índice GRI 2023, en el apartado GRI 408: *Child Labor* (Mano de obra infantil), y 409: *Forced or Compulsory Labor* (Mano de obra forzada)

### ***Reclamaciones recibidas por la violación de derechos humanos***

Dell Technologies es objeto de diversos procedimientos legales y reclamaciones en el curso ordinario de su actividad comercial. En muchas ocasiones, Dell Technologies está sujeta a órdenes judiciales o a acuerdos de confidencialidad que le obligan mantener en secreto la existencia de tales procedimientos o la información referente a los mismos. Por consiguiente, solicitamos con todos los respetos que se acepte el informe anual de Dell Technologies, que puede consultarse en el siguiente enlace:<http://investors.delltechnologies.com> como respuesta a la información solicitada bajo este epígrafe.

Dell Spain no ha recibido ninguna reclamación por incidentes de discriminación que afecten a los derechos humanos.

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

Dell Technologies ha adoptado el Código de Conducta de RBA para ella misma y para sus proveedores. El Código de RBA establece normas destinadas a garantizar la seguridad y el trato respetuoso y digno de los trabajadores en las cadenas de suministro de dispositivos electrónicos y en las cadenas de suministro conexas a escala global. Las políticas implantadas por Dell Technologies en cada uno de sus centros garantizan la protección de los trabajadores tal y como requiere el Código, incluida la protección frente a mano de obra forzada, contratos en régimen de servidumbre y tráfico de personas; mano de obra infantil; trato inhumano; discriminación y acoso; y disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo; horarios, beneficios y salarios justos, libertad de asociación; mecanismos de queja efectivos, y más. Como condición para trabajar con nosotros, los proveedores de Dell deben cumplir los *Dell Supplier Principles* (Principios de los Proveedores de Dell), que incluyen el cumplimiento del Código RBA, la *Dell Responsible Sourcing Policy* (Política de Abastecimiento Responsable de Dell) y otras normas, políticas y requisitos implantados en la Sociedad.

### ***Medidas destinadas a garantizar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación***

Dell Technologies tiene implantadas varias políticas destinadas a garantizar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Para más información a este respecto, véase el Informe ESG 2023 de Dell Technologies en los apartados “*Our Plan, Commitment to Human Rights*” y “*Cultivating Inclusion*”.

### ***Medidas que garantizan la eliminación de la mano de obra forzada***

Dell Technologies tiene implantadas diversas políticas destinadas a garantizar la abolición de la mano de obra forzada. Para más información a este respecto véase el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*Our Plan, Commitment to Human Rights*” y el Índice GRI 2023 de Dell Technologies en el apartado GRI 409: *Forced or Compulsory Labor*.

### ***Medidas destinadas a garantizar la abolición de la mano de obra infantil***

Dell Technologies tiene establecidas diversas políticas destinadas a garantizar la abolición de la mano de obra infantil. Para más información a este respecto véase el Informe ESG 2023 de Dell Technologies en el apartado “*Our plan, Commitment to Human Rights*” y el Índice GRI 2023 de Dell Technologies en el apartado GRI 408: *Child Labor*.

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

Dell Technologies ha adoptado íntegramente el Código de Conducta de RBA para ella misma y para sus proveedores. Es esencial para la adopción del Código entender que una empresa debe operar, en todas sus actividades, dando pleno cumplimiento a las leyes, normas y reglamentos de los países en los que está presente. El Código también anima a los partícipes a ir más allá del cumplimiento normativo, inspirándose en estándares internacionalmente reconocidos, para fomentar la responsabilidad social y medioambiental y la ética empresarial. El cumplimiento del Código no podrá conllevar en ningún caso la infracción de las leyes locales. No obstante, en caso de discrepancia entre el Código de RBA y la normativa local, la RBA establece que deberán cumplirse los requisitos que sean más estrictos. Siguiendo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas, las disposiciones del Código se basan en estándares reconocidos internacionalmente, incluida la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La Libertad de Asociación se aborda expresamente en el Código de RBA como sigue: En cumplimiento de la normativa local, los partícipes respetarán el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y a reunirse pacíficamente, así como a respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo tales actividades. Los trabajadores y/o sus representantes deberán poder comunicar abiertamente ideas y preocupaciones a la dirección en relación con las condiciones laborales y las prácticas de sus superiores sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

## **6. Ética e integridad**

### **6.1 Prevención del cohecho y la corrupción**

Dell Technologies está comprometida con la obtención de negocio basada exclusivamente en los méritos y en la integridad de sus productos y soluciones. No toleramos el cohecho, los sobornos ni la corrupción, con independencia de dónde estemos o dónde operemos. Los sobornos y la corrupción no solo están prohibidos, tanto en lo que respecta a entidades privadas como públicas, por el Código de Conducta de Dell Technologies y por las políticas y estándares de Dell Technologies, sino, en algunos países, por ley.

### ***Existe una política corporativa que explica y establece el compromiso de Dell Technologies con la prevención de la corrupción y del cohecho***

Véase:

- El Informe ESG 2023 de Dell Technologies en el apartado “*Our plan, Commitment to Human Rights*”

### **Otras medidas adoptadas para la prevención de la corrupción y del blanqueo de capitales**

Véase el Código de Conducta de Dell Technologies en el apartado '*We Prevent Money Laundering and Terrorist Financing.*' (Prevenimos el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo).'

### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Dell Spain no realizó ninguna donación a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2023 ni en el ejercicio 2022.

Para más información sobre Dell Technologies, véase:

- Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado "*Transforming Lives*" (Transformando Vidas)
- *Giving and Volunteering* (Dar y Hacer Voluntariado)
- Código de Conducta de Dell Technologies en el apartado "*We Engage in Charitable Contributions and Activities*" (Realizamos Aportaciones y Actividades Benéficas)

## **7. Sociedad**

### **7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible**

La Sociedad participa en las directrices globales de Dell Technologies. Dell Technologies se esfuerza por ser un líder global en todos los aspectos de nuestra actividad, actuando a este respecto con la máxima integridad y comportamiento ético. Nos enorgullece poder informar de nuestros avances en este sentido en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el que ponemos de manifiesto cómo estamos innovando en Dell Technologies para poner nuestra tecnología y experiencia al servicio de nuestros clientes, socios, vecinos, equipos y el planeta.

#### ***Existencia de una política corporativa que explica y establece nuestro compromiso con la sociedad o con las comunidades locales en los lugares en los que estamos presentes***

Véase:

- Transforming Lives
- Código de Conducta de Dell Technologies, en el apartado "*We Engage in Charitable Contributions and Activities*"

#### ***Impacto de las operaciones de la Sociedad sobre el empleo y el desarrollo local***

Véase:

- Transforming Lives

#### ***Acciones de afiliación o patrocinio llevadas a cabo con la comunidad local***

Véase

- El Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado "*Transforming Lives, Giving and Volunteerism,*" y '*Cultivating Inclusion, Building Community*' (Transformar Vidas, Dar y Hacer Voluntariado y «Fomentar la Inclusión, Crear Comunidad)



## 7.2 Subcontratistas y Proveedores

Como empresa global, Dell Technologies tiene una increíble oportunidad de impactar positivamente en el medio ambiente y en las comunidades. Esta oportunidad es mucho mayor cuando incluimos a nuestros miles de proveedores que son fundamentales para nuestra capacidad de crear tecnologías que impulsan el progreso humano.

No nos limitamos a hacer frente a los desafíos que surgen en nuestras operaciones, sino que los aprovechamos para reforzar nuestra resiliencia. Cada reto nos ofrece la oportunidad de aprender, adaptarnos y crecer. Mantener este espíritu nos ha permitido crear una de las cadenas de suministro más fiables y resistentes del sector y hace posible que entreguemos a nuestros clientes, socios y otros grupos de interés lo que necesitan. Asimismo, nuestro inquebrantable compromiso con la sostenibilidad es un factor clave de nuestro éxito.

El programa *Dell Social and Environmental Responsibility* (SER) (Responsabilidad Social y Medioambiental) es uno de los más amplios del sector tecnológico. Adoptamos medidas para prever y abordar cuestiones a este respecto tanto en las propias plantas de Dell como en las de nuestros proveedores, incluidos los proveedores de montaje final, los proveedores directos y los de segundo nivel.

Hay más información disponible en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado *“Advancing Sustainability, Supply Chain”* (Fomento de la Sostenibilidad, Cadena de Suministro)

### ***Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad en materia medioambiental, social y de igualdad de género en la contratación y relación con proveedores***

Véase:

- *Supplier Diversity* (Diversidad de Proveedores)
- *Dell Technologies Code of Conduct for Partners* (Código de Conducta de Dell Technologies para Socios)
- Informe ESG 2023 de Dell Technologies, apartado *“Advancing Sustainability, Supply Chain”*

### ***Explicación del sistema de la Sociedad para evaluar operaciones en las que podría ponerse el riesgo el derecho de libertad de asociación y la negociación colectiva***

Véase:

- Informe ESG 2023 de Dell Technologies, apartado *“Advancing Sustainability, Supply Chain”*
- Código de Conducta de Responsible Business Alliance (RBA) ,\_ apartado *“Freedom of Association”* (Libertad de Asociación).

### ***Cómo se tienen en cuenta los aspectos relativos a medio ambiente e igualdad de género en la selección, homologación y evaluación de proveedores***

Véase el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado *“Advancing Sustainability, Supply Chain”*

### ***Cómo se tiene en cuenta en las relaciones con proveedores y subcontratistas su responsabilidad social y medioambiental***

Es nuestra práctica habitual seleccionar nuevos proveedores atendiendo a criterios sociales.

El enfoque general que adoptamos en la selección de nuevos proveedores se describe en el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*Advancing Sustainability, Supply Chain*”

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

Véase el Informe ESG 2023 de Dell Technologies, en el apartado “*Advancing Sustainability, Supply Chain*”.

### 7.3 Consumidores

El enfoque adoptado por la dirección en relación con la salud y la seguridad de los clientes se describe en el Índice GRI 2023 de Dell Technologies, en el apartado GRI 416: *Customer Health and Safety* (Salud y Seguridad de los Clientes)

***Existencia de una política corporativa que explica y establece el compromiso de la Sociedad con la protección de la salud y la seguridad de los consumidores***

Dell Technologies está comprometida con el cumplimiento de las leyes y reglamentos en cada uno de los países a los que se envía sus productos. Todos los productos de Dell Technologies están diseñados y probados para cumplir los estándares mundiales de seguridad de producto cuando se destinan al uso para el que están concebidos.

Las políticas y procesos de Dell Technologies que velan por que nuestros productos cumplan los requisitos normativos respaldan nuestro objetivo de pleno cumplimiento de los estándares legales y sectoriales aplicables en los países en que se venden productos de Dell Technologies.

Para más información sobre la seguridad de nuestros productos, véase Dell Product Compliance.

Dell Technologies prueba y certifica todos sus productos de conformidad con las leyes y reglamentos de cada uno de los países a los que envía sus productos. Todos los productos que Dell Technologies certifica y que se envían a la Unión Europea son sometidos a pruebas previas y Dell Technologies incluye en los productos la Declaración UE de Conformidad junto con la correspondiente marca de la UE. La Declaración UE de Conformidad puede encontrarse en la página de soporte específica de cada producto de Dell Technologies en [Dell.com/support](https://www.dell.com/support). Puede solicitarse información sobre las pruebas y certificación de un determinado producto en Dell Product Compliance.

***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 cumplir los correspondientes estándares mundiales de seguridad de producto cuando se usan para el fin al que están destinados.

***Casos de incumplimiento que afectan a la salud y la seguridad de los consumidores en relación con el uso de productos y servicios.***

Todas las posibles incidencias de seguridad son investigadas. Dell Technologies no tiene conocimiento de ninguna incidencia investigada con la conclusión de que sea imputable a la falta de conformidad de un producto en el ejercicio 2023 ni en el ejercicio 2022 en España.

El [Product Compliance Support Help Desk](#) contesta las solicitudes en el orden en que las recibe. El plazo de respuesta comprometido es de dos días hábiles.

## 7.4. Información Fiscal

Beneficios antes de impuestos por país según las cuentas individuales del ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023:

### EUROS

PAÍS	31.01.2022	31.01.2023
España	9.312.537	9.577.942

Impuesto sobre sociedades pagado por país en el ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023:

### EUROS

PAÍS	31.01.2022	31.01.2023
España	3.681.908	3.093.154

No ha recibido ayudas de las administraciones públicas.

## 8. Referencias:

Informe	Referencias
Informe ESG 2023 de Dell Technologies	FY23 ESG report
Dell Technologies FY 23 GRI Index	FY23 GRI Index
2022 CDP Water Security Report	CDP Water Security Report
2022 CDP Climate Change Report	CDP Climate Change Report

## Apéndice 1 Trazabilidad entre la Ley y GRI

ÁMBITOS	Contenido	Indicador GRI Asociados	Nombre 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.	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-7	2. Sobre la compañía 2.1. Información General: 2,2. Principales actividades y modelo de negocio
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> 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.	GRI 3-3	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 estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	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 previsible</u> s de las actividades de la empresa en el medio ambiente 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>	GRI 3-3 GRI 2-23	3. Medio ambiente 3,1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental <a href="#">FY23 ESG report</a>
	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.	GRI 3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular <a href="#">FY23 ESG report</a>
			3. Medio Ambiente 2,1. Contaminación y economía circular
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular <a href="#">FY23 ESG report</a>
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular <a href="#">FY23 ESG report</a>
	Uso sostenible de los recursos		
	El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ';	GRI 3-3 303-5	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos <a href="#">FY23 ESG report</a>
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 3-3 301-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos <a href="#">FY23 ESG report</a>	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 3-3 302-1 302-2 304-4	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos <a href="#">FY23 ESG report</a>	
Cambio Climático			

	<p>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;</p> <p>Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</p> <p>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.</p>	<p>GRI 3-3 305-1 305-2 305-3</p>	<p>3. Medio Ambiente 3.4. Cambio climático <a href="#">FY23 ESG report</a></p>
	<p>Protección de la biodiversidad</p>		
	<p><u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</u>; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</p>	<p>GRI 3-3</p>	<p>3. Medio Ambiente 3,5. Protección de la biodiversidad</p>

Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	GRI 3-3 GRI 2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número total y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u> ,	GRI 2-7	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Promedio anual de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u> .	GRI 2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número 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;	GRI 3-3 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Brecha salarial</u> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	GRI 3-3 405-2	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> ,	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Implantación de <u>políticas de desconexión laboral</u> ,	GRI 3-3	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	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
	Número de horas de <u>absentismo</u>	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.I
	<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.	GRI 3-3	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;	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	<u>Accidentes</u> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 403-10	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;	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4,4. Relaciones sociales
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa <u>para promover implicaciones de los trabajadores en términos</u>	GRI 3-3	4. Recursos Humanos 4,4. Relaciones sociales
Porcentaje de <u>empleados cubiertos por convenio colectivo por país</u> ;	GRI 2-30	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.	403-4	4. Recursos Humanos 4,4. Relaciones sociales
	Formación		
	Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;	GRI 3-3	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	GRI 3-3	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;	GRI 3-3	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 <u>gestión de la diversidad</u> .			
Derechos humanos	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-27	5. Derechos Humanos
	<u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	5. Derechos Humanos
	<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;	GRI 3-3	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	GRI 3-3	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u> ;	GRI 3-3	5. Derechos Humanos
	La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u> .	GRI 3-3	5. Derechos Humanos
Corrupción y soborno	<u>Medidas</u> adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;	GRI 3-3 GRI 2-23 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Medidas para</u> luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	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.



<b>Sociedad</b>	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	GRI 3-3 413-1	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;	GRI 2-29	7. Sociedad 7,1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	GRI 2-28	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 auditorias y resultados de las mismas.	GRI 3-3	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.	GRI 3-3	7. Sociedad 7,3. Consumidores
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios	GRI 3-3	7. Sociedad 7,4. Información fiscal
Subvenciones públicas recibidas	201-4	7. Sociedad 7,4. Información fiscal	

En cumplimiento de la normativa mercantil vigente y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, los Directores de Dell Computer, S.A.U., quienes aceptan la firma de todas las hojas, con fecha de 26 de julio de 2023, proceden a formular el presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio comprendido entre 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, presentándose en un documento separado.

Fiona Dibley,  
Administrador

.....

