

# Rapport sur la responsabilité sociale 2017



« Au fil des décennies, nous avons amélioré la qualité de vie des parties prenantes avec qui nous interagissons, des clients aux employés en passant par les collectivités et les lieux dans lesquels nous sommes présents. Aujourd'hui, en tant qu'entreprise technologique spécialisée en commerce international, nous perpéтуons cette tradition grâce aux efforts concertés de nos 14 000 employés talentueux et dévoués ».

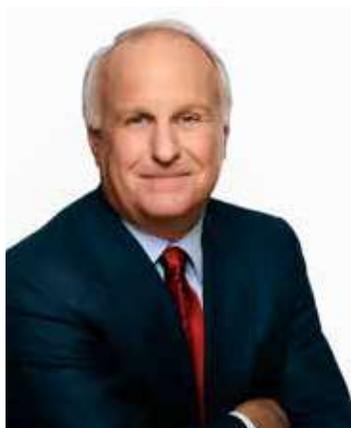
— Marc B. Lautenbach  
Président et chef de la direction



## Table des matières

Lettre du président et chef de la direction .....	04
Nos pratiques commerciales .....	05
Environnement .....	09
Nos employés .....	15
Clients et fournisseurs .....	26
Collectivité .....	29

## Lettre de Marc B. Lautenbach, président et chef de la direction



Il y a cinq ans, peu après avoir rejoint Pitney Bowes en tant que PDG, je me suis entretenu avec trois de mes prédécesseurs pour connaître leur point de vue sur ce qui rend cette entreprise aussi spéciale. Ils étaient unanimes sur un point : l'impressionnante réussite continue et durable de l'entreprise est directement attribuable à sa culture d'innovation, d'intégration et d'engagement communautaire, et au type de personnes que cette culture attire.

Naturellement, cinq ans, ce n'est qu'une infime période par rapport au siècle qui s'est écoulé depuis que Pitney Bowes est en affaires. Toutefois, ces cinq ans ont suffi à prouver la sagesse de ce conseil et la force de ces valeurs pour propulser notre transformation en entreprise numérique du XXI<sup>e</sup> siècle. Le présent rapport sur la responsabilité sociale souligne plusieurs indicateurs de notre progrès à ce jour. En effet, malgré les changements importants apportés à notre modèle d'affaires, nous sommes toujours la même Pitney Bowes qui s'est engagée à agir de manière responsable et à « faire ce qu'il faut, de la bonne façon » dans les communautés du monde entier. Parallèlement, le rapport illustre comment progresser davantage dans la voie que nous avons tracée.

Au fil des décennies, nous avons amélioré la qualité de vie des parties prenantes avec qui nous interagissons, des clients aux salariés en passant par les collectivités et les lieux dans lesquels nous sommes présents. Aujourd'hui, comme entreprise technologique spécialisée en commerce international, nous perpétons cette tradition grâce aux efforts concertés de nos 14 000 employés talentueux et dévoués. Le respect de nos valeurs au quotidien fait de nous une meilleure entreprise et une ressource puissante pour nos clients. Cela se traduit par notre expérience en matière de diversité et d'intégration, par nos programmes novateurs en matière de santé, de sécurité et de bien-être, par la réduction constante de notre empreinte carbone grâce à la conservation et à la remise en état des ressources, et finalement par nos solutions innovantes de commerce électronique.

Notre réussite n'est pas passée inaperçue auprès de nombreux spécialistes du secteur, dont Forbes (« Les plus importants employeurs américains »), The Economic Times (« Les meilleurs employeurs en Inde »), DiversityInc (« 50 meilleures entreprises en matière de diversité »), Drucker Insitute (« Les 250 entreprises les mieux gérées ») et l'American Heart Association (« Prix d'or du lieu de travail axé sur la mise en forme »). De telles reconnaissances consolident nos efforts et attestent que nous sommes sur la bonne voie. Au-delà de cette reconnaissance publique, nous estimons que le comportement et les gestes de nos propres employés à l'internationale, sur le terrain et sous forme de bénévolat, sont une force bien plus grande.

Au cours de l'année écoulée, notre programme mondial de bénévolat, Dedication to Education (dévouement pour la pédagogie), a porté 75 projets, proposant des programmes novateurs aux salles de classe et aux organismes communautaires dans 30 emplacements répartis dans 7 pays. Nos programmes philanthropiques ont attiré 187 000 étudiants et offert 4,3 millions d'heures d'enrichissement. Ils couvrent l'alphabetisme chez les jeunes enfants, la formation en STIM, puis la formation et l'encadrement en entrepreneuriat. Le dévouement de nos employés envers le travail communautaire a totalisé 59 000 heures de volontariat tandis que leurs dons individuels aux œuvres de bienfaisance complétés par la fondation de Pitney Bowes ont permis d'apporter une aide financière directe de 2,7 millions de dollars à plus de 1 800 organisations.

Ce travail est loin d'être sans incidence pour nos activités. Cela fait partie intégrante de ce que nous sommes et de comment nous fonctionnons. En 2020 Pitney Bowes célébrera ses 100 ans le regard résolument fixé sur un avenir d'innovation et de service. Je ne doute pas que notre culture et notre patrimoine nous donneront un immense avantage concurrentiel lorsque nous explorerons la prochaine génération d'opportunités. Avant tout, je suis reconnaissant envers tous ceux et celles qui au sein de notre entreprise ont travaillé dur pour que cela soit possible.

**Marc B. Lautenbach**  
Président et chef de la direction

# Nos pratiques commerciales

Nous démontrons au quotidien notre engagement en matière de responsabilité sociale par la façon dont nous exerçons nos activités. Notre culture d'intégrité et de valeurs communes est essentielle à notre réussite et l'a été tout au long de notre histoire. Nos employés sont tenus responsables de respecter nos politiques et doivent se conformer aux valeurs de la société et aux lois et règlements locaux.

Notre énoncé de valeur principale, « Nous faisons ce qu'il faut, de la bonne façon », définit la manière dont nous avons choisi de mener nos activités et donne le ton en ce qui concerne nos interactions avec les parties prenantes. Les employés de Pitney Bowes se sont engagés à traiter avec équité, honnêteté, respect et intégrité nos clients, nos partenaires commerciaux, leurs collègues et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. La réussite de l'entreprise en tant que chef de file de l'industrie, employeur, partenaire commercial et citoyen du monde est fondée sur cet engagement depuis plus de 95 ans.

## Valeurs et éthique

Notre énoncé de valeur principale, « Nous faisons ce qu'il faut, de la bonne façon », définit la manière dont nous avons choisi de mener nos activités et donne le ton en ce qui concerne nos interactions avec les parties prenantes. Les employés de Pitney Bowes se sont engagés à traiter avec équité, honnêteté, respect et intégrité nos clients, nos partenaires commerciaux, leurs collègues et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. La réussite de l'entreprise à la fois comme chef de file de l'industrie, employeur, partenaire commercial et citoyen du monde se fonde sur cet engagement depuis plus de 95 ans.

### Code de conduite

Le Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes constitue notre code de conduite. Il offre un aperçu des politiques, lois et conduites attendues de la part de tous les collaborateurs à l'échelle mondiale. Bien qu'un comportement conforme à la loi constitue une attente minimale, nous demandons aux employés de se conduire selon les normes éthiques les plus strictes. Nous avons adopté une version de notre code de conduite destinée à nos employés établis aux États-Unis et une autre version à l'intention de nos employés qui se trouvent dans des lieux internationaux (dans de multiples langues), afin de tenir compte des différences relatives aux exigences de la loi et aux pratiques culturelles.

### Comité d'examen en matière d'éthique et de conformité

Nous disposons d'un comité d'examen établi en matière d'éthique et de conformité, dont les membres se réunissent régulièrement. Ce comité est chargé de surveiller et d'aider les Business Units et unités fonctionnelles à respecter les exigences réglementaires qui affectent directement leurs opérations quotidiennes (par exemple la réglementation régissant les contrats gouvernementaux ou la mise au rebut de composants de produits). Ce comité comprend des cadres supérieurs responsables de diverses fonctions administratives et présents au sein d'unités commerciales variées. En raison de la complexité et de la multiplicité des règlements relatifs au travail et à l'emploi, nous maintenons un comité distinct spécialement axé sur ce domaine. Ce comité se réunit régulièrement.

### Formation

Les employés ont le droit de connaître et de comprendre les comportements et la conduite que l'entreprise attend d'eux. Nous communiquons nos attentes par l'entremise de programmes pédagogiques et de formations annuelles, que nous personnalisons afin de répondre aux besoins de chaque groupe d'employés en utilisant des moyens variés. Chaque année, nous offrons une formation de base ou complète sur des sujets importants liés à la conformité qui s'appliquent à tous les employés, ainsi qu'une brève formation passant en revue les faits saillants des cours approfondis donnés l'année précédente. Nous favorisons aussi les communications pour rappeler aux employés les éléments essentiels couverts dans les cours donnés les années précédentes. Les nouveaux employés suivent une formation d'initiation sur la conformité en lien avec leur emploi et sont ensuite inscrits l'année suivante aux cours donnés à l'ensemble des employés. Cette approche cyclique aide les employés à songer régulièrement aux exigences clés. Notre matériel de formation annuelle est offert dans de multiples langues.

En plus de nos cours standards, nous proposons diverses initiatives de sensibilisation et capsules vidéo. Notre programme « Montrer la voie » aide nos cadres intermédiaires à créer leurs propres messages relatifs à la conformité à l'intention de leurs employés. Et dans le cas des employés qui n'ont pas accès à un ordinateur, les cadres peuvent offrir de la formation de groupe mensuelle sur des sujets dont notre Code d'éthique commerciale traite.

### Réseaux de services de conseil et de signalement

Nous encourageons les employés à demander conseil en cas de dilemme éthique et à signaler tout méfait présumé ou réel. Notre Service d'assistance en matière d'éthique est exploité par un administrateur indépendant et est accessible en tout temps. Les employés peuvent appeler ce service pour discuter de leurs inquiétudes (de façon anonyme, si la loi locale le permet) dans l'une des 140 langues offertes. Les employés peuvent aussi communiquer avec le Service mondial de l'éthique et de la conformité en personne ou sur la page Web, par courrier, par téléphone ou par courriel confidentiel. Tout signalement de violation potentielle de la loi ou d'une politique de l'entreprise sera examiné rapidement par le service Global Ethics and Compliance, et une enquête sera menée s'il y a lieu, avec les parties prenantes concernées. Si les résultats de l'enquête appuient les allégations, nous prenons des mesures disciplinaires appropriées et uniformes.

## Risques et continuité des activités

### Risques

Nous avons mis en place un processus structuré et uniforme de gestion continue des risques à l'échelle de l'entreprise. Le programme de gestion des risques de l'entreprise (GRE) détermine et surveille les risques d'entreprise et gère notre réaction à ces risques au moyen de plans d'action appropriés. Ces risques sont évalués dans le contexte des stratégies, des activités, de l'environnement commercial de l'entreprise et d'autres facteurs, et ils sont mis à jour périodiquement. Tout au long de l'année, le comité directeur en matière de risques de l'entreprise, soit une équipe interfonctionnelle représentant à la fois les unités commerciales et les divisions de soutien de l'entreprise, examine les risques. Chaque risque d'entreprise est également examiné en profondeur soit par un comité du conseil d'administration, ou par l'ensemble du conseil d'administration, à des fins de discussion et, au besoin, de prise de mesures. Le comité d'audit examine également de façon indépendante les politiques et les procédures en fonction de l'identification, de l'évaluation et de la gestion des risques.

Ce processus ciblé de GRE à plusieurs niveaux constitue un outil essentiel pour aider l'entreprise à créer de la valeur pour nos actionnaires, à la préserver et à la matérialiser.

### Continuité des activités

Notre programme de continuité des activités est aligné sur notre processus de gestion des risques. L'objectif principal du programme est de soutenir la planification des mesures d'urgence afin d'évaluer l'impact des événements qui pourraient nuire aux clients, aux actifs ou aux employés. Pitney Bowes a établi des processus visant à soutenir la continuité de ses activités en cas de crise. Grâce à du personnel de base et à l'engagement de nos unités commerciales, nous sommes en mesure de réagir de façon appropriée selon les événements. De plus, nous formons nos employés, effectuons des exercices de simulation et évaluons notre programme chaque année afin d'y apporter des améliorations.

## Protection des renseignements confidentiels

Pitney Bowes a pris l'engagement de protéger les informations à caractère personnel et confidentiel. Nous continuons de mettre à jour et d'améliorer nos procédés et systèmes afin de protéger les renseignements des clients, des employés et de l'entreprise. Nous intégrons des fonctions de protection de renseignements confidentiels à nos produits, laissons le choix aux clients quant aux renseignements qu'ils nous transmettent et sommes transparents en ce qui concerne la façon dont nous utilisons ces renseignements. En tant qu'entreprise internationale, Pitney Bowes se conforme aux lois sur la protection de la vie privée partout dans le monde, y compris au règlement général sur la protection des données de l'Union européenne. De plus, nous respectons les lois et règlements applicables relatifs aux renseignements personnels, de nos clients, de nos partenaires et de nos employés, qui franchissent des frontières géographiques et juridictionnelles, notamment la certification dans le cadre du programme « EU-US Privacy Shield ». Notre objectif consiste à favoriser l'innovation et la confiance relativement à la cyberéconomie en pleine évolution en limitant les risques en matière de confidentialité, en respectant nos obligations réglementaires et légales et en gérant correctement les données des parties prenantes.

Nous exigeons que tous les employés et partenaires de Pitney Bowes se conforment à l'ensemble de nos politiques sur la protection de la vie privée et respectent les lois et règlements de protection des données. Notre agent en chef de la protection des données gère nos programmes internationaux de protection des données et travaille en étroite collaboration avec toutes les unités commerciales et les services de l'Informatique, de l'Ingénierie et de l'Audit interne. Des cadres supérieurs composent notre comité de protection des renseignements confidentiels et de gouvernance en matière de sécurité, qui supervise ces efforts. Nous examinons également les risques en matière de confidentialité et les plans d'atténuation avec un comité directeur en matière de risques composé de cadres supérieurs et le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration examine aussi régulièrement les efforts déployés en matière de cybersécurité.

## Défense des intérêts

Notre Service mondial des affaires gouvernementales et réglementaires aide Pitney Bowes à s'orienter correctement dans les domaines gouvernementaux et réglementaires complexes auxquels nous sommes confrontés dans le cadre de nos activités. Pitney Bowes prend part à la politique publique et aux processus politiques de diverses façons.

Lorsque les politiques publiques ont des répercussions sur nos activités et nos clients, nous nous efforçons de faire valoir une perspective informée et constructive. Nous concentrons naturellement nos efforts dans les domaines et les régions les plus pertinents pour notre entreprise, notamment sur les politiques liées à l'industrie postale, au commerce et à la protection des renseignements confidentiels.

Nous maintenons un solide programme de conformité afin de veiller à ce que nos efforts pour défendre nos intérêts respectent toutes les lois en vigueur. Nous respectons également les normes éthiques les plus strictes dans le cadre de ces efforts. Nous signalons librement notre conformité envers ces principes pour les dépenses politiques des entreprises sur une base annuelle.

Les questions relatives à ces principes doivent être acheminées au Service mondial des affaires gouvernementales et réglementaires, à l'adresse 3001 Summer St., Stamford, CT 06926, ou à l'adresse électronique [govtaffairs@pb.com](mailto:govtaffairs@pb.com).

### Xpresspost - régime pour les envois aux États-Unis

Le comité de gouvernance du conseil d'administration de Pitney Bowes supervise les activités politiques de l'entreprise, notamment sa politique sur les dépenses politiques. Le comité, composé entièrement d'administrateurs indépendants, passe en revue les rapports réguliers concernant les dons que l'entreprise verse à des candidats, des comités et des partis politiques, ainsi que nos dépenses liées à des associations professionnelles et autres organismes exonérés d'impôt, qui pourraient servir à des fins politiques. Le Comité reçoit des comptes rendus périodiques concernant les activités et dépenses politiques de l'entreprise. L'ensemble de notre conseil d'administration est également informé de ces activités.

En plus de la supervision du conseil, nous demandons périodiquement à des experts indépendants de passer en revue nos politiques en matière de contributions politiques et notre conformité à cet égard.

L'équipe du Service mondial des affaires gouvernementales et réglementaires, dirigée par un chef d'équipe de la haute direction, est responsable de la prise de décision quotidienne relativement aux activités politiques. Cette personne supervise la participation de l'entreprise au processus politique et a le dernier mot en ce qui concerne les dons versés à des candidats, comités et partis politiques, ainsi que nos dépenses liées à des associations professionnelles afin d'appuyer les objectifs de l'entreprise. Ce chef d'équipe est directement rattaché à un membre de la haute direction de Pitney Bowes qui, à son tour, relève directement du PDG.

Le comité responsable des dons d'entreprise de Pitney Bowes se compose de hauts dirigeants de Pitney Bowes. Ce comité supervise les décisions relatives aux dons que l'entreprise verse à des candidats, comités et partis politiques. Les critères que nous utilisons pour déterminer les candidats et les comités de candidat que nous appuyons sont définis dans la rubrique relative aux dépenses politiques.

### Dépenses politiques aux États-Unis

Aux États-Unis, nous ne donnons pas de fonds d'entreprise et ne faisons pas de dons en nature à des candidats au niveau fédéral, ni à des comités de parti national. Notre politique relative aux dépenses de fonds d'entreprise se reflète dans le code de conduite de l'entreprise, que nous appelons notre Code d'éthique commerciale.

Dépenses indépendantes : Nous n'utilisons pas de fonds d'entreprise pour effectuer des dépenses indépendantes directes ni pour financer des communications électorales pour le compte de candidats à un poste public.

Mesures faisant l'objet d'un vote : En règle générale, nous n'utilisons pas de fonds d'entreprise pour appuyer ou opposer des mesures faisant l'objet d'un vote. En cas de vote sur une question ayant un effet important sur notre entreprise, tout don à une campagne en faveur ou en défaveur de la mesure nécessiterait l'approbation du comité responsable des dons d'entreprise de Pitney Bowes.

Dons politiques d'entreprise : Nous utilisons des fonds d'entreprise afin de contribuer à la campagne de candidats, de comités et de partis politiques des États-Unis, surtout parce qu'un grand nombre d'États n'autorisent pas l'utilisation d'un CAP fédéral, le moyen que nous avons privilégié par le passé pour faire nos dons politiques. Nos décisions en matière de dons d'entreprise sont fondées sur divers facteurs, notamment les opinions du candidat ou du comité sur des questions de politique publique importantes pour Pitney Bowes, des qualités de meneur éprouvées ou le potentiel d'être chef de parti, la représentation de districts ou d'États dans lesquels Pitney Bowes mène des activités, la participation à des comités dont les actions pourraient avoir une incidence sur notre entreprise, et la probabilité d'être élu.

Aux États-Unis, nous utilisons également des fonds d'entreprise pour soutenir un petit nombre d'organismes composés de représentants élus et nommés à l'échelle d'un État et de comités de convention de partis politiques, dont certains sont appelés des « organismes 527 ». Habituellement, nous équilibrons nos dons entre les deux principaux partis politiques, bien que les montants puissent varier d'une année à l'autre. Nous ne consultons aucun des groupes en ce qui concerne le décaissement de leurs fonds. Sur notre site Web, nous divulguons deux fois par année le montant total des dons versés à de tels organismes à partir de fonds d'entreprise.

Nous faisons des dons afin de soutenir les intérêts de Pitney Bowes, sans égard aux intérêts politiques privés des dirigeants, des administrateurs ou des membres du conseil d'administration de l'entreprise. Nous ne contribuons pas à des campagnes en prévision, en reconnaissance ou en échange d'une loi officielle.

Adhésions à des associations professionnelles et à d'autres organismes et partenariats avec ceux-ci : Pitney Bowes est membre ou partenaire de plusieurs groupes de l'industrie, professionnels et autres qui représentent les secteurs du traitement de courrier, de la technologie et du commerce électronique mondial, ainsi que de groupes représentant le monde des affaires en général. Nous investissons dans ces partenariats afin de parvenir à un consensus sur des questions de politique pouvant avoir une incidence sur notre entreprise et nos clients. Il va sans dire que même si nous avons parfois des intérêts politiques communs avec ces groupes, nous ne sommes pas forcément toujours d'accord avec les points de vue de l'organisme en général et/ou d'autres membres.

Chaque année, nous faisons des efforts raisonnables pour obtenir auprès d'associations membres le montant des frais ou paiements de l'entreprise totalisant 25 000 \$ ou plus engagés dans le cadre de lobbying non déductible et de dépenses politiques en vertu de l'article 162(e) du Internal Revenue Code. Ces renseignements sont divulgués publiquement, comme l'exige la loi, dans un rapport présenté à la Chambre des représentants des États-Unis, qui est accessible à l'adresse [clerk.house.gov/public\\_disc](http://clerk.house.gov/public_disc), et au Sénat américain, accessible à l'adresse [www.senate.gov/legislative/Public\\_Disclosure/LDA\\_reports.htm](http://www.senate.gov/legislative/Public_Disclosure/LDA_reports.htm).

Nous ne prévoyons pas demander de renseignements concernant les dons versés par ces groupes à d'autres groupes, ni fonder notre adhésion à des organismes ou nos commandites sur des critères précis, à l'exception de ceux qui pourraient contribuer à faire avancer nos objectifs commerciaux.

### Engagement des employés

Nous respectons le droit de nos employés à participer au processus politique de diverses façons. Cette participation est un choix personnel. Nous exigeons que les activités politiques personnelles de nos employés ne suggèrent aucun appui de Pitney Bowes, qu'elles ne se déroulent pas pendant les heures de travail prévues d'un employé et qu'elles ne nécessitent pas l'utilisation de ressources de l'entreprise. De plus, nous ne remboursons pas aux employés, directement ou indirectement, de dons ou dépenses politiques. Ces principes se reflètent dans le Code d'éthique commerciale de l'entreprise, qui est notre code de conduite.

Aux États-Unis, nous offrons aux employés la possibilité de prendre part volontairement au processus politique en se joignant aux comités d'action politique (CAP) non partisans de Pitney Bowes. Les CAP permettent à nos employés de regrouper leurs ressources financières pour appuyer des candidats, partis et comités politiques, afin de soutenir les intérêts de l'entreprise.

Les dons des CAP de Pitney Bowes sont financés exclusivement par des cotisations volontaires d'employés admissibles, qui sont des citoyens ou résidents autorisés permanents américains. Les dons personnels aux CAP de Pitney Bowes n'ont aucune incidence sur le statut d'un employé au sein de l'entreprise, et il n'y aura aucune représaille à l'encontre d'un employé qui choisit de ne pas faire de don.

Des cadres supérieurs siègent au Comité d'action politique, qui supervise les dons versés aux candidats, comités et partis politiques. Les récipiendaires de dons de CAP sont déterminés en évaluant les opinions du candidat ou du comité sur des questions de politique publique importantes pour Pitney Bowes, ses qualités de meneur éprouvées ou son potentiel d'être chef de parti, la représentation de districts ou d'États dans lesquels Pitney Bowes mène des activités, sa participation à des comités dont les actions pourraient avoir une incidence sur notre entreprise, et la probabilité d'être élu.

Nos CAP contribuent à soutenir les intérêts de Pitney Bowes, sans égard aux intérêts politiques privés des dirigeants, des administrateurs ou des membres du conseil d'administration de l'entreprise. Les CAP ne contribuent pas à des campagnes en prévision, en reconnaissance ou en échange d'une loi officielle.

Le CAP fédéral de Pitney Bowes présente un rapport sur ses contributions à la Commission électorale fédérale, que l'on peut retrouver sur le site [fec.gov/](http://fec.gov/), tandis que le CAP de l'État de New York présente son rapport sur ses contributions à la Commission électorale de l'État de New York. Le site Web de la Commission est accessible à l'adresse [elections.ny.gov/INDEX.html](http://elections.ny.gov/INDEX.html). Les PAC de Pitney Bowes divulguent leurs dons sur le site Web de Pitney Bowes deux fois par année.

# Environnement

Pitney Bowes a une longue tradition de responsabilité environnementale, et nous cherchons chaque année de nouvelles façons de réduire notre empreinte environnementale. Au cours des 50 dernières années, nous avons œuvré à réduire nos flux de déchets, à améliorer notre utilisation d'emballages réutilisables (recyclables), à optimiser l'utilisation d'encres à base d'eau, à évaluer d'autres méthodes d'élimination de flux de déchets plus écologiques, à recourir à des partenariats pour améliorer la récupération d'équipement en vue de leur réutilisation, au recyclage de nos produits et à leur gestion en fin de vie, à employer des fournisseurs novateurs et responsables en matière de gestion des déchets et à gérer nos efforts d'assainissement d'anciens sites.

## Politique mondiale

Pitney Bowes s'engage à respecter les règlements applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité dans ses établissements à l'échelle mondiale. Nous avons comme objectif :

- d'offrir des produits et services sûrs.
- de réduire l'incidence de ceux-ci sur l'environnement.
- de dépasser la notion de conformité afin d'être un chef de file des meilleures pratiques ESS.
- d'effectuer nos opérations dans le respect de l'environnement
- de veiller à ce que nos employés puissent travailler sans se blesser dans nos installations et ailleurs.

Tous les employés ont le devoir de respecter cette politique.

- Le département mondial de l'environnement, de la santé et de la sécurité est chargé d'établir des politiques et de suivre leur mise en application.
- Les dirigeants de l'entreprise, des filiales et des unités commerciales sont responsables de mettre en œuvre les programmes d'ESS de l'entreprise, adaptés à leurs besoins commerciaux, au sein de leur organisation.

## Économie d'énergie et gestion des déchets

### Gestion du carbone

En 2007, nous avons établi notre empreinte de carbone de référence suivant le protocole de l'Institut des ressources mondiales et nous avons publié les normes techniques de Pitney Bowes en matière de Gestion du carbone. Ce document définit les exigences concernant la création du programme de gestion du carbone afin d'affronter le problème du changement climatique, notamment la consommation d'énergie et les mesures de conservation, puis la publication de rapports sur l'empreinte carbone de Pitney Bowes. Grâce à un processus validé par des commentaires de tiers, nous fournissons des recommandations pour nos différents secteurs d'activité. Celles-ci établissent les normes de collecte des données de consommation énergétique à l'échelle de l'entreprise, décrivent les rôles et les responsabilités de chaque activité, et indiquent les outils à utiliser pour collecter et établir des rapports sur les données pour l'entreprise. Ces recommandations sont actualisées régulièrement pour refléter leur constante évolution, notamment en fonction d'organisations comme le Carbon Disclosure Project (CDP<sup>MC</sup>) et des changements internes apportés dans notre entreprise.

### Révision de la référence

En 2014, nous avons modifié la référence afin de tenir compte de la vente des Services de gestion Pitney Bowes. Nous publions notre empreinte carbone dans le cadre du projet international Carbon Disclosure Project (CDP<sup>TM</sup>), et participons aux Sondages investisseurs et chaînes logistiques (Investors and Supply Chain Surveys).

Pour la neuvième année, notre protocole de collecte et d'établissement de rapports sur les émissions de carbone a fait l'objet d'un audit par un tiers, à la suite d'un examen approfondi. Cette vérification comprend un examen de niveau 1 (émissions émanant directement de combustibles fossiles), de niveau 2 (consommation d'électricité) et de niveau 3 (émissions de carbone liées aux voyages d'affaires en avion).

### Divulgaration des émissions de carbone et rendement

Nos efforts continus en matière de consolidation de sites et de mise en œuvre de matériels et de procédés écoénergétiques continuent de porter leurs fruits en réduisant nos coûts énergétiques et notre empreinte carbone globale. Nous avons atteint à la fin de 2014 notre objectif de réduction de la consommation d'énergie de 2017 (15 % en cinq ans) et nous sommes fixé le nouvel objectif de réduire nos émissions de carbone de 8 % au cours des cinq prochaines années. Nos émissions de type 1 et 2 étaient neutres de 2015 à 2017.

### Progrès continu en matière de divulgation de l'information en matière de changements climatiques

En 2017 nous avons continué à recevoir des notes élevées du CDP, et nous avons une note moyenne de « A- » pour nos efforts en matière de divulgation. Peu d'entreprises évaluées par le CDP ont obtenu une note alphabétique, qui fait partie d'un nouveau système de notation mis en place par le CDP, aussi élevée.

Les années précédentes, nous étions ravis de recevoir le prix Climate Leaders (leaders du climat) 2016 décerné par l'Environmental Protection Agency (EPA) des États-Unis, dans la catégorie OR portant sur l'excellence en matière de réalisation d'objectif de gestion des gaz à effet de serre, parce que nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre absolues mondiales de 15 pour cent de 2012 à 2014.

### Énergie renouvelable

Nous sommes un membre fondateur du Green Power Market Development Group, partenariat de l'industrie avec l'EPA visant à promouvoir le développement et l'achat de sources d'énergie de substitution. Depuis 2003, nous achetons des crédits d'énergie renouvelable (CÉR) afin d'appuyer des projets d'énergie verte employant notamment des technologies solaires, éoliennes et de bioénergie. Jusqu'à présent, nos CÉR ont permis une réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de plus de 73 800 tonnes métriques.

### Réduction de la consommation d'énergie

Nous nous engageons à rendre l'ensemble de nos activités plus écologiques et plus efficaces. Notre groupe de travail interfonctionnel en matière d'énergie sensibilise les employés au sujet de l'économie d'énergie, ce qui a entraîné une baisse considérable de la consommation d'énergie. Fin 2017, nous avons réduit notre consommation électrique de plus de 34,5 millions de kilowattheures par rapport à 2007 ce qui représente une économie de 4,62 millions de dollars et une réduction de notre empreinte carbone de 16 134 tonnes de CO<sub>2</sub>. Nos initiatives en matière d'économie d'énergie comprennent l'installation de luminaires et de moniteurs plus efficaces et le regroupement de sites.

En 2017, l'entreprise a continué à s'intéresser à la consolidation de sites dans le cadre de son initiative de transformation stratégique. Au cours des cinq dernières années, ces efforts nous ont permis de réduire notre consommation d'électricité connexe de plus de 24 millions de kilowattheures, ce qui a permis une baisse des émissions de carbone de plus de 9331 tonnes métriques.

### Diminution des déchets provenant d'activités

Depuis 1996, Pitney Bowes prend part à l'initiative WasteWise de l'EPA, programme volontaire visant à diminuer la production de déchets, à augmenter le recyclage et à promouvoir la fabrication et l'achat de produits faits à partir de matières recyclées. Au fil des années, nous avons reçu neuf récompenses de l'EPA, notamment le titre de Meilleur programme et de Partenaire de l'année. En 2007, nous avons été nommés au WasteWise Hall of Fame pour notre leadership sur le plan du recyclage et avons travaillé dur pour maintenir cette place au Hall of Fame. Seulement 15 autres entreprises ont reçu cet honneur. En 2017, nous avons augmenté notre participation interne au programme WasteWise en améliorant le processus de collecte de données sur les matériaux recyclés pour notre activité de tri préalable et avons sollicité la participation de sites Newgistics supplémentaires.

Notre campagne de réduction des déchets aux États-Unis a permis d'éviter la production de l'équivalent de plus de 15 800 tonnes métriques de CO<sub>2</sub> en 2017. Depuis 2004, nous avons évité la production de l'équivalent de 238 800 tonnes métriques de CO<sub>2</sub>, ce qui équivaut au retrait de plus de 43 100 voitures sur la route.

### Diminution des déchets électroniques

Les déchets électroniques représentent une menace planétaire pour la qualité du sol et de l'eau. Selon une estimation des Nations Unies, on produit chaque année entre 20 et 50 millions de tonnes de déchets électroniques dans le monde. Aux États-Unis, les déchets électroniques représentent maintenant 80 % des déchets toxiques du pays et 70 % des métaux lourds dans les sites d'enfouissement. Afin de soutenir les efforts de l'EPA visant à lutter contre l'augmentation des déchets électroniques, notre politique consiste à recycler tous les produits électroniques qui ne sont pas réusinés. Les matériaux récupérés grâce au recyclage (plastique, acier, aluminium, cuivre, etc.) peuvent ensuite être utilisés dans divers secteurs d'activités. Nous avons en partie fondé notre choix de fournisseur de services de recyclage sur la garantie de l'entreprise que tous les déchets électroniques seraient décomposés afin d'être réutilisés et qu'aucun déchet électronique ne serait expédié à l'étranger. Nous vérifions le rendement de l'entreprise au moyen d'inspections et de vérifications de la conformité, ainsi qu'en faisant le suivi des quantités de déchets. En 2017, nous avons recyclé au total 2 446 tonnes de déchets électroniques aux États-Unis.

### Comment nos programmes de télétravail et de travail flexible aident à réduire notre empreinte carbone

Plus de 1 200 employés chez Pitney Bowes sont considérés comme des employés en télétravail ou bénéficiant d'une flexibilité dans leur travail (travaillant à domicile deux fois par semaine ou plus).

Nous avons récemment mené une enquête auprès de ces employés pour comptabiliser l'économie d'énergie attribuable à ce programme. Nous avons posé une question simple : « Combien de kilomètres hebdomadaires pensez-vous éviter en ne vous rendant pas dans un bureau de Pitney Bowes? »

Les résultats étaient incroyables ! Plus de 400 employés ont participé à l'enquête. Uniquement avec ce groupe, les économies combinées de kilométrage s'élevaient à près de 175 418 kilomètres hebdomadaires, soit plus de 8 046 720 kilomètres non parcourus annuellement.

Le temps épargné, en soi, représente un énorme avantage pour ces employés. Naturellement, l'économie d'énergie a été bénéfique non seulement aux employés, mais également à l'entreprise et à l'environnement. En utilisant l'estimation de l'EPA de 35 kilomètres par gallon américain pour un véhicule moyen, le programme a permis à ces conducteurs d'économiser plus de 237 000 gallons américains d'essence sur une période d'un an. De plus, en utilisant l'estimation moyenne des émissions de véhicules de l'EPA de 404 grammes de CO<sub>2</sub> par mile parcouru (1 mile = 1,60 km), on comptabilise environ 2 113 tonnes métriques d'émissions de CO<sub>2</sub> évitées.

Voici comment ces économies se concrétisent dans le calculateur d'équivalences de gaz à effet de serre de l'EPA :



## Conformité et gestion de produits

### Conformité environnementale des produits

Nous disposons de processus et procédures rigoureux pour veiller à ce que nos produits soient conformes aux normes et exigences environnementales. Nous avons également intégré ces normes de conformité environnementale à notre code de conduite destiné aux fournisseurs, ainsi qu'à nos contrats avec des fournisseurs, à nos normes d'ingénierie et aux caractéristiques de nos produits. Nous demandons à nos fournisseurs de fournir des données dans une base de données que nous utilisons pour surveiller notre conformité et la leur.

Afin de gérer et soutenir ces initiatives, nous disposons de deux équipes interfonctionnelles, soit l'équipe responsable de la conformité des produits (ÉCP) et le comité environnemental (CE). L'ÉCP comprend des représentants des Services de l'approvisionnement, de la chaîne logistique, de la qualité, de l'ingénierie, de l'environnement, de la santé et de la sécurité, des finances, de la gestion mondiale des gammes de produits et d'autres groupes de soutien. Le comité environnemental, qui supervise le travail de l'ÉCP, est composé de cadres qui occupent des postes de direction au sein des Services de l'approvisionnement, de la chaîne logistique à l'échelle mondiale, de l'ingénierie, de l'environnement, de la santé et de la sécurité, de la qualité, de l'éthique et de la conformité, des affaires juridiques, des finances, de la continuité des activités, de la gestion mondiale des gammes de produits, de la gestion des risques de l'entreprise et de la vérification interne. En plus de donner des conseils, le comité environnemental autorise les ressources financières et humaines nécessaires et applique des mesures correctives au sein de l'entreprise et auprès de notre chaîne logistique.

### Évaluation et atténuation des risques

L'ÉCP et le CE ont le mandat de déterminer les risques associés aux règlements, aux fournisseurs et aux types de produits. L'ÉCP évalue à la fois la fréquence éventuelle et la gravité des risques.

Nous déterminons les risques et en évaluons la priorité au sein de notre chaîne logistique en examinant les données des fournisseurs. Nous déterminons ensuite quels fournisseurs doivent faire l'objet d'une évaluation plus poussée en fonction des données.

### Équipe d'examen des produits chimiques

L'ÉCP dispose d'un sous-groupe, l'équipe d'examen des produits chimiques, qui examine et approuve les nouveaux produits chimiques de marque Pitney Bowes avant leur mise en vente, afin de s'assurer qu'ils respectent les exigences de PB en matière de sécurité, qu'ils ont des fiches signalétiques (FS) appropriées et qu'ils font l'objet d'un suivi adéquat en ce qui concerne les rapports réglementaires. Au cours des trois dernières années, l'équipe a travaillé sur la transition de nos FS, afin de les aligner sur le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques des Nations Unies. Le nouveau modèle de FS à 16 sections et les nouvelles étiquettes permettront à nos clients et employés de mieux classer et comprendre les risques chimiques et de mieux communiquer à ce sujet. Vous trouverez nos fiches de données de sécurité sur le site <http://www.pitneybowes.msds.com>.

L'acronyme anglais REACH (qui signifie enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques) est un règlement de l'Union européenne visant la protection de la santé humaine et de l'environnement.

En tant qu'entreprise responsable et sensibilisée à l'environnement, Pitney Bowes s'efforce de satisfaire à ses obligations conformément aux règlements REACH en collectant des données sur les propriétés des substances chimiques présentes dans nos produits.

Pour plus de renseignements sur les produits de Pitney Bowes qui pourraient contenir des substances jugées préoccupantes en vertu du règlement REACH, veuillez communiquer avec nous à l'adresse [EHS@pb.com](mailto:EHS@pb.com).

### Formation sur la conformité environnementale

Nous estimons qu'afin d'assurer la conformité à l'échelle de l'entreprise, les employés doivent être informés et avoir un fort sentiment d'appartenance. Pour cette raison, nous avons amélioré notre programme de formation afin d'y intégrer de la formation en ligne automatisée et des activités de formation en personne. Cette formation nous permet de rejoindre un public plus large, d'améliorer la commodité de la planification de formation pour nos employés, de faire le suivi des taux de réussite et d'assurer la participation.

### Déclarations réglementaires et gestion des données

Nous avons des processus et des programmes en place pour garantir des rapports réglementaires exacts et cohérents. Nous maintenons un système qui renseigne l'attribution de personnes responsables, signale les parties prenantes des échéances anticipées, sauvegarde les rapports et leurs données connexes et diffuse un avis mensuel par courriel à la direction en indiquant les échéances à venir, l'état des soumissions et les dates d'achèvement.

### Réusinage

Notre entreprise réusine et recycle des produits depuis longtemps. Aujourd'hui, 95 % des pièces de notre équipement de traitement de courrier sont recyclables. Nous avons établi aux États-Unis, au Canada et en Europe des centres où les clients peuvent renvoyer des produits aux fins de réusinage, de collecte de pièces ou de recyclage. L'an dernier, le réusinage d'équipement a permis de réutiliser plus de 400 000 livres de déchets au lieu de les diriger vers le recyclage.

Nous disposons d'un bon processus de réusinage, qui a permis d'éviter que plus de 2,5 millions de livres de produits ne se retrouvent dans les flux de déchets au cours des six dernières années.

### Gestion de produits

*Accent sur les produits écologiques*

Nous mettons beaucoup l'accent sur les produits écologiques. À titre d'exemples, nous offrons un programme d'appareils verts, des systèmes postaux homologués Energy Star et de nouvelles options en matière d'ordinateurs et de moniteurs.

*Green Machines.* Dans le cadre de notre programme d'appareils verts, nous offrons diverses solutions de gestion de flot de courrier certifiées en usine. Ces produits réusinés constituent un excellent choix dans le cas de clients qui souhaitent contribuer à rendre l'environnement plus sûr, plus propre et plus vert et réaliser des économies considérables.

*Partenariat Energy Star.* Pitney Bowes s'engage à concevoir et à fabriquer de l'équipement écoénergétique, car cela réduit les coûts d'exploitation et contribue à préserver l'environnement. ENERGY STAR est un programme du gouvernement américain, conçu pour encourager l'utilisation de produits et de pratiques écoénergétiques au moyen d'un étiquetage clair à l'intention des consommateurs, soutenu par des normes rigoureuses. L'étiquette ENERGY STAR permet aux consommateurs de repérer facilement et d'acheter des produits écoénergétiques qui permettent de réaliser des économies sur les factures d'énergie, sans compromettre rendement, fonctionnalité ou confort.

En tant que partenaire ENERGY STAR<sup>MD</sup>, Pitney Bowes propose des modèles homologués Energy Star dans les catégories d'équipement suivantes :

- Systèmes postaux : DM125, 225, 300, 400, 475
- Systèmes de traitement de courrier : Connect+ 2000 (Connect+ 1000, Sendpro P1000), 500W (SendPro P1500), 3000 (SendPro P3000)

[energystar.gov/productfinder/product/certified-imaging-equipment/details/2252613](http://energystar.gov/productfinder/product/certified-imaging-equipment/details/2252613)

Ordinateurs et écrans. Un grand nombre de nos écrans et ordinateurs sont également homologués ENERGY STAR<sup>®</sup>, classés Gold4 selon l'outil d'évaluation environnementale des produits électroniques EPEAT<sup>®</sup>, et certifiés TCO (certification de durabilité des technologies de l'information). Nous continuons de chercher des occasions de concevoir et offrir des versions écologiques de ces produits et d'autres produits et de nous en procurer.

## Études de cas environnementales

### Gestion de déchets

En 2017 nous avons étendu notre partenariat avec Véolia Services à l'Environnement, fournisseur mondial de services de gestion de déchets. Ce partenariat permet la fourniture de services de mise au rebut cohérents, économiques et respectueux de l'environnement pour les flux de déchets dangereux ou non. Il permet également une vérification

interne et externe, par Véolia et Pitney Bowes, des installations actuelles d'élimination de déchets.

### Réduction des déchets de condensat de compresseur

Nous avons également lancé un examen technique et réglementaire proactif afin d'évaluer la possibilité de déverser les flux de déchets de condensat de petits compresseurs à air dans des installations de traitement publiques situées près de nos établissements emplacements de tri préalable et de Newgistics. Notre approche comprendrait également la mise à niveau de nos procédures d'entretien préventif et de réduction de déchets.

### Le système de gestion environnementale de PB prend en charge les certifications ISO 14001

Nous perpétons notre longue tradition de promotion des meilleures pratiques de protection de l'environnement en veillant à ce que notre système de gestion environnementale se conforme à la norme environnementale ISO 14001 reconnue internationalement.

Au Royaume-Uni, notre certification ISO 14001 date de 1997 et a toujours été renouvelée depuis. En 2017, nous sommes passés de la certification de fabrication sur site à la nouvelle version ISO 14001:2015 qui couvre nos opérations de chaîne d'approvisionnement au Royaume-Uni.



En Suède, nous avons renouvelé notre certification ISO 14001:2004 et préparons la transition vers la version ISO 14001:2015 en 2018.

### Partenariat avec PB France - Conibi

Pitney Bowes France a poursuivi son partenariat avec un recycleur renommé de cartouches d'encre et d'encre en poudre, Conibi, qui offre à nos clients un moyen pratique et efficace de recycler leurs consommables usagés.



### Enquête et restauration sur l'ancien site de Chicago Musical Instruments (CMI) à Fullerton, en Californie

En 2016, Pitney Bowes a finalisé un accord de décret de consentement administratif avec le département de contrôle des substances toxiques de Californie pour poursuivre les recherches et la restauration du site de Chicago Musical Instruments (CMI) à Fullerton, en Californie. Après avoir reçu l'autorisation officielle du DTSC en février 2017 pour le lancement d'activités officielles, l'entreprise a observé cet accord pour évaluer et remédier davantage à la contamination éventuelle du sol et des eaux souterraines due aux activités de CMI, terminées depuis longtemps, et analyser l'apport de contaminants provenant d'autres rejets à proximité des sites.

Le fait que nous ayons entrepris ces mesures pour nettoyer un site que Pitney Bowes n'a jamais occupé physiquement témoigne de notre engagement sur le plan de la responsabilité environnementale. La propriété de 7,5 acres a été utilisée à des fins agricoles de 1927 à 1953. De 1954 à 1979, elle appartenait à CMI et était utilisée pour la fabrication d'instruments de musique. CMI a fabriqué des instruments de musique sur ce site à partir des années 1950 jusqu'aux années 1970. En 1979, la propriété est passée aux mains de United Duralume Products, un fabricant de produits métalliques. Notre lien avec ce site découle de la propriété subséquente à CMI par une société remplacée par une ancienne filiale de Pitney Bowes, anciennement connue sous le nom de Pitney Bowes Management Solutions, Inc.

En nous basant sur notre plan de réparation et de mise en œuvre précédent, nous avons installé en 2017 des puits de surveillance des eaux souterraines à plusieurs niveaux et des sondes pour l'échantillonnage de gaz dans le sol. Nous avons effectué la surveillance des eaux souterraines pour évaluer et définir le contexte environnemental du site. Nous avons également élargi et mis à niveau le système d'extraction de la vapeur de sol sur le site afin d'accélérer le nettoyage. Pitney Bowes collabore avec le DTSC pour mener à bien l'évaluation du site et prendre toute mesure corrective nécessaire déterminée pendant cette phase d'évaluation.



Aperçu du système d'extraction de la vapeur de sol provisoire : ancien site de CMI



Aperçu du système d'extraction de la vapeur de sol permanent : ancien site de CMI

## Performance environnementale

	Programme annuel	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Émissions de dioxyde de carbone directes et indirectes (MTec)	98 616	99 862	103 980*	95 697	96 433	112 732	111 836
Émissions directes de CO2/million de dollars en recettes	7,68	7,98	7,96	7,67	7,53	9,54	8,14
Émissions indirectes de CO2/million de dollars en recettes	20,94	21,34	21,09	17,36	17,39	13,44	13,05
Émissions de GES par unité d'espace (tonnes de CO2/pi2)	0,017	0,019	0,019	0,014	0,013	0,02	0,02

## Déchets recyclés/évités

	Programme annuel	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Livres par année (É.-U. seulement)	16 347 146	9 287 065	11 665 202	11 179 760	10 036 000	15 584 000	15 403 520
MTec évités par année	16 997	15 857	11 842	13 095	13 094	20 334	23 562
MTec évités par année/million de dollars en recettes	4,79	4,65	3,31	3,42	3,38	4,15	4,46

## Recyclage de produits

	Programme annuel	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Livres cumulées (É.-U. et Canada seulement)	63 273 678	57 874 935	53 709 016	48 304 194	43 036 317	36 939 645	31 212 668

\* À partir de 2015, le chiffre des émissions de GES tient compte des changements apportés à la méthode de comptabilité fondée sur l'emplacement des émissions de GES de niveau 2 publiée par le World Resources Institute, et, par conséquent, ne comprend pas la compensation équivalente au dioxyde de carbone associée à l'achat de crédits d'énergie renouvelable.

# Nos employés

Nos employés sont au cœur de nos activités. Ils servent nos clients, créent de la valeur pour nos actionnaires, offrent des solutions à nos marchés et contribuent à bâtir des collectivités plus fortes. À travers des générations de dirigeants et en misant sur des changements continus au sein de notre entreprise, nous avons toujours offert le meilleur de nous-mêmes à nos parties prenantes en créant une culture de diversité et d'inclusion grâce à laquelle tous les employés ont la possibilité d'être respectés, de faire entendre leur voix et d'améliorer leurs compétences dans le cadre d'un travail valorisant. Nous sommes fiers de notre longue tradition de diversité et d'inclusion volontaires, et nous comptons sur le pouvoir de la diversité pour nous aider à créer un avenir encore meilleur.

## Diversité et intégration

Nous avons comme vision d'employer la diversité et l'inclusion pour nous distinguer de la concurrence, afin :

- d'être plus à l'écoute de nos clients mondiaux
- de mieux comprendre les besoins commerciaux de divers marchés, clients et décideurs de cultures différentes
- d'être en mesure d'attirer les employés les plus talentueux
- d'être plus habiles à utiliser des perspectives multiples afin d'innover et en résolution de problèmes
- de travailler de façon plus productive dans différents pays, avec des gens de différentes générations et cultures et selon différentes idées

« Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et des marchés libres est la bonne chose à faire, un impératif pour notre entreprise et au cœur de l'identité de Pitney Bowes depuis près de 100 ans. Notre entreprise a évolué et s'est adaptée pendant près d'un siècle de changement, guidée par ces vérités incontestables. Nous continuerons d'être attentifs à nos valeurs et de faire ce qu'il faut, de la bonne façon. »

— Marc Lautenbach, président et chef de la direction

Chez Pitney Bowes, nous avons une définition large de la diversité qui inclut les différences visibles et invisibles qui façonnent l'identité, l'expérience et l'expression. Ces différences comprennent notamment le lieu géographique (la culture), la génération, l'identité et l'orientation sexuelle, la race, l'origine ethnique, un handicap, le statut d'ancien combattant, la religion et les styles de pensée et de communication.

Ce riche mélange apporte une diversité de compétences et de talents à notre main-d'œuvre : des informaticiens aux techniciens en entretien sur place, des directeurs des ventes aux professionnels de la santé, des développeurs Web aux assistants juridiques, des spécialistes du marketing aux chauffeurs de camion, des spécialistes en installation de logiciels aux concepteurs d'expérience utilisateur.

Notre capacité à voir les choses différemment favorise l'innovation et la réussite.



Lors de l'élaboration de SendPro C, nous avons compté sur une riche diversité de pensées, d'expériences et d'approches. Cela nous a grandement aidés. L'équipe de conception de SendPro C est largement diversifiée sur le plan des générations, du style personnel, de la scolarisation et des expériences de vie. Cette diversité a permis de tirer des conclusions plus précises et complètes sur la recherche client, d'obtenir une gamme variée d'idées de conception et des critiques de conception plus rigoureuses. Nous avons compté sur plusieurs perspectives et forces pour arriver à ce résultat.

— Sara Conklin,  
Conceptrice principale des interactions

### Notre historique

Depuis le tout début, nous axons notre culture sur nos valeurs de diversité et d'inclusion et misons sur l'utilisation de cette diversité pour améliorer notre propre entreprise.

### Années 1940

- Le PDG Walter Wheeler Jr. démissionne d'un club en raison de ses pratiques discriminatoires.
- Pitney Bowes annule une conférence de vente dans un hôtel qui ne permettait pas à nos agents commerciaux afro-américains d'y loger.
- Walter Wheeler demande au chef du personnel de veiller à ce que l'effectif de Pitney Bowes reflète les données démographiques des quartiers dans lesquels nous menons nos activités, afin d'inclure les immigrants italiens et les Afro-Américains.
- Pitney Bowes participe au premier dialogue national interracial de l'université Fisk.

### Années 1950

- Pitney Bowes est reconnue par la ligue urbaine nationale pour ses méthodes d'emploi équitables.

### Années 1960 à 1970

- Pitney Bowes verse un soutien financier aux branches de l'association NAACP (association nationale pour la promotion des gens de couleur) et de la ligue urbaine nationale.

### Années 1980 et 1990

- Le Président et PDG George B. Harvey diversifie le conseil d'administration et transforme le recrutement en misant sur les femmes et les minorités.
- L'entreprise met en place des groupes-ressources d'employés pour les femmes, les minorités et la qualité de vie au travail.
- Pitney Bowes finance des recherches sur la valeur commerciale de la diversité à la Wharton School of Business de l'Université de Pennsylvanie en l'honneur de George B. Harvey.
- George B. Harvey rejoint le conseil d'administration de Catalyst. Depuis, tous les PDG de Pitney Bowes font partie du conseil d'administration de Catalyst.
- Lauréat, en 1994, du prix Catalyst pour le plan stratégique en faveur de la diversité de Pitney Bowes.

### Années 2000

- Le PDG Mike Critelli remplit trois mandats en tant que président de la ligue urbaine nationale.
- La politique américaine sur les avantages sociaux s'élargit pour inclure la couverture des partenaires de même sexe d'employés de Pitney Bowes admissibles, ainsi que les enfants des partenaires de même sexe. Cela inclut les avantages liés à l'adoption.
- Pitney Bowes devient membre fondateur de Catalyst India.

### Années 2010

- Le président et chef de la direction Marc L. Lautenbach rejoint le conseil d'administration et devient un membre fondateur de l'initiative Catalyst CEO Champions for Change.
- Des salles de méditation et de prière sont ouvertes dans certains bureaux.
- La conférence annuelle Next Gen est lancée comme forum favorisant la participation des jeunes professionnels de Pitney Bowes à des discussions sur les stratégies et les derniers développements de l'entreprise.

## Ce que nous sommes

Nous sommes une organisation à haut rendement fondée sur une culture de diversité et d'inclusion durable.

Nous sommes des hommes et des femmes travaillant à l'échelle mondiale pour atteindre un objectif commun : créer une valeur durable pour nos clients et nos parties prenantes.

Chez Pitney Bowes, nous célébrons le riche mélange de pays, de cultures, d'âges, de races, d'ethnies, d'identités de genre, de capacités et de perspectives qui nous différencie comme individus et nous renforce. De nouvelles activités viennent alimenter notre croissance pour 2009 et au-delà.

# Our demographics

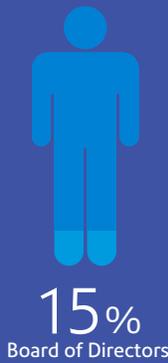
## Geography



of the company's global workforce is agile

## Ethnicity US

Includes Hispanic or Latino, Black or African American, Asian, American Indian or Alaska Native, Native Hawaiian or Other Pacific Islander, and Two or More Races. US only data.



## Generations



The average age of a Pitney Bowes employee is

**45 years**



## Women in the US

**26%**  
On the Leadership Team  
(Band F and Above)

**22%**  
Women of color  
(2,150 Minority Women/  
9,907 total US employees)



**38%**  
Of PB Population

**27%**  
On the Leadership Team  
(3 Women / 11 Marc L Senior Direct Reports)

**38%**  
Women on  
Board of Directors

All information as of June 2018 with the exception of Board of Director information which is as of July 2018.

## Engagement et perfectionnement de personnel talentueux

Nous respectons notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion au moyen de divers programmes offrant des occasions à tous les employés de grandir, de se perfectionner et de contribuer à notre succès. Nous employons une combinaison d'initiatives de perfectionnement professionnel, de formation, d'apprentissage par l'expérience et de réseaux d'inclusion pour aider les employés à croître et à perfectionner leurs compétences professionnelles. Nous outillons nos employés pour qu'ils puissent comprendre nos marchés en mutation et s'y adapter, pour qu'ils répondent aux besoins émergents de nos clients et s'adaptent à nos activités en transformation et à nos communautés en évolution.

### Genre

Toute l'année, nous célébrons les femmes et leurs réussites sur les plans du service aux clients, de la création de valeur et de l'innovation sur nos marchés.

Nous avons été témoins du pouvoir des femmes au travail dans notre entreprise. Depuis 1990, les femmes dirigeantes chez Pitney Bowes sont responsables de plus de 25 % de nos recettes annuelles.



J'ai occupé plusieurs postes chez Pitney Bowes : membre d'équipe, contributeur individuel, puis chef d'équipe interfonctionnel. Grâce aux premiers postes qui me mettaient au contact direct des clients, que ce soit pour répondre au standard, prendre des commandes de fournisseurs, effectuer des appels de recouvrement... j'ai appris à avoir de l'empathie pour les clients et à me centrer sur leurs besoins. J'ai vite appris que pour réussir, il était essentiel de savoir travailler en équipe.

— Amy Krahn, vice-présidente du transport et de l'intégration



Projet Limitless (le projet sans limites) : ce programme complet, mis en œuvre par Pitney Bowes en Inde, vise à repousser les limites imposées sur ce que les femmes peuvent accomplir et soutient et encourage le perfectionnement des femmes. Le programme comprend des avantages pour les femmes enceintes, des politiques de congé parental, des groupes de mentorat et des concours de codage pour les étudiantes en ingénierie de niveau universitaire. Ce programme différencie notre entreprise de ses concurrents et favorise le recrutement, la mobilisation, le recrutement et le perfectionnement professionnel des employées.

Depuis la création du projet sans limites, la filiale indienne de Pitney Bowes

- a été désignée huit fois comme l'un des meilleurs employeurs en Inde par l'institut Great Places to Work
- affiche un taux de retour au travail de 100 % suivant la fin du congé de maternité
- a fait grimper la présence des femmes dans des postes de direction à 38 %.

### Catalyst

Catalyst est un organisme sans but lucratif mondial qui a pour mission d'accélérer les progrès des femmes grâce à l'inclusion dans le milieu du travail. Pitney Bowes a remporté le prestigieux prix Catalyst en 1994.

Tous les PDG de Pitney Bowes, depuis les années 1990 à ce jour, sont membres du conseil d'administration de Catalyst.

Marc Lautenbach, président et chef de la direction de Pitney Bowes, siège au conseil depuis 2014.

En janvier 2017, Marc Lautenbach, chef de la direction de Pitney Bowes, s'est joint à *Catalyst Women on Board*, initiative qui encourage la nomination de femmes à des conseils d'administration d'entreprise, et, en mars, il s'est joint à *Catalyst CEO Champions for Change*, qui regroupe plus de 40 chefs de la direction et chefs de file de l'industrie prestigieuse qui ont pris un engagement public en matière de diversité, d'inclusion et d'équité entre les sexes dans le milieu du travail.

Nos efforts en ce sens ont également été reconnus à plusieurs reprises par des organisations américaines, notamment par le Women's Business Enterprise National Council « America's Top Corporations for Women's Business », par DiversityInc « Top 50 Companies for Diversity », par le prix Catalyst pour les innovations professionnelles des femmes « Best Companies for Working Women » et au palmarès « Top 25 Public Companies for Executive Women », pour ne nommer que ceux-là. Nous travaillons en partenariat avec des organisations telles que le Women's Business Enterprise National Council (WBENC) et Grace Hopper Celebration of Women pour soutenir le perfectionnement professionnel des femmes et leur avancement.

### Réseau PBWIN de Pitney Bowes

- Conçu pour soutenir l'intégration et le perfectionnement des femmes, en vue d'appuyer le succès commercial de l'entreprise.
- Ouvert à tous les employés engagés pour soutenir la croissance des femmes et l'apport de leur expertise afin de bonifier nos marchés.
- Comprend des webinaires à l'échelle mondiale et des discussions sur des sujets comme : le perfectionnement du leadership, l'équilibre travail-vie personnelle et l'acceptation du changement.
- D'autres offres orientées selon le site et adaptées aux activités professionnelles, aux postes et aux régions géographiques sont disponibles.

## Génération

Le groupe Pitney Bowes Young Professionals (PB-YP) est une communauté destinée aux employés qui débutent leur carrière et à leurs défenseurs. Les membres de ce groupe se réunissent régulièrement pour en apprendre davantage sur nos activités, perfectionner leurs compétences professionnelles, participer à des projets de services communautaires et réseauter. En contrepartie, l'entreprise s'intéresse aux points de vue et aux idées des jeunes professionnels dans le but de stimuler l'innovation, d'améliorer l'expérience client et de résoudre des problèmes d'entreprise.



PB-YP permet aux jeunes employés de l'entreprise de collaborer entre eux et de proposer des idées susceptibles de faire avancer l'entreprise. Les hauts dirigeants sont très engagés auprès de ces jeunes professionnels, car ils savent qu'ils représentent l'avenir de l'entreprise.

— Devi Mishra, responsable des applications de ventes et marketing

Chaque été, nous accueillons un groupe sélect d'étudiants de premier cycle et de cycle supérieur provenant d'universités des quatre coins du monde dans le cadre de stages dans des établissements de Pitney Bowes situés aux États-Unis et au Royaume-Uni. Nos jeunes professionnels se « lient d'amitié » avec nos stagiaires pour les aider à acquérir des connaissances supplémentaires et à entrer en contact avec d'autres jeunes professionnels au moyen de services communautaires et d'activités sociales. INROADS Inc., dont le mandat consiste à trouver de jeunes gens talentueux mal desservis et à les préparer en vue de rôles de dirigeant en entreprise ou dans la collectivité, est un partenaire clé qui nous aide à trouver et à former des stagiaires de premier cycle remarquables. Au cours de notre partenariat de plus de 30 ans avec INROADS, de nombreux stagiaires sont devenus de précieux employés dans divers domaines.

Chaque année, un moment fort de l'été est le congrès Next Generation Conference (NextGen), où les stagiaires et les jeunes professionnels ont la possibilité d'interagir avec notre équipe de haute direction, tout en apprenant sur le commerce mondial, notre entreprise et le perfectionnement professionnel.

## Géographie

Nous sommes une entreprise mondiale qui compte plus de 14 000 employés desservant des clients et des marchés dans plus de 100 pays. Nous croyons fermement que notre capacité à comprendre et à respecter les différences culturelles dans les diverses régions géographiques nous permet d'être plus attentifs à nos clients et à nos collègues et nous aide à atteindre nos objectifs communs.

Réussir notre prestation de valeur auprès de nos clients et de nos employés partout dans le monde exige des interactions harmonieuses aux pratiques commerciales locales, à la culture et à la langue locales. Notre équipe mondiale d'expérience utilisateur nous aide à y parvenir. Nous

organisons des sommets sur la mondialisation dans différentes régions. Ces événements sont l'occasion de partager les meilleures pratiques et de sensibiliser les parties prenantes internes sur l'importance de concevoir des produits et des stratégies de communication au profit d'une clientèle mondiale. Notre système de conception fournit des instructions de conception et de codage pour garantir aux clients une expérience inégalée, où qu'ils se trouvent.



L'adaptation réfléchie de notre contenu aux cultures locales permet d'améliorer l'expérience des clients et la mobilisation des employés.

— Yuka Kurihara, responsable de la globalisation

## Ethnicité

Nous croyons qu'il existe une seule race - la race humaine - et de multiples ethnies. Nous honorons et célébrons régulièrement l'ethnicité tout au long de l'année en soulignant notamment le Mois de l'histoire des Noirs et le Mois du patrimoine hispanique aux États-Unis.

Les organisations et les organismes gouvernementaux examinent souvent le pourcentage de diversité dans notre lieu de travail et les investissements que nous faisons auprès des entreprises appartenant à des femmes et à des minorités, afin d'évaluer notre engagement en matière de diversité. Nous sommes tenus de produire des rapports sur la diversité de notre main-d'œuvre pour nous assurer que nos pratiques en matière d'emploi sont équitables, mais nous considérons également cette exigence comme une occasion. Nous sommes fiers de la diversité de notre main-d'œuvre et de notre chaîne logistique. Nous travaillons en partenariat avec des organisations telles que la ligue urbaine nationale, Prospanica (anciennement National Society of Hispanic MBAs) et la National Black MBA Association afin de soutenir le perfectionnement et l'avancement des professionnels issus de minorités ethniques.



La création d'équipes diversifiées nous permet d'offrir plus de valeur à nos clients. Dans notre environnement de vente basé sur les solutions, nous travaillons avec des employés ayant des profils, des expériences et des points de vue différents afin de proposer des solutions complètes aux problèmes auxquels sont confrontés nos clients.

— Derek Camps-Campins, Vice-président aux ventes en Amérique du Nord SMB – SOLUTIONS D'EXPÉDITION

### Anciens combattants

Le service militaire exige de la détermination, du dévouement et de la collaboration relativement à la poursuite d'objectifs communs. Chez Pitney Bowes, nous accordons beaucoup d'importance à ces mêmes qualités. Nous parrainons un certain nombre d'événements pour reconnaître les anciens combattants et les anciens combattants entrepreneurs. En plus de montrer notre soutien aux anciens combattants, ces activités nous permettent également de trouver du personnel talentueux pour nos effectifs et des entreprises appartenant à d'anciens combattants pour notre réseau de fournisseurs. Les carrières proposées chez PB comprennent la traduction des compétences militaires pour aider les anciens combattants à cerner les occasions qui s'offrent chez Pitney Bowes.

Nous reconnaissons également les anciens combattants à l'interne au moyen d'un hall d'honneur vidéo et de profils d'anciens combattants qui ont mis leurs talents et leurs compétences au service de l'équipe Pitney Bowes.

### Personnes handicapées

Nous reconnaissons l'importance d'avoir des employés possédant différentes aptitudes au sein de notre personnel et d'offrir de nombreux programmes de soutien. Par exemple, nous collaborons avec le Virginia Department for Aging and Rehabilitative Services (Services de réadaptation pour les personnes âgées de Virginie) pour attirer de nouveaux employés dans la région de Richmond, en Virginie. Par ailleurs, nous sommes en partenariat avec le centre de ressources pour une vie autonome (CRVA) de Jacksonville, Floride, dans le cadre de son programme de stages d'observation. Nous célébrons également le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, avec des reportages sur des personnes handicapées qui font partie intégrante de notre équipe.

## Récompenses et reconnaissance

Nous sommes fiers d'être reconnus en tant que chef de file en matière de diversité et d'inclusion. Voici quelques exemples récents :

Meilleur employeur pour les femmes aux États-Unis (Forbes Magazine 2018)

500 meilleurs gros employeurs d'Amérique (prix du magazine Forbes) en 2017 et 2016

### Femmes

Olga Lagunova, chef des données et de l'analytique de Pitney Bowes, a été nommée par la Hackbright Academy parmi les 14 étoiles féminines de la technologie à surveiller.

Brava Awards (YWCA de Greenwich, au Connecticut)

- 2017 - Lila Snyder, vice-présidente directrice et présidente du Groupe mondial du commerce électronique
- 2016 - Sheryl Battles
- 2015 - Abby F. Kohnstamm
- 2014 - Rose M. Velez-Smith
- 2013 - Kathleen Ryan Mufson

L'association des anciens élèves de Stamford de la fraternité Kappa Alpha PSI et la fondation Diamond des anciens élèves de Stamford ont rendu

hommage à Sheryl Battles, vice-présidente des communications et de la stratégie de diversité, en la nommant femme d'affaires de l'année.

### Personnes handicapées

Département des services de vieillissement et de réadaptation de Virginie (DARS)

Creating Opportunity Award (Opportunities for Ohioans with Disabilities - OOD) 2015

### Inde

Médaille d'or du groupe Brandon Hall pour l'excellence en perfectionnement du leadership en 2017

India's Top 10 Technology Companies to Work for (Great Places to Work Institute) 2017

India's Top 10 Technology Companies to Work for (Great Places to Work Institute) 2017

India's Best Companies to Work For (Great Places to Work Institute) 2015, 2014, 2013, 2012, 2011, 2010

Congrès mondial de développement des ressources humaines / Prix 2016 « Global HR Excellence »

Prix « Diversity Impact »

Entreprises de rêve où travailler pour l'organisation et ses pratiques innovantes en ressources humaines

Entreprises de rêve où travailler pour sa gestion des talents

Récompense pour la qualité de vie au travail

Prix 2016 « Greentech »

Prix du responsable en RH : Ruchi Bhalla – Or

Prix du PDG de l'année : Manish Choudhary – Or

Prix du PDG axé sur les RH : Manish Choudhary – Or

Excellence de la formation – Platine

Innovation en recrutement – Or

Engagement des employés – Or

Prix d'Excellence de l'Association for Talent Development (ATD) récompensant une culture d'innovation constante : Gestion du changement 2016

### Diversité des fournisseurs

MBNUSA Minority Business News – Corporate 101 : « Les entreprises les plus notables pour la diversité de leurs fournisseurs » – 2016 et 2017

WBENC - America's Top Military Friendly Supplier

Prix d'excellence de WPEO-NY pour la défense des femmes d'affaires remarquables dans la région de N.Y. – 2017

US Veteran's Magazine – Meilleur programme de diversité des fournisseurs – 2017

Meilleures entreprises pour les vétérans entrepreneurs selon NaVOBA – 2017

NaVOBA - Meilleurs programmes de diversité des fournisseurs Military Friendly 2016 d'Amérique

Meilleur défenseur des vétérans en entreprise selon NaVOBA – 2016

100 entreprises de l'année WE du Women's Enterprise USA magazine – 2016

Champion de la diversité des fournisseurs selon MBNUSA – 2016  
 Classement 30 meilleurs champions de la diversité du Diversity plus Magazine – 2016  
 Meilleure entreprise nationale de l'année  
 (Greater New England Minority Supplier Development Council - GNEMSDC) 2016

## Diversité des fournisseurs

Notre engagement en matière de diversité s'étend à l'échelle de notre chaîne logistique. Nous sommes convaincus qu'une **base de fournisseurs diversifiée** est primordiale pour renforcer notre activité et bénéficier d'un avantage concurrentiel. Les entreprises issues de la diversité avec lesquelles nous nous associons proposent des stratégies novatrices, tout en satisfaisant ou dépassant les attentes en ce qui concerne le coût, la qualité et la livraison.

Nous cherchons continuellement à établir des relations avec les groupes issus de la diversité suivants :

- Minorités
- Femmes
- Anciens combattants, anciens combattants handicapés
- Entreprises admissibles au programme HUBZone
- Autochtones
- Gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT)
- Petites entreprises défavorisées sur le plan économique
- Petites entreprises
- Américains handicapés

## Engagement

Nous croyons fermement en une culture d'innovation, d'apprentissage et d'engagement très performante et axée sur la clientèle. Le dévouement, la passion et l'énergie de nos employés stimulent l'innovation et la collaboration et augmentent la valeur pour les clients, ce qui favorise notre croissance et notre réussite sur le plan financier.

Des employés très engagés sont essentiels à la réussite de notre entreprise. Des employés engagés mettent beaucoup l'accent sur la clientèle, dégagent de l'optimisme et atteignent ou dépassent souvent leurs objectifs. De plus, leur taux d'absentéisme est moins élevé, ils subissent moins de blessures et risquent moins de changer d'employeur que les autres employés. Pitney Bowes cherche à impliquer et dynamiser ses collaborateurs en leur proposant des missions stimulantes, des formations, des opportunités d'évolution de carrière et des programmes de développement personnel et professionnel. Nous sollicitons des commentaires, favorisons le dialogue et évaluons l'engagement au moyen de mécanismes officiels et non officiels.

L'un de nos outils d'évaluation les plus importants est notre sondage multilingue mondial annuel auprès des employés. Ce sondage explore des facteurs d'engagement durable, comme la focalisation sur le client, la diversité, la croissance et le perfectionnement, l'innovation, l'efficacité des

supérieurs hiérarchiques, le travail d'équipe et la communication. Pour la troisième année consécutive, la participation mondiale au sondage a atteint un taux élevé. En 2017, ce sont 88 % des employés qui ont participé au sondage d'engagement et donné leurs commentaires sur différents facteurs (orientation client, efficacité des gestionnaires, communication, autonomisation, croissance et développement).

Nous utilisons des réseaux variés pour promouvoir le dialogue interne et l'engagement des employés. Nous mettons l'accent sur les dirigeants et les cadres, pour qu'ils soient des exemples de bons communicateurs et d'ambassadeurs culturels. Ils sont soutenus dans leurs fonctions par des réseaux de communication efficaces qui favorisent des interactions simples et productives. Par exemple, ils peuvent compter sur un site intranet à jour, sur des outils de vidéoconférence et sur notre plateforme sociale Yammer. L'an passé, nos efforts ont porté fruit. La page intranet a été consultée 55,3 % fois plus souvent, avec une hausse de 11,2 % d'utilisateurs mensuels.

Nous avons également réitéré notre volonté de rechercher des talents à l'interne, d'abord et avant tout, dans le cadre de notre engagement pour une meilleure mobilité interne. Nous avons créé une nouvelle page Web de ressources internes pour aider les employés à trouver des occasions professionnelles à l'interne. Cette page donne aussi accès à des programmes d'apprentissage et à des outils dédiés au perfectionnement et à la gestion de carrière. Nous avons embauché une équipe dédiée de conseillers de talent en mobilité interne pour mieux évaluer notre bassin de talents. L'objectif est de jumeler des employés actuels à des possibilités d'emploi valorisantes à l'échelle de l'organisation.

## Développement

Nous nous concentrons sur l'embauchage de personnes talentueuses, sur la stimulation de leur croissance et sur les occasions pour eux d'avoir une réelle incidence sur leur parcours, celui de nos clients et celui de Pitney Bowes. Nous voyons le perfectionnement des employés comme un partenariat entre chaque employé et son supérieur, appuyé par un soutien robuste de la Division des ressources humaines.

Le groupe responsable de l'apprentissage et du perfectionnement offre du soutien en matière de perfectionnement professionnel, notamment des offres qui améliorent et favorisent la mobilité professionnelle et l'employabilité. En outre, nous offrons des programmes visant à améliorer les aptitudes relatives à un rôle et les compétences de meneur. Ces programmes sont offerts dans divers formats, notamment des formats virtuel/mobile de pointe accessibles à tous les employés. Le groupe responsable du perfectionnement du personnel talentueux propose un ensemble d'outils permettant de planifier le perfectionnement individuel et de faire le suivi des progrès en fonction des objectifs de perfectionnement établis.

Au cours des dernières années, nous avons mis au point et lancé une offre complète de programmes de formation de base sur les qualités de meneur, en harmonie avec notre transformation stratégique en tant qu'entreprise mondiale intégrée. Voici ces programmes :

Leadership Essentials for Managers. Ce programme de base sur le leadership est accessible aux dirigeants nouvellement embauchés ou promus à un

poste de cadre de première ligne. Le programme s'adresse également aux cadres de première ligne qui n'ont pas suivi de programme de perfectionnement sur les qualités de meneur depuis leur entrée en fonction. En plus d'être offert comme programme seul, « Leadership Essentials for Managers » constitue un préalable à des programmes de formation sur les qualités de meneur propres à un poste dans le cas de groupes qui interagissent avec la clientèle, comme les Services des ventes, des activités liées à la clientèle et du service à l'échelle mondiale.

Une gestion locale, un engagement mondial. Le renforcement de l'esprit communautaire, collaboratif et dynamique au travail est un facteur essentiel pour préserver nos valeurs et notre culture. Ce programme, lancé en mai 2017, a cerné des hauts dirigeants locaux dans des établissements comptant 50 employés ou plus. Ces cadres ont sensibilisé les équipes à mener des initiatives dans leurs communautés, à instaurer des stratégies de communication à l'échelle du site et à mieux comprendre leurs talents locaux.

Leading a High-Performance Organization. Ce programme dédié aux vice-présidents se concentre sur la stratégie, la culture, l'éthique et la gestion du changement transformationnel dans l'organisation. Tous les vice-présidents ont terminé le programme en octobre 2017 et un programme de remplacement a été prévu en 2018.

Dénicher des talents au grand potentiel et investir en eux permet de propulser les résultats commerciaux et de garantir un réseau fiable à tous les niveaux de l'organisation. Deux programmes en cours, dédiés aux contributeurs individuels et aux cadres de premier plan, répondent à ce besoin :

- *Le programme EIC (Early in Career)* est une initiative de développement mondial sur une période de 18 mois visant à accélérer la croissance professionnelle et personnelle des employés avec 10 ans ou moins d'expérience professionnelle d'après notre processus d'évaluation stratégique des talents. Les participants au programme bénéficient de l'accompagnement de cadres supérieurs, d'une formation en groupe et d'une participation à des séminaires de perfectionnement professionnel. Ils doivent spécifiquement relever des défis concrets et se centrer sur des occasions déterminées par les cadres responsables. Les participants de la quatrième cohorte du programme ont terminé en automne 2017 et sont depuis répartis dans l'organisation.
- Le programme SPRINT est une initiative de développement d'une durée de six mois s'adressant aux employés non exemptés et aux employés exemptés occupant des postes de premier échelon. Lancé par l'unité commerciale SMB en avril 2017, le programme SPRINT est conçu pour sensibiliser les employés sur divers sujets (planification du perfectionnement, compétences et capacités requises des cadres de premier plan), en favorisant des interactions avec les dirigeants de divers paliers de l'organisation. En 2018, nous avons diffusé le programme SPRINT dans toutes les unités commerciales de Pitney Bowes.

## Santé et bien-être

Garantir un environnement de travail sain est un pivot fondateur de la culture de Pitney Bowes depuis près de 100 ans. En maintenant notre engagement, nous offrons une gamme variée de programmes à plus de 14 000 employés à l'internationale.

### Avantages sociaux et programmes de bien-être complets

Notre site Web « Project: Living » sert de portail aux ressources et aux programmes qui aident les employés à mener une vie saine au travail et à la maison. Basé sur le thème « Planifiez l'avenir et vivez le moment présent », le site Web nous permet de communiquer avec nos employés (qu'ils travaillent au bureau ou à distance) au sujet du bien-être physique, émotionnel et financier. Le site donne des renseignements aux employés et signale des événements liés à des sujets variés : santé, bien-être, avantages sociaux, planification financière et assistance (souvent en accord avec des événements marquants de la vie).

Nous misons sur la santé de notre personnel. Ainsi, des programmes gratuits sont offerts toute l'année pour les éléments suivants :

- Soins préventifs et dépistages de cancer
- Nutrition et gestion du poids
- Condition physique
- Gestion du stress et santé comportementale
- Désaccoutumance du tabac
- Prévention du mal de dos
- Vaccination antigrippe

Depuis plus de dix ans, nos employés à l'échelle mondiale participent à l'événement d'une journée « One-in-a-Million ». Cette marche collective marque le lancement du mois de la santé et de la remise en forme des employés. Nous organisons ce mois de sensibilisation chaque année pour souligner l'importance de l'activité physique quotidienne. L'année dernière, nous avons effectué une marche collective de 45 millions de pas, dans 82 sites répartis dans 15 pays. Pitney Bowes a été reconnue par diverses organisations en raison de ce genre d'initiative, notamment par la National Business Group on HealthMC et par l'Association américaine des maladies du cœur.

### Soutien des consommateurs de soins de santé

Nous fournissons des soins abordables de haute qualité à plus de 10 000 employés aux États-Unis. Par ailleurs, nos avantages sociaux sont conçus pour simplifier tant que possible l'accès aux soins. Cinq cliniques établies sur place fournissent des soins à une partie considérable de notre personnel. Dans ces cliniques, les employés peuvent bénéficier de dépistages du cancer du sein ou de la peau, de dépistages biométriques avec un accompagnement médical, de tests de la vue et de l'audition, de services liés à la désaccoutumance au tabac et d'autres services. Le personnel médical de Pitney Bowes est également accessible grâce au service de télésanté Amwell, qui dessert les sites privés d'une clinique sur place.

Nous organisons régulièrement des ateliers sur place et des webinaires sur plusieurs sujets (troubles du sommeil, dépendance, santé mentale, parentalité, soins aux personnes âgées, etc.). Les employés et leurs familles disposent également d'un accès en ligne en tout temps (24 h) pour communiquer avec un réseau de médecins diplômés en partenariat avec Amwell. Notre site Web « Project: Living » offre aux employés un accès simplifié à des ressources et des renseignements pour prendre des décisions réfléchies et économiques lorsqu'ils ont besoin de recevoir des soins.

### Lutte contre les taux croissants d'obésité et de conditions chroniques

Pour réduire le coût croissant des soins médicaux aux États-Unis, nous aspirons à motiver nos employés à maîtriser leur santé et à adopter un mode de vie positif et responsable. Nous offrons des programmes tels que Healthy Rewards, qui permettent aux employés et à leurs conjoints/ partenaires admissibles de recevoir des primes quand ils atteignent leurs objectifs de santé individuels. En 2017, nous avons collaboré avec Fitbit pour inciter les employés à être plus dynamiques et à augmenter leur niveau d'activité physique quotidienne. Tout cela dans le but de lutter contre les conditions médicales chroniques et l'obésité. Nous couvrons aussi la santé comportementale pour aider les participants à réduire leur niveau de stress, à améliorer leur pleine conscience et à gérer leur bien-être émotionnel.

### Élimination de la stigmatisation de la maladie mentale

En 2017, en reconnaissant l'importance de la gestion du stress et de la santé mentale pour le bien-être, nous avons élargi notre Programme d'aide au personnel pour inclure les pays étrangers à l'Amérique du Nord. Grâce au Programme, nos employés ont accès à des conseils gratuits et à d'autres ressources professionnelles/personnelles.

### Conseil et soutien pour les personnes atteintes de cancer

En partenariat avec Johns Hopkins, nous avons présenté le programme « Work Stride: Managing Cancer at Work » il y a plus de 2 ans. Ce programme s'adresse aux personnes atteintes de cancer ou aux aidants naturels. Il est fondé sur un accompagnement par une infirmière en oncologie désignée pour donner des conseils personnalisés et fournir une assistance bienveillante. Le programme couvre aussi une forme d'assistance auprès des cadres dans la gestion des répercussions potentielles du cancer sur le lieu de travail.

### Innover dans l'avenir des soins de santé

En tant que membre fondateur de l'Association Health Transformation Alliance (HTA), nous faisons partie d'un groupe de 40 entreprises avec des valeurs communes qui représentent 6 millions d'employés pour traiter des problèmes liés aux soins de santé aux États-Unis. Depuis notre adhésion à HTA, nous accumulons des connaissances pratiques tirées d'analyses de données agrégées par l'association. Nous avons cerné et lancé des solutions réseau comprenant d'excellents prestataires. Nous avons également mis en œuvre un partenariat avec CVS Health pour offrir une couverture abordable des médicaments sur ordonnance. Nous continuerons à privilégier les solutions innovantes pour réduire les coûts de soins de santé tout en créant une expérience efficace et personnalisée pour nos employés.

### Satisfaction et fidélisation des employés

Dans le cadre d'une série de sondages auprès des employés menés en 2016, 97 % des employés participants ont convenu que nos programmes de santé et de bien-être contribuaient à faire de Pitney Bowes un excellent employeur.

## Sécurité

Nous nous engageons à maintenir un milieu de travail sûr et respectueux de l'environnement pour nos employés, entrepreneurs et invités, conformément à notre politique mondiale et à notre système de gestion en matière d'environnement, de santé et de sécurité (EHS). Notre système

de gestion en matière d'ESS présente un processus de gouvernance permettant de rendre compte de notre rendement et de le surveiller, et notre Service mondial d'ESS appuie ce processus en offrant de l'expertise dans les domaines suivants :

- sécurité du travail
- hygiène du travail
- systèmes environnementaux
- gestion du carbone et de l'énergie
- conformité aux réglementations internationales à l'égard de nos produits et de nos opérations
- systèmes de gestion d'ESS

Notre système de gestion en matière d'environnement, de santé et de sécurité couvre toutes les inquiétudes liées à l'ESS et propose des outils complets pour y répondre. Il offre ce qui suit :

- organisation et supervision
- évaluation des risques
- fonctions robustes de création de rapports et d'enquête sur des incidents
- inspections et vérifications
- gestion du changement
- communication
- Formation

### Examens de conformité

Dans le cadre de notre système de gestion en matière d'ESS, nous effectuons régulièrement des examens approfondis de nos activités, de nos partenaires de gestion de déchets et de recyclage et de notre bassin de fournisseurs. En 2017, nous avons passé en revue 29 sites Pitney Bowes dans le pays et à l'internationale.

### Solide processus de diligence raisonnable

En plus des vérifications de conformité que nous effectuons, notre processus de diligence raisonnable requiert que nous menions des évaluations poussées en matière d'environnement et de sécurité sur les acquisitions et cessions potentielles pour garantir que les pratiques au fil du temps n'ont pas eu de répercussions sur l'environnement et que les espaces de travail actuels sont exempts de risques connus. L'acquisition de Newgistics, en 2017, s'est traduite par neuf examens de propriétés environnementales, par des évaluations de sécurité intégrales et des suivis de conformité dans le but d'obtenir le portrait en matière d'ESS pour ces de NOUVEAUX clients

### Formation

Nos programmes continus de formation multimédia s'adressent à tous nos employés, sans égard à l'endroit où ils se trouvent et peu importe qu'ils soient des travailleurs mobiles ou qu'ils travaillent depuis nos bureaux. Pour ce faire, nous combinons des thèmes de discussion quotidiens et l'orientation des nouveaux employés en comptant sur les superviseurs, les communications sur écrans numériques, les affiches et les bulletins d'information, puis sur le système de gestion de l'apprentissage qui regroupe plus de 90 cours accessibles en tout temps et dans 10 langues. Sur tous ces supports, notre message est uniforme : nous nous efforçons d'éliminer les dangers dans nos milieux de travail, et nos employés jouent

un rôle essentiel en participant activement à nos programmes de sécurité, dans le but de s'assurer que tous les employés retrouvent leur famille, sains et saufs, à la fin de la journée. En 2017, plus de 1 600 employés ont suivi des cours d'ESS par l'entremise de notre système de gestion de l'apprentissage. En outre, Pitney Bowes a proposé un cours de sensibilisation à la sécurité au volant aux employés souvent sur la route ou appelés à prendre la route occasionnellement pour le compte de l'entreprise. Plus de 2 250 employés d'Amérique du Nord et du Royaume-Uni ont participé à des formations axées sur la sécurité en 2017.

### Rendement

En 2017, le nombre global de blessures comptabilisées a augmenté par rapport à l'année précédente. Bon nombre de ces blessures étaient liées à des activités de manipulation manuelle et à des chutes ou des glissades.

#### Rendement

	Pro-gramme annuel	2016	2015	2014	2013	2012
Nombre total de cas à comptabiliser/ 100 employés/année	1,60	1,44	1,45	1,29	1,38	1,68
Cas avec jours d'absence et limitations/ 100 employés/année	1,36	1,26	1,19	1,11	1,18	1,35
Cas avec jours de travail perdus/ 100 employés/année	0,34	0,33	0,36	0,26	0,36	0,52
Cas avec blessures ergonomiques/ 100 employés/ année (É.-U. seulement)	1,93	1,83	1,93	1,88	1,64	1,38
Décès liés au travail/année	0	0	1*	0	0	0

\* Décès lié à un véhicule à moteur

## Études de cas de sécurité :

### Trousses de détection et de correction

Outre nos cours d'ESS et nos programmes internes, nous avons continué à améliorer nos efforts de communication et de formation par la création et la distribution de trousse d'information sur des domaines touchant à nos activités. Chaque trousse comprenait des affiches, des pancartes, des sujets de réunion à l'intention des superviseurs, des documents à distribuer aux employés, des vidéos et plus encore. Les sujets comprenaient notamment les suivants :

- Recyclage et gestion des déchets
- Ergonomie
- Sécurité en hiver et
- Protection des machines

## STAY SAFE THIS WINTER SEASON



## Basics of Machine Guarding



### Ergonomie au travail

Ce sont 48 à 50 % des blessures comptabilisées par Pitney Bowes qui résultent directement de la manipulation manuelle de matériel, et le Service d'ESS continue sa sensibilisation sur les sites opérationnels au moyen de formations en personne et sur le Web. Des cours de formation en direct ont été organisés pour les employés participant à nos comités de sécurité et pour les responsables de nos installations. Une centaine d'employés a suivi ces cours en 2017.



Diapositive extraite de la formation sur le thème de l'ergonomie

# Étude de cas

## Amélioration ergonomique à Brisbane, CA Presort

Notre site de Brisbane, CA Presort a mis en œuvre un projet dont le but était de revoir la hauteur des convoyeurs de transfert des courriers et des rayonnages de bacs. Le fait de soulever constamment des bacs de courrier à une hauteur de plus de 1,50 m présentait un risque. Une solution a donc été imaginée et mise en place. Cela est un bon exemple de l'ingénierie de l'équipe et constitue une amélioration ergonomique pour toutes les personnes travaillant sur ce site.

### Avant - le problème

Une publication ESS diffusée par le passé a été appuyée par les commentaires des employés et a permis à l'équipe de constater que la conception et la disposition des convoyeurs du site présentaient un risque ergonomique potentiel.



### Après - la solution

L'équipe a abaissé les rayonnages et les convoyeurs principaux qui sont passés de 63 po à 58 po (1,58 m à 1,45 m). On pourrait croire que 5 po ce n'est pas grand-chose. Or, cette mesure a pourtant entraîné un grand changement sur le plan de la mécanique corporelle et a permis aux employés de rester dans la zone de levée sécuritaire. Ce changement était bienvenu. Outre l'abaissement des rayonnages, l'équipe a aussi abaissé les convoyeurs principaux d'expédition de 10 po, pour faciliter le travail et l'accès à ces convoyeurs en cas de blocage.



Nous félicitons l'équipe de Brisbane qui a su trouver une solution à un risque ergonomique et créer ainsi des améliorations concrètes sur le plan de la sécurité!

## Préparation aux urgences - Royaume-Uni

En 2017, le Royaume-Uni a été touché par plusieurs tragédies, à Londres et Manchester principalement. Même si aucun site Pitney Bowes n'a été visé directement, du fait de l'étendue géographique de notre main-d'œuvre, il nous incombait de nous assurer qu'aucun employé n'avait été affecté. Grâce à nos procédures globales de planification de la continuité des activités et de réponse en cas d'urgence, nous avons vérifié la présence de l'ensemble de nos employés pour garantir que ceux-ci et leurs familles étaient en sécurité, et assurer la continuité du service à nos clients.

C'est grâce à une maintenance et à une amélioration constantes de nos programmes de sécurité que de tels résultats sont possibles. Par exemple : Dès que nos secouristes sont formés par un prestataire de formation officiel, ils reçoivent une formation interne supplémentaire sur des sujets variés, notamment sur l'utilisation de défibrillateurs. Pour les employés à mobilité réduite, nous créons des plans d'évacuation d'urgence et formons des volontaires pour les aider à quitter les bâtiments en toute sécurité. Nous proposons des formations aux pompiers volontaires participant aux exercices d'évacuation en cas d'incendie.

Exemple de diapositives de formation :



## Formation ergonomique pour l'utilisation des ordinateurs

Les employés du Royaume-Uni reçoivent une formation sur l'ergonomie informatique dans le cadre de leur processus d'orientation. Les utilisateurs peuvent configurer des profils individuels correspondant à leurs habitudes et à leurs situations de travail, en incluant des facteurs comme une grossesse ou le travail flexible. Une fois la formation terminée, les utilisateurs s'auto-évaluent pour cerner tout problème potentiel, dont les troubles musculo-squelettiques, qui peuvent nécessiter des recommandations personnalisées en vue d'améliorer la posture et les pratiques de travail, conformément aux politiques d'ESS de l'entreprise. En cas de problèmes qui ne peuvent pas être améliorés sans aide externe ou sans l'aide d'un cadre hiérarchique, l'équipe d'ESS mène des évaluations en personne et, au besoin, recommande des spécialistes.

# Clients et fournisseurs



Le service aux clients constitue notre priorité principale. Lorsque nous mettons nos clients au premier plan, toutes les parties prenantes en profitent. De la conception de produits à la fabrication, en passant par la mercatique, la vente, le soutien et les méthodes de gestion de notre chaîne logistique et d'autres relations extérieures, le principe du service s'applique toujours.

## Une meilleure expérience client

En 2014, nous avons lancé un programme complet visant à intégrer dans une seule solution l'ensemble des systèmes et processus d'arrière-guichet de notre entreprise, afin de créer une expérience client agréable et uniforme à l'échelle mondiale. Deux vastes objectifs étaient liés au projet : maximiser la valeur offerte et optimiser l'expérience des clients auprès de Pitney Bowes.

Pour ce faire, nous avons créé une nouvelle plate-forme commerciale d'entreprise englobant toutes les fonctions d'interaction avec la clientèle, de la commande initiale jusqu'à l'exécution de celle-ci, en passant par la livraison, la facturation, le paiement, le soutien et le service. Depuis le printemps 2017, le système est totalement opérationnel sur nos marchés d'Amérique du Nord. Il devrait être accessible à l'ensemble des marchés restants d'ici 2019.

La solution comporte cinq plates-formes de base, conçues pour offrir une expérience améliorée tout au long de la relation d'un client avec Pitney Bowes :

- Une saisie et une gestion des commandes plus efficaces permettent aux clients de recevoir des biens et services plus vite et de façon plus fiable.
- Des capacités de traitement des comptes en ligne et un site Web repensé permettent aux utilisateurs de voir et de payer leurs factures rapidement, facilement et de façon autonome. Ils peuvent aussi vérifier le statut des demandes de service et accéder à une solide base de données de gestion des connaissances.
- Ce même système de gestion des dossiers sert de plate-forme pour les employés en contact avec les clients. Ainsi, toute l'information est cohérente et à jour et cela favorise de meilleures communications transversales sur tous les points de contact.

De la commande initiale jusqu'au soutien et service à vie, le nouveau système promet d'offrir aux clients une expérience uniforme satisfaisante auprès de Pitney Bowes, conformément à notre stratégie de marque et à notre stratégie commerciale.

## Programme de diversité des fournisseurs à l'échelle mondiale

Pitney Bowes a pris l'engagement de faire croître l'entreprise en faisant appel à des fournisseurs issus de la diversité. Nous croyons que des entreprises issues de la diversité améliorent notre bassin mondial de fournisseurs, car elles proposent des stratégies et solutions novatrices, tout en satisfaisant ou dépassant les attentes en ce qui concerne le coût, la qualité et la livraison. Nous veillons à ce que les groupes issus de la diversité ci-dessous aient la chance de rivaliser afin de faire affaire avec nous.

- Minorités
- Femmes
- Anciens combattants, anciens combattants handicapés
- Entreprises admissibles au programme HUBZone
- Autochtones
- Gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT)
- Petites entreprises défavorisées sur le plan économique
- Petites entreprises
- Américains handicapés

Notre programme de diversité collabore étroitement avec des groupes nationaux et régionaux axés sur la croissance et la durabilité de diverses activités. Depuis des années, notre leadership actif comprend un poste d'administrateur au Women's Business Enterprise National Council. Nous avons également lancé un portail d'enregistrement pour les entreprises de la diversité sur <https://ct.supplierone.co> ; les acheteurs PB peuvent y rechercher des fournisseurs qualifiés et issus de la diversité.

Voici quelques-unes des initiatives clés actuelles :

- **Sourçage** : intégration d'objectifs et de cibles sur le plan des catégories pour l'ensemble de l'organisation de la chaîne d'approvisionnement. Des cibles de sous-traitance sont affectées aux responsables de catégories ; ceux-ci doivent élaborer un plan de sourçage appuyant l'inclusion des entreprises de la diversité.
- **Développement** : aider les fournisseurs existants à élargir leurs offres ou à améliorer leurs processus afin de faire croître les activités de Pitney Bowes.
- **Communication** : s'assurer que l'ensemble des intervenants de l'entreprise comprennent les avantages d'une base de fournisseurs issue de la diversité ; communiquer l'analyse de rentabilisation sur nos partenaires d'approvisionnements en RH, sur les installations et sur l'ingénierie à la haute direction et aux cadres.
- **Données** : mettre en place un solide système de pointage des performances afin de clarifier les conditions en cours, les occasions futures et les mesures à prendre en vue de la présentation trimestrielle aux équipes de sourçage et à la haute direction.

### Rapports

Chaque mois, nous présentons des rapports sur les dépenses relatives aux fournisseurs issus de la diversité, et nous les comparons à nos objectifs internes et au plan de sous-traitance de la Small Business Administration. Nos rapports trimestriels incluent les dépenses de deuxième niveau ; nous proposons ces rapports aux clients qui nous rapportent au moins 1 000 000 \$ en revenus annuels. Nous utilisons un modèle de rapports

indirects basé sur le pourcentage de revenus issus de chaque client et le pourcentage de dépenses sur les diverses catégories de fournisseurs. Nous surveillons les dépenses liées aux éléments suivants : petite entreprise, minorité, femmes, vétérans, vétérans handicapés et HubZone.

### Qualification et certification des fournisseurs

Nous exigeons que tous nos fournisseurs répondent à des normes élevées en ce qui concerne la qualité des produits et services qu'ils offrent, et qu'ils atteignent des objectifs précis en matière de coût, de qualité et de livraison. Si les entreprises de la diversité souhaitent travailler avec Pitney Bowes, nous les encourageons à s'inscrire sur le portail des fournisseurs à l'adresse [ct.supplierone.co](https://ct.supplierone.co). Nous leurs conseillons également d'obtenir une certification auprès de l'une des agences suivantes :

- National Minority Supplier Development Council (NMSDC)
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)
- Small Business Administration (SBA)
- Association for Service Disabled Veterans (ASDV)
- National Gay and Lesbian Chamber of Commerce
- National Veteran-Owned Business Association (NaVOBA)
- Minority Supplier Development (Royaume-Uni)
- WEConnect International

Nous acceptons également une certification des gouvernements fédéral, d'État et locaux aux États-Unis.

### Organisations de mise en contact

Nous offrons à des fournisseurs de petite taille et issus de la diversité des occasions d'entrer en contact avec des professionnels du sourçage et des parties prenantes internes. Nous sommes un chef de file actif et membre de plusieurs organisations dévouées à l'avancement en matière de diversité de fournisseurs :

- National Minority Supplier Development Council – minorités
- Women's Business Enterprise National Council – femmes
- National Veteran Owned Business Association – anciens combattants
- Agences gouvernementales
  - Small Business Administration (SBA);
  - Gouvernements d'État et locaux (États-Unis)

### Approche de meneur (leadership)

Notre engagement auprès d'organismes de prospection en matière de diversité comprend une approche de meneur (leadership) active et la participation à des comités clés. Un cadre dirigeant de Pitney Bowes siège au conseil d'administration du Women's Business Enterprise National Council.

### Rendement en matière de diversité de fournisseurs à l'échelle mondiale en 2017

En 2017, les dépenses de diversité s'élevaient à 12,96 % des dépenses qualifiées globales. Le total attribué aux dépenses Small and Diverse s'élevait à 29,5 %.

## Rendement en matière de diversité de fournisseurs à l'échelle mondiale en 2016

En 2016, nous avons enregistré une hausse de 17,7 % des dépenses auprès de fournisseurs issus de la diversité par rapport à 2015. Des contrats liés à la dotation en personnel, aux services relatifs aux installations, aux technologies de l'information et à la logistique ont notamment été octroyés à des entreprises issues de la diversité.

## Reconnaissance et récompenses

Nous avons reçu de nombreuses récompenses et de la reconnaissance relativement à notre programme de diversité de fournisseurs à l'échelle mondiale. Vous trouverez ci-après une liste de quelques-unes des récompenses de nos fournisseurs en matière de diversité.

MBNUSA Minority Business News – Corporate 101 : « Les entreprises les plus notables pour la diversité de leurs fournisseurs » – 2016 et 2017

WBENC - America's Top Military Friendly Supplier

Prix d'excellence de WPEO-NY pour la défense des femmes d'affaires remarquables dans la région de N.Y. – 2017

US Veterans Magazine – Meilleur programme de diversité des fournisseurs – 2017

Meilleures entreprises pour les vétérans entrepreneurs selon NaVOBA – 2017

NaVOBA - Meilleurs programmes de diversité des fournisseurs Military Friendly 2016 d'Amérique

Meilleur défenseur des vétérans en entreprise selon NaVOBA – 2016

100 entreprises de l'année WE du Women's Enterprise USA magazine – 2016

Champion de la diversité des fournisseurs selon MBNUSA – 2016

Top 30 Champions of Diversity du magazine Diversity Plus, 2016

## Code de conduite destiné aux fournisseurs

Pitney Bowes s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière de qualité des produits et d'intégrité professionnelles dans ses interactions avec ses fournisseurs, et s'engage également à ce que les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise soient sûres, à ce que les employés soient traités avec respect et intégrité, et à ce que les processus de fabrication soient responsables aux niveaux environnemental et social.

Pour s'assurer que ses relations fournisseurs répondent à ces attentes, Pitney Bowes leur fournit un **Code de Conduite à l'attention des fournisseurs**. Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs appliquent les normes de ce code à l'éventail élargi des fournisseurs qui prennent part à la production de biens et services pour Pitney Bowes. Si un fournisseur ne respecte pas les normes et dispositions énoncées dans notre code, cela pourrait avoir une incidence sur ses relations d'affaires avec Pitney Bowes.

## Minerais provenant de zones de conflit

L'article 1502 du Dodd-Frank Act exige que tous les émetteurs qui déposent des rapports auprès de la Securities and Exchange Commission, en vertu des articles 13(a) ou 15(d) du Exchange Act of 1934, fassent certaines déclarations ou divulgations quant à l'étain, au tantale, au tungstène ou à l'or (les « minerais provenant de zones de conflit ») « nécessaires à la fonctionnalité ou à la production » de leurs produits et qui proviennent de la République démocratique du Congo (RDC) ou de pays avoisinants (les « pays touchés »). Il est possible de télécharger ici le rapport de divulgation spécialisée sur les minerais provenant de zones de conflit que publie Pitney Bowes, dans lequel nous présentons les efforts relatifs à la chaîne logistique que nous avons entrepris en 2017 afin de déterminer si les minerais provenant de zones de conflit utilisés dans nos produits proviennent de la RDC ou des pays touchés. [pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/corporate-responsibility/conflict-minerals-2018-form-sd-filing.pdf](https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/corporate-responsibility/conflict-minerals-2018-form-sd-filing.pdf)

## Transparence de notre chaîne logistique

*California Transparency in Supply Chains Act /UK Modern Day Slavery Act Statements*

Conformément au California's Transparency in Supply Chain Act et au UK Modern Day Slavery Act, Pitney Bowes a dévoilé ce qu'elle exige de ses fournisseurs en accord avec sa volonté d'éliminer le travail forcé et le trafic humain dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Notamment, nos fournisseurs directs reconnaissent nos normes établies dans le code de conduite destiné aux fournisseurs et acceptent de s'y conformer. Ils s'engagent contractuellement à nous donner accès à des renseignements qui nous permettraient de vérifier qu'ils ne se livrent à aucun trafic, et à appliquer le code à l'ensemble de leurs propres fournisseurs. Référez-vous à la déclaration California Transparency in Supply Chain Act complète à l'adresse [pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/ca-transparency-in-supply-chains-act-statement.pdf](https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/ca-transparency-in-supply-chains-act-statement.pdf) et à la déclaration UK Modern Day Slavery Act à l'adresse [pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/uk/en/legal/Approved\\_Modern\\_Slavery\\_Act\\_Statement\\_15\\_May\\_2017.pdf](https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/uk/en/legal/Approved_Modern_Slavery_Act_Statement_15_May_2017.pdf)

# Collectivité : créer un effet significatif

Nous nous engageons à contribuer à l'amélioration du bien-être de nos collectivités. Cet engagement fait partie de nos valeurs fondamentales, et nos employés y adhèrent et l'appuient à l'échelle mondiale.

Nous nous engageons à contribuer à l'amélioration du bien-être de nos collectivités. Cet engagement fait partie de nos valeurs fondamentales, et nos employés y adhèrent et l'appuient à l'échelle mondiale.

Nous concentrons nos efforts philanthropiques sur l'alphabétisation et l'éducation, facteurs essentiels à la croissance de personnes en bonne santé, à des collectivités fortes et à une économie dynamique. Nous appuyons des programmes, destinés aux enfants, aux familles et aux adolescents, qui incitent à la lecture, contribuent à combler l'écart en matière de rendement scolaire, préparent les gens en vue d'une carrière réussie et améliorent la capacité et les occasions des futurs travailleurs.

De plus, nous répondons à des besoins essentiels des collectivités en soutenant des initiatives et des organismes de secours à des sinistrés qui offrent des services de santé et sociaux.

Nous sommes particulièrement fiers des contributions enthousiastes des collaborateurs bénévoles de Pitney Bowes, qui donnent des milliers d'heures de leur temps chaque année pour aider les communautés et les organisations partenaires dans ce travail. Nous sommes très heureux d'appuyer leurs intérêts diversifiés en matière de bénévolat au moyen de subventions de bénévole et d'augmenter leurs dons de bienfaisance grâce au programme d'équivalence de dons de la Fondation Pitney Bowes.

## Alphabétisation et éducation

Chaque enfant mérite la chance de devenir un adulte productif en bonne santé.

Nous concentrons nos efforts philanthropiques sur l'éducation afin d'offrir un maximum d'opportunités aux étudiants dans les endroits où l'entreprise est présente :

- Nous aidons de jeunes enfants à l'aide de programmes qui encouragent l'engagement des parents, stimulent le développement des aptitudes linguistiques et des aptitudes de lecture et d'écriture, et qui favorisent un véritable amour de l'apprentissage.
- Nous aidons des enfants des niveaux allant de la prématernelle jusqu'à l'école intermédiaire au moyen de programmes d'enrichissement offerts toute l'année à l'école, après les cours. Nous soutenons les programmes scolaires axés sur les compétences de lecture et d'écriture, le programme

de base, les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM). Nous soutenons également les programmes d'été visant à réduire toute perte de compétences académiques lors des vacances scolaires.

- À l'école secondaire et aux niveaux supérieurs, nous soutenons des programmes qui motivent les élèves, leur donnent des outils pour poursuivre des études supérieures et leur proposent des choix de carrière possibles. Les domaines couverts incluent les langues et les STEM, ainsi que les compétences en commerce, en entrepreneuriat et en communications.

En plus de nos subventions directes, nous invitons les employés à donner du temps et à mettre leur expertise à contribution en faisant du bénévolat en fonction de leurs aptitudes. Chaque année, que ce soit en faisant du tutorat ou en siégeant au conseil d'administration d'organismes sans but lucratif, des employés à l'échelle de l'entreprise donnent des milliers d'heures afin d'aider les enfants et les familles dans nos collectivités.

Nos partenaires éducatifs sont notamment les organismes suivants :

### Armed Services YMCA

Une subvention de la fondation Pitney Bowes a financé le programme Y on Wheels d'Armed Services YMCA ; ce programme offre sept semaines de programmes d'été aux enfants du personnel militaire américain vivant à Everett, Washington ou aux alentours. Le programme fourni par le YMCA local de Snohomish County couvre aussi bien les disciplines STEM et la formation au leadership que les projets d'arts créatifs et les activités de remise en forme. Tout est conçu pour les enfants de 5 à 12 ans.

### Governor's Prevention Partnership

Grâce à ses 20 ans d'expérience en matière de soutien de programmes de tutorat, le Governor's Prevention Partnership, basé au Connecticut, a élaboré une trousse d'outils pour les organisations communautaires de l'ensemble des États-Unis et lancé cette trousse lors du sommet National Mentoring Summit à Washington, D.C. Financée par une subvention de la fondation Pitney Bowes, la trousse à outils Regional Mentoring Collaboratives : A How-To est conçue pour aider les responsables de communautés à instaurer de nouvelles initiatives de tutorat, à renforcer le recrutement et le soutien de tuteurs et à créer des liens vers d'autres ressources utiles aux jeunes qui ont besoin de tutorat.

### Read to Grow

Une subvention de la fondation Pitney Bowes a aidé Read to Grow à promouvoir les compétences de lecture et d'écriture chez les jeunes enfants à Bridgeport, CT. Grâce à cette subvention, les familles de bébés nés dans les hôpitaux de Bridgeport reçoivent des ressources de lecture spécifiques ; des livres pour enfants gratuits sont disponibles dans des librairies hébergées par des associations sans but lucratif dans toute la ville.

### Fondation Success for All

La fondation Pitney Bowes a soutenu le développement de Success for All's *Tutoring with the Lightning Squad*, un outil de tutorat multimédia destiné aux élèves de la première à la troisième année. Produit en collaboration avec Sirius Thinking, Ltd., la Johns Hopkins University et le Sesame Workshop, ce programme de tutorat assisté par ordinateur et destiné à de petits groupes d'utilisateurs. Il aide les enfants à développer des compétences essentielles en matière de lecture et d'écriture. Les cours couvrent la reconnaissance lettre/sons et le passage des lettres aux mots pour atteindre une compréhension des phrases et des paragraphes et acquérir une bonne maîtrise de la lecture.



### Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE)

NFTE propose divers programmes novateurs qui poussent les jeunes issus de communautés à faibles revenus à acquérir des compétences d'entrepreneuriat, à créer des entreprises et à relier l'apprentissage par l'expérience aux programmes d'éducation. Dans le cadre des séries mondiales d'innovation 2017 du NFTE, la Fondation Pitney Bowes a lancé à des étudiants le défi de créer un produit qui aiderait les enfants ou les adultes à explorer les STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) de façon concrète. ArchiPicture a été récompensé ; ce produit permet aux utilisateurs de concevoir ou d'importer des structures virtuelles en affichant l'objet à l'échelle réelle, tout en introduisant des aspects STEM de l'architecture. Cela a également été le cas pour NanoScience, qui enseigne les nanosciences aux enfants et aux adultes, et établit des connexions entre celles-ci et des centres d'intérêt comme le sport, la biologie et la mode en s'appuyant sur une série de jeux.

### Girls Who Code

Pitney Bowes a récemment parrainé le cinquième anniversaire de Girls Who Code à New York. Girls Who Code est une organisation à but non lucratif qui a pour mission de combler le fossé entre les hommes et les femmes sur le plan de la technologie et d'aider les femmes à devenir des initiatrices de changement au moyen des aptitudes de codage.

### MIND Research Institute

La Fondation Pitney Bowes s'est associée à MIND dans le but d'offrir des expériences mathématiques transformatrices à des élèves de la maternelle à la 6e année à l'échelle du pays. Le programme ST Math fait le lien entre

les enseignements en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques et les étudiants, et les aide à mieux comprendre les mathématiques, à développer leur persévérance et leurs capacités à résoudre des problèmes, et à devenir des apprenants pour la vie. MIND propose une expérience mathématique à la fois visuelle, personnelle, motivante et rigoureuse et permet de bâtir des compétences de plus en plus précieuses auprès des sociétés technologiques. Son objectif est d'inspirer des étudiants à devenir des solutionneurs créatifs.

### Reading Is Fundamental

Depuis 2004, Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes sont fières de soutenir Reading Is Fundamental (RIF), qui est le plus gros organisme d'alphabétisation des enfants au pays. Notre soutien inclut le financement de la formation des professeurs, la distribution de livres à des écoles dans le besoin et le développement de l'opération *Share the Message: Read!* (Passez le mot : lisez !). *Share the Message: Read!* est un programme enrichissant dans lequel des bénévoles lisent avec de jeunes élèves des niveaux allant de la prématernelle jusqu'à la 5e année, réalisent des projets d'art et aident les enfants à choisir un nouveau livre qu'ils pourront ramener à la maison. En 2017 les activités dans le cadre de notre programme *Share the Message: Read!* comprenait « Explore. Innovate. Play! » au Discovery Museum and Planetarium de Bridgeport, CT ; le programme Washington Early Learning Center's Head Start à Appleton, WI, et l'école Pembroke Avenue Elementary School de Danbury, CT. En 2018, nous avons travaillé avec RIF pour créer un nouveau guide des ressources familles/enseignants sur le codage, et une trousse d'outils connexes pour les employés bénévoles.



### Read to a Child

Depuis 2007, nous sommes un partenaire national de Read to a Child et soutenons des programmes de mentorat nationaux, régionaux et locaux destinés à des élèves d'écoles primaires provenant de familles à faible revenu. Read to a Child crée de belles occasions pour des enfants en incitant des adultes à faire la lecture aux enfants. En mars 2017 (mois national de la lecture), nous avons de nouveau parrainé la campagne de financement numérique nationale Read to a Child afin de venir en aide à « Spark Something Meaningful – Help Kids in Need Love to Read ». La fondation Pitney Bowes a de nouveau offert une subvention afin de

soutenir l'expansion, la qualité et la stabilité du programme de lecture national pendant l'heure du déjeuner de Read to a Child.

### buildOn

Depuis 1992, nous collaborons avec buildOn, organisme mondial sans but lucratif qui aide des étudiants de quartiers déshérités des États-Unis à élargir leurs horizons et à développer des aptitudes essentielles. Son programme distinctif permet à des étudiants de bâtir des écoles dans des pays en développement, afin de créer des occasions pour les autres et pour eux-mêmes. Nous participons au programme d'entreprises partenaires de buildOn et intéressons des employés bénévoles à aider des étudiants à développer des aptitudes collégiales, professionnelles et financières.

### Programme d'enrichissement scolaire de Horizons National

Horizons National offre des programmes d'enrichissement scolaire d'été à des étudiants à risque et à faible revenu, en collaboration avec près de 500 écoles, collèges et universités des États-Unis. Cet organisme propose des programmes d'enrichissement en lecture et écriture, en science, en mathématiques, en arts, en sports et en culture à tous les niveaux, du préscolaire à l'école secondaire. Dans de petites classes dirigées par des enseignants professionnels, les élèves s'immergent dans un riche programme axé sur la lecture, les disciplines STEM et les arts. La natation et d'autres activités stimulant la confiance en soi facilitent la réussite et permettent d'offrir de nouvelles possibilités aux enfants. Notre soutien permet aux affiliés de Horizons d'obtenir des spécialistes en lecture, des outils d'évaluation, de la formation et du matériel sur les STIM afin de gérer le programme et de faciliter l'échange d'information avec les parents et les écoles publiques. En 2017 nous parrainons une fois encore Horizons Giving Day, campagne de collecte de fonds nationale en ligne de l'organisation.

### Connecticut Science Center

Avec l'aide de la Fondation Pitney Bowes, le Connecticut Science Center transforme des écoles de Stamford au moyen de nouvelles façons stimulantes d'enseigner les sciences de la maternelle à la 12e année et d'une formation aidant les enseignants à éveiller et maintenir l'intérêt pour les STIM. En 2019, une exposition soutenue par la Fondation Pitney Bowes ouvrira ses portes ; cette exposition explorera l'impact des êtres humains sur la planète par le passé, actuellement et à l'avenir.



### Children's Learning Centers (CLC) du comté de Fairfield

Nous soutenons le programme Head Start permanent de CLC ; ce programme vise à aider les familles à faibles revenus de Stamford, beaucoup d'entre elles apprenant l'anglais. Notre subvention permet aux parents de travailler à temps plein tandis que leurs enfants reçoivent une aide supplémentaire afin de se préparer en vue de la maternelle. L'approche globale du CLC comprend des repas et des collations nutritifs, des services de soutien à la famille et un programme de développement social et émotionnel.



### ETASHA Society

Pitney Bowes India est fier de s'associer avec ETASHA Society, une organisation non gouvernementale ayant pour but d'autonomiser les jeunes de communautés marginalisées en les formant pour qu'ils acquièrent les compétences, l'attitude et l'état d'esprit propices pour réussir professionnellement. Cette année, nous avons soutenu le projet Employability Skills Development and Placement (ESDP) d'ETASHA et le Computer Lab for Vocational Training and Placement.

### Tara Mobile Crèches

Nos activités à Pune, en Inde, soutiennent le projet Khelghar de Tara Mobile Crèches Pune visant à proposer des centres d'apprentissage mobiles s'adressant aux enfants d'ouvriers migrants pour qu'ils jouissent de leurs droits à la sécurité, aux soins médicaux, à l'éducation, aux loisirs et à la participation. Ainsi, PB a pu aider plus de 550 enfants issus de milieux défavorisés.

### NIIT Foundation (Pune) Association

L'équipe Pune CSR de Pitney Bowes India collabore régulièrement avec la NIIT Foundation pour organiser des ateliers éducatifs pour les enfants et les jeunes dans le but qu'ils acquièrent des compétences techniques et interpersonnelles. Depuis 2004, la NIIT Foundation s'emploie à multiplier les occasions éducatives et à garantir un développement inclusif en Inde.

## Soutien à la collectivité locale : aide aux personnes dans le besoin

En plus de nos efforts en matière d'éducation, nous offrons des subventions, par l'intermédiaire d'organismes de secours à des sinistrés et de services de santé et sociaux, afin de répondre aux besoins urgents de collectivités.

### Secours à des sinistrés

En cas de crise, nous offrons du soutien aux employés touchés et aux membres de leur famille. Aux États-Unis, nous le faisons par l'intermédiaire du Fonds de secours Pitney Bowes. À l'extérieur des États-Unis, nous lançons des appels mondiaux à soutenir des organismes comme la Croix-Rouge et la société du Croissant-Rouge, et la Fondation Pitney Bowes verse des dons équivalents.

### Fonds de secours Pitney Bowes

Créé en 1992, le Fonds de secours Pitney Bowes est un organisme public de bienfaisance américain qui offre du soutien aux employés, aux membres de leur famille et à d'autres personnes dont la vie a été chamboulée par une catastrophe naturelle ou un malheur personnel. Le Fonds de secours est financé par les dons d'employés et dons équivalents amassés dans le cadre de notre campagne annuelle de dons par les employés aux États-Unis. Depuis sa création, le Fonds de secours a distribué plus de 3 millions de dollars afin d'offrir de la nourriture, un refuge, des vêtements et des soins médicaux, tout en recommandant d'autres ressources au sein des collectivités pour obtenir du soutien supplémentaire. Puisque Pitney Bowes paie tous les frais administratifs, la totalité des dons des employés et des dons équivalents sert directement à aider les personnes dans le besoin.

Dans des circonstances extraordinaires, notamment lors des ouragans catastrophiques de 2017, nous allons au-delà de nos voies d'assistance classiques pour appuyer d'autres organisations à but non lucratif dans leurs efforts de secours et de rétablissement. L'an passé, le Fonds de Secours a soutenu les victimes des ouragans Harvey, Irma et Maria par l'entremise de Amicares, Mercy Corps, l'U.S. Fund for UNICEF et (pour Porto Rico) Water Mission. Nous avons également fait le don de 1,1 million de dollars en produits à Good360 pour aider les victimes et les organisations à but non lucratif.

### Croix-Rouge

En plus de notre collaboration de longue date avec la Croix Rouge pour les collectes de sang, nous continuons à soutenir sa mission et à venir en secours aux personnes affectées par des catastrophes naturelles et des tragédies personnelles. Notre responsable des innovations, Roger Pilc, fait partie du conseil d'administration des régions du Connecticut et de Rhode Island de la Croix Rouge américaine, et nous soutenons régulièrement le Bal annuel de la Croix Rouge.

### Accès à la nourriture, à l'hébergement et aux soins de santé

Le Fonds de secours Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes font régulièrement des dons à des organismes qui aident des personnes et leur famille à obtenir des aliments nutritifs et sains, des soins de santé et de santé mentale abordables, un refuge, dans le cas de gens en transition, et des services spéciaux destinés aux femmes et aux enfants à risque. Nous appuyons notamment les organismes suivants :

- **Centraide** : Nous sommes partenaires avec Centraide depuis longtemps, afin d'assurer la santé et le bien-être de nos collectivités au moyen de programmes comme ALICE (Asset Limited, Income Constrained, Employed), qui visent à soutenir des personnes et des familles qui font face à des épreuves.
- **Banques alimentaires** : Nous soutenons de nombreuses banques alimentaires à l'échelle des États-Unis, dont Area Congregations Together (Shelton, au Connecticut), Inn Between (Salt Lake City, en Utah), Mid-Ohio Food Bank, Connecticut Food Bank, Greater Berks Food Bank (Reading, en Pennsylvanie), Atlanta Community Food Bank, Community Foundation for the Fox Valley Region (Appleton, au Wisconsin), New Covenant House of Hospitality (Stamford, au Connecticut).
- **Refuges** : Parmi les nombreux refuges que nous appuyons, on retrouve notamment les suivants : Acadiana The Outreach Center (Lafayette, en Louisiane), American Red Cross, Disabled American Veterans Charitable Service Trust, Pacific House / Shelter for the Homeless (Stamford, au Connecticut), Washington Women in Need (Kirkland, dans l'État de Washington), Salvation Army, Berks Community Action Program (Reading, en Pennsylvanie), Family Promise of Lower Bucks (Levittown, en Pennsylvanie), Samaritan House (San Mateo, en Californie), Simpson Housing Services (Minneapolis, au Minnesota).

## Bénévolat d'employés chez Pitney Bowes

Nos employés sont des bénévoles enthousiastes et dévoués qui appuient diverses initiatives communautaires. Leur participation reflète les valeurs fondamentales de notre entreprise, ainsi que leur propre engagement à changer les choses. La responsabilité sociale fait partie de notre culture depuis le tout début et continue d'enrichir notre entreprise en nous aidant à attirer des employés talentueux et engagés. Nos employés savent que l'entreprise et la collectivité sont reconnaissantes pour leurs efforts, et il s'agit là de puissants catalyseurs de croissance personnelle et professionnelle.

### Soutien au bénévolat

Notre important soutien au bénévolat d'employés aide notre entreprise, nos employés et les collectivités où nous exerçons nos activités. Ce soutien prend diverses formes :

### Subventions de bénévoles

- **Subventions de bénévoles individuels** : nous reconnaissons régulièrement les efforts personnels de bénévolat d'employés en accordant des subventions directes aux associations à but non lucratif où ceux-ci sont bénévoles. Ces bourses individuelles, disponibles dans le monde entier, se situent entre 125 \$ pour 25 heures de service et 500 \$ pour 100 heures.
- **Bourses d'équipes** : Nous accordons également des bourses pour couvrir le coût des matériaux et fournitures des équipes de bénévoles de 3 personnes et plus et des retraités.

### Service au sein du conseil d'administration d'organismes sans but lucratif

L'une des façons les plus efficaces pour les employés de servir leur collectivité consiste à offrir leurs compétences en gestion et techniques en siégeant au conseil d'administration d'un organisme. En 2017, ce sont 68 employés de Pitney Bowes qui ont fait partie des conseils d'administration d'organisations locales, nationales ou internationales.

### Perfectionnement professionnel par l'intermédiaire du bénévolat

Le bénévolat offre aux employés de nombreuses occasions de perfectionner des compétences. Afin d'aider les employés à choisir, nous proposons une trousse d'outils qui associe des programmes et activités de bénévolat à des aptitudes et compétences particulières qu'ils pourraient vouloir développer.

### Équipes locales d'animation sociale au sein de collectivités

Les employés bénévoles qui participent à des équipes locales d'animation sociale au sein de collectivités partout dans le monde contribuent à inciter d'autres employés à devenir des bénévoles actifs au sein de leur collectivité. Des subventions de bénévole de la Fondation Pitney Bowes soutiennent leurs efforts. Les équipes concentrent principalement leurs efforts sur l'alphabétisation et l'éducation, mais elles organisent régulièrement des collectes de sang et des collectes d'aliments, de vêtements, de livres et de cadeaux de Noël.

## Programmes de bénévolat distinctifs



### Dedication to Education (D2E)

Notre programme D2E connaît une croissance mondiale depuis son lancement au Connecticut en 2014. Des employés champions du bénévolat conçoivent et mettent en œuvre des projets collectifs ayant une grande incidence, à l'aide d'une trousse d'outils complète et de subventions de la Fondation Pitney Bowes. Les projets sont menés en partenariat avec des organismes de Centraide, Volunter Centres et d'autres organismes subventionnés par la Fondation Pitney Bowes. L'ensemble des activités et projets appuient l'éducation, grande priorité de notre entreprise, de nos employés et des résidents de nos collectivités. En 2017 l'initiative D2E a donné le jour à 32 projets à 23 endroits, et plus de 500 bénévoles y ont participé. Ce programme exclusif s'est étendu à l'internationale, en 2017, avec 75 projets impliquant plus de 1 000 employés bénévoles sur divers sites en Australie, au Brésil, en Angleterre, en France, en Inde, en Israël, en Pologne et aux États-Unis. Le programme est une vraie réussite en raison des champions employés bénévoles dont la motivation est inébranlable, de nos organisations partenaires à but non lucratif qui sont exceptionnelles, et des subventions d'équipe de la Fondation Pitney Bowes. L'événement de lancement en 2017 a attiré plus de 1 800 personnes au Discovery Museum and Planetarium de Bridgeport, au Connecticut, où nos bénévoles ont aidé les enfants à fabriquer de la mousse, créer des lampes à lave, à construire

et à faire voler des cerfs-volants, et à choisir des livres Reading Is Fundamental à emporter à la maison. Parmi les partenaires d'autres événements dans le monde, on peut notamment citer les programmes United Way Ready to Read et Day of Action, Junior Achievement, Boys and Girls Clubs, des écoles locales, des organisations de parents d'élèves, des centres communautaires et des associations éducatives à but non lucratif.

### Passez le mot : lisez!

Depuis de nombreuses années, nous appuyons le travail primordial de Reading Is Fundamental (RIF), plus important organisme sans but lucratif d'alphabétisation chez les jeunes enfants aux États-Unis. Nous sommes particulièrement fiers du programme *Passez le mot : lisez!* de RIF, qui est entièrement financé par la Fondation Pitney Bowes. Chaque année, ce programme incite nos employés bénévoles à travailler directement auprès d'enfants pour les aider à découvrir le plaisir de la lecture. Notre soutien comprend un fourre-tout bien rempli destiné aux bénévoles, qui contient un livre d'histoires pour la lecture en groupe, du matériel pour réaliser des activités d'art connexes et tout un éventail de livres pour différents âges que des élèves peuvent ramener à la maison. Ces livres portent sur divers sujets qui intéressent les enfants. Actuellement, vous y trouverez des livres sur la technologie, l'innovation, le codage et les communications. Le programme s'est révélé être une puissante motivation pour donner envie aux enfants de lire et les mettre sur la voie d'une découverte et d'un enrichissement durables.

## Activités de bénévolat

### Les employés australiens aident les écoles et les centres communautaires

À Brisbane, des employés bénévoles se sont associés à United Way pour illuminer la « Heritage Hut » du centre Acacia Ridge. Avec l'aide de stagiaires Greening Australia, ils ont peint la hutte jaune brillant et l'ont transformée en espace à la fois lumineux et propre pour la communauté.

Des bénévoles d'Adelaide ont participé à la journée « Read Aloud at the Zoo Day », destinée aux enfants. Des auteurs et bénévoles ont lu des livres et organisé des activités visant à encourager la lecture à haute voix chez les enfants, tous les jours.

Pendant ce temps, les bénévoles de Pitney Bowes de Perth ont participé à l'événement communautaire « Paint The Swan REaD! », dirigé par Clan Midland. Cet événement sensibilise au message « Touch, Speak, Sing » (Toucher, Parler, Chanter) et encourage les parents de la ville de Swan à faire la lecture pour leurs enfants. Les bénévoles ont discuté avec les parents, distribué des livres aux enfants et animé diverses activités créatives pour les enfants.

Une équipe de bénévoles de Sydney a mis en place un groupe de jeu « Magic of Storytelling » (La Magie du Conte) dans la communauté, préparé des repas et participé à diverses activités : maquillage, construction avec des Lego et lecture de livres aux enfants. Un autre groupe a uni ses efforts à ceux de bénévoles de Dell/EMC afin de soutenir les entretiens-parodies de Narre Warren South P-12 College. Les étudiants et les enseignants ont reconnu que l'apprentissage des techniques utilisées lors d'entretiens était précieux. D'autres événements ont été organisés dans la région de Sydney. Notamment, le Macquarie Park Office Industry

Tour en partenariat avec le United Way d'Australie. Pendant cet événement, 16 bénévoles ont présenté notre secteur d'activité à des étudiants et discuté des possibilités de carrières. Les bénévoles ont également participé à Business@School, à la Marsden High School.

#### **Heathlands School pour les enfants malentendants (Royaume-Uni)**

Les employés britanniques de PB de Hatfield ont fait du bénévolat à la Heathlands School pour les enfants malentendants afin d'améliorer le jardin de l'école. Ils ont peint les clôtures, protégé le jardin des sons, créé un potager avec des bacs surélevés, mis en place une nouvelle terre végétale et érigé une barrière pour que le chien-guide puisse utiliser le jardin.

#### **White River Junction, VT**

Des bénévoles de White River Junction, au Vermont, ont proposé à des enfants âgés de 7 à 11 ans une journée d'observation au travail comprenant une visite des bureaux, une chasse au trésor, une présentation des logiciels de cartographie professionnels, une activité de coloriage avec des cartes et l'utilisation de Google Earth pour explorer le monde. Ces activités ont permis de présenter Pitney Bowes aux enfants, d'élargir leur vision du monde et de leur faire découvrir les merveilles des systèmes d'information géographiques. L'Upper Valley Haven est une organisation à but non lucratif qui vient en aide aux personnes en situation de pauvreté. L'organisation offre notamment de la nourriture, un refuge, des ressources éducatives et des services de coordination, y compris des programmes parascolaires et estivaux visant à stimuler la confiance en soi et la réussite scolaire.

Les employés bénévoles ont également soutenu Careers CLiC (Connecting Learning in the Community) dans le cadre d'un programme d'observation au travail pour des élèves de deuxième année du secondaire. À cette occasion, les élèves ont utilisé Google Earth pour localiser leur domicile et leur école. Ils ont participé à des sessions de programmation sur la récupération de données et l'ingénierie, ils ont construits des polygones de quartiers résidentiels et réalisé des activités de contrôle de la qualité. Carrières CLiC aide les jeunes du Vermont et de la région Upper Valley du New Hampshire au moyen de programmes reliant les écoles et les employeurs locaux.

#### **Family & Children's Aid**

Les membres de l'équipe PB travaillent depuis des années avec la Danbury Family and Children's Aid, une organisation venant en aide aux enfants et familles en crise. L'an passé, ce sont 92 bénévoles qui ont fourni 736 heures de service bénévole pour aider à servir plus efficacement 6 000 familles et enfants. En tout, nos bénévoles ont déversé 273 brouettes de paillis sur 52 zones de culture, utilisé 158 litres de peinture pour peindre 17 chambres, construit 13 étagères et rangé 1 500 jouets et livres sur ces étagères, et installé un nouveau système de projection Exergame, une gracieté de Pitney Bowes et de la Fondation Pitney Bowes.

#### **Tutorat de jeunes à la Tel Aviv Children's Home**

Pour leur troisième année de collaboration avec la Tel Aviv Children's Home, les employés d'Israël ont participé à deux programmes novateurs. Le premier, intitulé « Empowered Women », vise à aider les étudiantes à devenir des femmes indépendantes et prospères. Les réunions mensuelles organisées avec des mentors de Pitney Bowes couvrent divers sujets : le développement de carrière, la gestion financière, la conscience de soi, l'autodéfense et la croissance personnelle. Dans le cadre du second programme, intitulé « Sports and Values », des employés bénévoles jouent au soccer et au basketball avec des étudiants pour que ces derniers apprennent à se fixer des objectifs, à persévérer et à gérer des échecs.

#### **Lecture à des enfants de maternelle dans les centres d'apprentissage de Fairfield County**

Des employés bénévoles de Stamford, au Connecticut, sont dans leur troisième année de collaboration sur un projet s'adressant aux enfants de 3 à 5 ans. Dans les centres Children's Learning Centers de Fairfield County, les bénévoles organisent des séances mensuelles de lecture en groupe qui commencent par 15 à 20 minutes de lecture de livres choisis par les enfants, et sont suivies par des activités créatives et ludiques.

#### **Tutorat de futurs ingénieurs logiciels en Pologne**

À Bielsko-Biala, en Pologne, des employés bénévoles de Pitney Bowes ont aidé à organiser et à exécuter un programme destiné à 200 jeunes du primaire et du secondaire. Grâce à ce programme, les jeunes ont découvert le métier d'ingénieur logiciel à Pitney Bowes et l'éventail des carrières connexes en informatique. Ils ont aussi participé à une compétition de tests logiciels. Le but était de trouver un maximum d'erreurs dans une application Web. Les collègues de PB Pologne ont également participé aux IT Academic Days et ont ainsi aidé plus de 500 étudiants du secondaire à rivaliser dans un concours conçu pour renforcer leurs aptitudes de programmation. En outre, les membres de l'équipe PB Pologne se sont associés à l'initiative Reset YOUng de l'Université de Bielsko-Biala. Ce projet avait pour but de faire découvrir l'université aux jeunes de 7 à 18 ans et de leur présenter des programmes tels que Lego Mindstorms et des logiciels de programmation de base.

#### **Des collègues de France viennent en aide à des élèves du Maroc**

Par l'intermédiaire du programme « À tous cœurs » de Pitney Bowes de France, des collègues français ont répondu aux besoins d'une classe de maternelle dans le village d'Adar N'Wamane, situé dans le sud du Maroc. Les employés ont fait don d'outils et de ressources essentiels pour venir en aide aux enfants.

#### **Junior Achievement**

Chaque année, des employés bénévoles de Fairfield County, dans le Connecticut, enseignent le programme « JA Our Nation » de Junior Achievement à des élèves du primaire. Dans le cadre d'activités pratiques en classe, le programme offre aux élèves du contenu pratique sur l'économie du libre échange et sur les possibilités de carrières qu'elle crée.

### Jurés et conseillers NFTE (Network for Teaching Entrepreneurship)

Depuis longtemps, des bénévoles de Pitney Bowes appuient les étudiants du programme de formation en entrepreneuriat du NFTE en les accompagnant et en participant à des concours de plans d'affaires du NFTE en tant que juges. L'an passé, nos bénévoles ont aidé les étudiants lors du NFTE Start Up Tech Summer à New York. L'un des points forts de cet événement a été la réception NFTE en août aux Nations Unies, en honneur des gagnants du concours d'innovations du mois d'avril. Pour le concours, les jeunes devaient trouver des solutions entrepreneuriales répondant aux objectifs des Nations Unies en matière de développement durable. Onze équipes de jeunes innovateurs ont été mises à l'honneur.

### Fournitures scolaires pour plus de 1 000 élèves

Des bénévoles de huit sites Pitney Bowes ont uni leurs efforts pour rassembler des fournitures scolaires destinées aux enfants de familles à faibles revenus dans leurs communautés. En partenariat avec l'United Way Worldwide et les United Ways locaux, les employés ont donné plus de 300 heures pour assembler les trousseaux de fournitures et offrir des messages d'encouragement rédigés à la main à des élèves d'Austin (Texas), de Corona (Californie), d'Indianapolis (Indiana), de Milwaukee (Wisconsin), de Pine Brook (New Jersey), de Reading (Pennsylvanie) et de Richmond (Virginie).

### École primaire d'Arbor Hill

Des employés se sont portés volontaires dans cette école d'Albany, dans l'État de New York, pour lire le livre « The Best Nest » de Dr. Seuss à des élèves de maternelle et de classe d'éducation spécialisée. Ils ont ensuite aidé les élèves à décorer leurs propres cabanes d'oiseaux en bois. Les élèves ont également reçu des copies du livre « Middle School » de James Patterson; les enseignants ont, quant à eux, reçu divers ouvrages et des fournitures scolaires.

### Ateliers de théâtre Arts in Education

Plus de 20 employés de Fairfield County se sont portés volontaires sur 12 ateliers d'alphabétisation de Ridgefield Playhouse avec des activités Charlotte's Web destinées à des élèves de quatrième année de Danbury, Stamford et Norwalk, dans le Connecticut. Avec le personnel de Ridgefield Playhouse, ils ont préparé les élèves avant d'assister à la pièce en lisant des extraits du livre, en les sensibilisant au théâtre et en les aidant à écrire leurs propres descriptions imagées d'éléments de l'histoire. À la fin, tous les élèves ont reçu une copie du livre.

### Nourrir les jeunes en abordant de façon créative l'insécurité alimentaire

À Phoenix, dans l'Arizona, 125 employés bénévoles ont unis leurs efforts à Kitchen on the Street pour créer des sculptures à partir de boîtes de conserve dans un effort d'esprit d'équipe. Le projet terminé, les 5 000 boîtes ont été données à des associations Family Food Pantries locales pour aider les familles de Maricopa County vulnérables sur le plan alimentaire. En outre, des employés de Stamford, au Connecticut, ont passé une soirée au Mobile Food Pantry pour distribuer de la nourriture à plus de 190 familles voisines. Le Pantry est un partenariat entre l'United Way et la

banque alimentaire du Connecticut. À Madison, dans le Wisconsin, des collègues de Pitney Bowes ont aidé à servir un repas de l'Action de grâce à 900 personnes à Green Bay Packer Lambeau Field et à livrer 1 000 repas à des personnes à mobilité réduite.

### Read Across America

De Rancho Dominguez, en Californie, à Danbury, dans le Connecticut, des employés de Pitney Bowes ont participé à Read Across America, une fête nationale de la lecture se tenant tous les ans le 2 mars, jour de l'anniversaire de Dr. Seuss. Dans tout le pays, des milliers d'écoles, de bibliothèques et de centres communautaires participent en réunissant des enfants, des adolescents, des livres et des lecteurs bénévoles.

## Reconnaissance

### Le partenariat pour la prévention du Gouverneur inscrit PB à son tableau d'honneur

Encore une fois, le Governor's Prevention Partnership (GPP) du Connecticut place Pitney Bowes sur sa liste d'honneur de mentorat d'entreprise. Cette récompense annuelle célèbre les entreprises qui soutiennent le mentorat afin de faire en sorte que les enfants du Connecticut soient en sécurité, réussissent, ne consomment pas de drogue et soient prêts pour le marché du travail. Chaque année, nos employés bénévoles agissent comme mentors auprès d'étudiants dans de nombreuses collectivités du Connecticut.

### Responsible 100 Award

En reconnaissance d'une entreprise citoyenne d'exception, Kathleen Ryan Mufson a reçu le Responsible 100 Award de la ville et de l'État de New York.

### Soutien des entreprises gérées par des femmes

Abby Kohnstamm et Pitney Bowes ont été mis à l'honneur par le Women's Business Development Council lors du 20e anniversaire de l'organisation. Pitney Bowes a été la première entreprise à soutenir WBDC.

### Giving Back to the Community Award

L'United Way de Coastal Fairfield County, dans le Connecticut, a décerné à Pitney Bowes le Norman Leeds Giving Back to the Community Award. Cette récompense distingue Pitney Bowes et ses employés pour des performances exceptionnelles lors de la campagne annuelle Employee Giving Campaign.

## Des collectes qui changent les choses

Tous les ans, des employés de Pitney Bowes viennent en aide à leurs communautés au moyen de collectes sur place dont le but est d'aider les étudiants défavorisés et leurs familles. Vêtements et fournitures pour la rentrée, nourriture pour les mois d'été, collecte de jouets... la générosité de nos employés apporte un changement positif. Parmi les collectes réalisées en 2017 :

### Collectes de nourriture

Nos employés font don de milliers de kilos de nourriture aux banques alimentaires locales chaque année en prévision des besoins pendant les vacances, pendant les week-ends ou pendant l'été pour les étudiants qui bénéficient de programmes pour dîner gratuitement pendant l'année scolaire. Voici quelques-uns des partenaires : l'Interfaith Food Pantry de Pine Brook (New Jersey), la Food Bank du Southwestern Fairfield County (Connecticut), la Connecticut Food Bank, la Harvest Food Bank de Metrolina (Caroline du Nord), la Salvation Army Food Bank de Danbury (Connecticut), le St. Joseph Food Pantry d'Appleton (Wisconsin), Harvesters à Kansas City (Missouri) et la Harvest House of the Valley United Way de Shelton (Connecticut). L'an passé, notre équipe d'Atlanta, en Géorgie, a effectué une collecte de gâteaux d'anniversaire pour aider les familles à faibles revenus à célébrer des fêtes.

### Collectes pour soins dentaires

Les nouveaux élèves de maternelle de Fridley, dans le Minnesota, ont tous reçu des brosses à dents, du dentifrice et de la soie dentaire pour conserver un sourire sain et éclatant.

### Collectes de rentrée

Lorsque la fin de l'été approche, nombreuses sont les familles qui ont du mal à acheter des vêtements et des fournitures dont leurs enfants auront besoin pour la rentrée scolaire. Des employés de Pitney Bowes prêtent main-forte à de nombreux endroits en organisant des collectes pour la rentrée scolaire, en collaboration avec Centraide et d'autres œuvres de bienfaisance. Les produits collectés aident les jeunes à partir du bon pied et à se concentrer uniquement sur les défis scolaires qui les attendent. Voici quelques-uns des partenaires de l'an passé : le Martin Luther King, Jr. Family Outreach Center de Spokane (Washington), l'United Way du Western Connecticut, le Valley United Way de Shelton (Connecticut), l'United Way de Jacksonville (Floride) et le programme Stuff the Bus.



### Collectes d'hiver

Vêtements et gants, jouets pour les fêtes... nos employés ont répondu aux besoins des enfants et des familles de leurs communautés par l'entremise de collectes en partenariat avec les divisions locales de la Salvation Army de Kansas City (Missouri) et Danbury (Connecticut), le Family Support Center de Salt Lake City (Utah), Domus Kids et Kids in Crisis (Connecticut), le Valley United Way de Shelton (Connecticut), l'United Way du Western Connecticut, l'United Ways servant Jacksonville (Floride), et Milwaukee (Wisconsin), et le Fox Valley Warming Center et la Neenah Menasha Emergency Society d'Appleton (Wisconsin).

### Une incidence deux fois plus grande à l'échelle mondiale

Les employés s'impliquent également dans leurs communautés via nos programmes d'aide. Chaque année, des employés de Pitney Bowes des États-Unis, du Royaume-Uni, du Canada, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, de l'Inde et du Japon donnent généreusement à des œuvres de bienfaisance. Notre campagne de dons annuelle, menée en collaboration avec Centraide, permet aux employés d'orienter leur soutien vers des initiatives et des organismes particuliers, et la Fondation Pitney Bowes égale leurs dons. L'éducation, le perfectionnement de la main-d'œuvre et la santé figurent toujours parmi les principales priorités des employés.

Grâce à notre dernière campagne, plus de 2,7 millions de dollars américains ont été donnés à des organisations caritatives dans le monde entier, grâce aux dons des employés et aux montants équivalents versés par la Fondation Pitney Bowes. En plus de faire de la sensibilisation et d'amasser des fonds pour Centraide, le Fonds de secours Pitney Bowes et de nombreuses autres œuvres de bienfaisance, des équipes ont également reçu des subventions, versées à l'organisme Centraide de leur région, afin de souligner leurs activités de qualité supérieure, qui démontraient les valeurs d'innovation, de passion et de collaboration de Pitney Bowes.

## Adhésions

Nous sommes membres de quatre organisations soutenant le champ des responsabilités sociales en entreprise. Chacune présente des offres et perspectives spécifiques; ensemble, elles nous aident à améliorer le travail que nous faisons et à augmenter notre impact sur nos communautés.

### CECP : Committee Encouraging Corporate Philanthropy

Le Committee Encouraging Corporate Philanthropy rassemble des PDG et des dirigeants en matière de responsabilité sociale en entreprise dans le but de transformer la stratégie sociale des sociétés ; le CECP est convaincu que cette stratégie est essentielle au succès d'une entreprise. Nous utilisons notre adhésion au CECP pour affiner notre stratégie, nous comparer à d'autres sociétés, interagir avec les chefs de file du secteurs, partager nos meilleures pratiques et globalement mieux servir nos communautés.

### ACCP: Association of Corporate Citizenship Professionals

L'Association of Corporate Citizenship Professionals rassemble des sociétés et des fondations axées sur la conception et la mise en place de programmes d'entreprise citoyenne efficaces. L'ACCP fournit des outils et de la formation aidant ses membres à naviguer dans le secteur de l'entreprise citoyenne et améliorant l'efficacité de leur travail.

### Boston College Center for Corporate Citizenship

Le Boston College Center for Corporate Citizenship aide les sociétés à maximiser la valeur d'entreprise et sociale d'investissements environnementaux, sociaux et de gestion. En tant que membre du centre, nous avons accès à des ressources éducatives, des recherches et des informations conçus pour nous aider à élaborer et renforcer nos programmes de citoyenneté.

### Council on Foundations

Le Council on Foundations propose une multitude de ressources pour renseigner et améliorer le travail des fondations privées et corporatives. Le COF offre des opportunités uniques de gestion efficace et de réseautage professionnel avec les autres chefs de file de fondations afin de continuer à agir pour le bien commun.

## Performance de 2017

Total des dons (Fondation Pitney Bowes, Fonds de secours Pitney Bowes et contributions d'entreprise) : 5,4 millions de dollars

- Subventions de la Fondation Pitney Bowes pour la lecture et l'écriture, et l'éducation : 1,8 million

### Fondation Pitney Bowes - Résultats du programme de subventions

	Programme annuel	2016	2015	2014
<b>Nombre d'organisations ayant reçu des subventions</b>	135	109	160	144
<b>Nombres d'étudiants ou d'élèves directement touchés par les subventions PB</b>	154 785	186 989	193 760	135 055
<b>Nombres d'enseignants directement touchés par les subventions PB</b>	4 142	3 113	3 850	3 067
<b>Heures d'enrichissement des élèves</b>	4 299 947	4 310 8879	4 299 751	3 645 804

- Total des versements correspondant aux dons des employés : 1,3 million de dollars à plus de 1 800 organisations à but non lucratif (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Inde, Japon, Australie et Nouvelle-Zélande)
- Contributions d'entreprise pour des organismes de bienfaisance : 1 M\$
- Contributions de produits (ponctuelles) à des organisations à but non lucratif : 1,1 million de dollars

En outre, valeur agrégée du bénévolat des employés : 2 millions de dollars / 52 000 heures (y compris les activités pratiques et basées sur les compétences des bénévoles, ainsi que la présence sur les conseils d'administration à but non lucratif)



19MKT01026\_CA

## États-Unis

3001 Summer Street  
Stamford, CT 06926-0700

Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez notre site, à l'adresse [pitneybowes.com/ca/fr](https://www.pitneybowes.com/ca/fr)

Pitney Bowes et le logo de l'entreprise sont des marques de commerce de Pitney Bowes Inc. ou d'une de ses filiales. Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leur détenteur respectif. © Pitney Bowes Inc., 2018-2019. Tous droits réservés.

