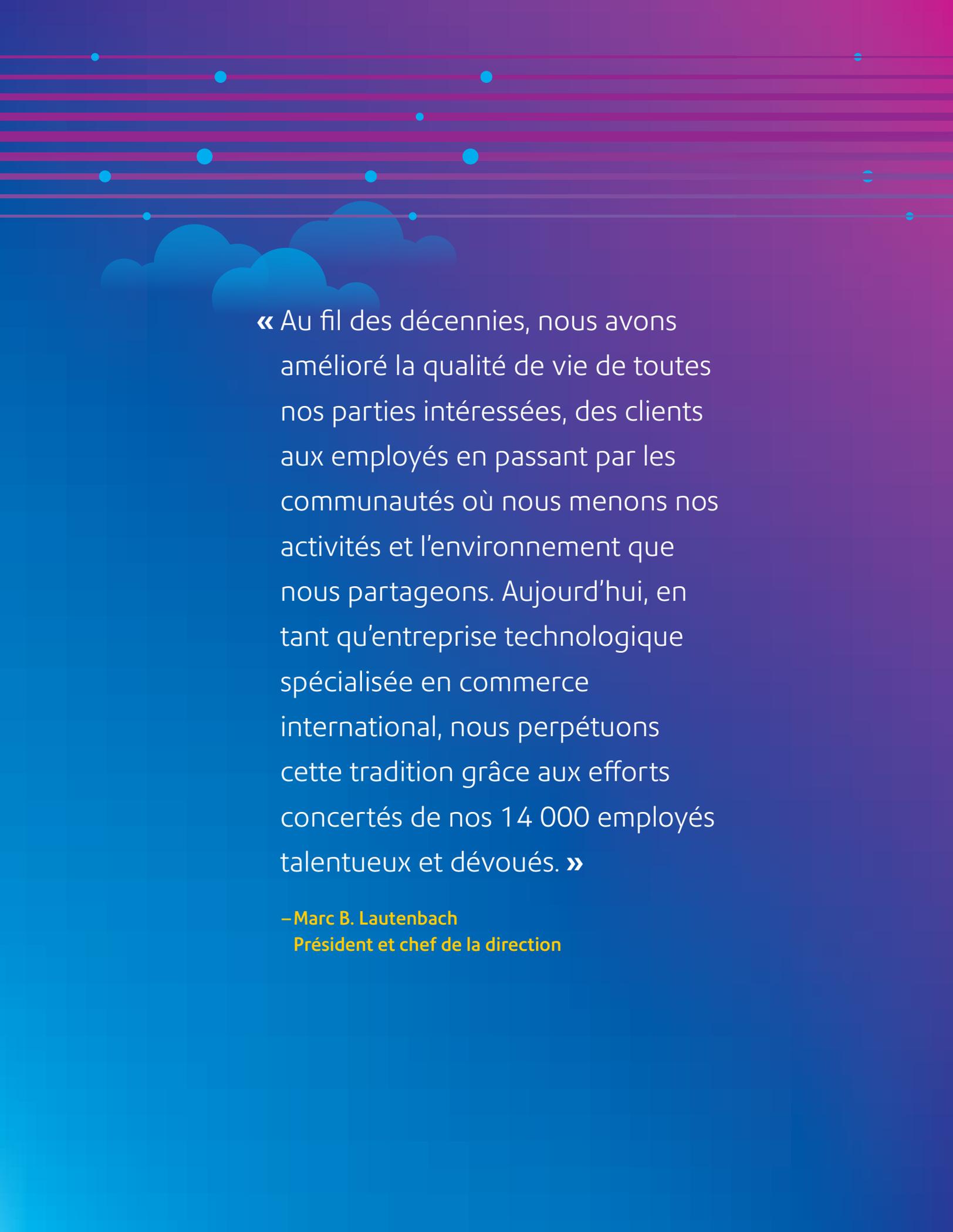




Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise 2018





« Au fil des décennies, nous avons amélioré la qualité de vie de toutes nos parties intéressées, des clients aux employés en passant par les communautés où nous menons nos activités et l'environnement que nous partageons. Aujourd'hui, en tant qu'entreprise technologique spécialisée en commerce international, nous perpétuons cette tradition grâce aux efforts concertés de nos 14 000 employés talentueux et dévoués. »

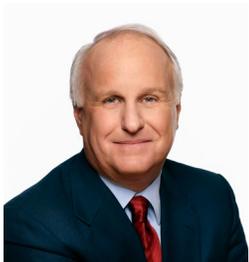
– **Marc B. Lautenbach**
Président et chef de la direction



Table des matières

Le mot du président et chef de la direction	04
Nos pratiques commerciales	05
L'environnement	09
Nos employés	15
Les clients et les fournisseurs	28
La communauté	31

Le mot de Marc B. Lautenbach, président et chef de la direction



L'an prochain marquera le 100^e anniversaire de Pitney Bowes. C'est pour nous un moment de grande fierté, car peu d'entreprises peuvent se vanter de pouvoir le faire.

Bien sûr, nous ne célébrons pas que le passé, mais aussi notre avenir. La preuve de notre capacité exceptionnelle à nous renouveler n'est plus à faire. Cette force

nous aide aujourd'hui à aller de l'avant grâce à de nouvelles solutions qui aident nos clients et améliorent la qualité de vie. Pour ce faire, nos stratégies commerciales et nos compétences d'exécution sont cruciales, mais la culture et les comportements sont les éléments clés qui ont façonné cette entreprise.

Notre rapport annuel sur la responsabilité sociale de l'entreprise présente l'état de santé de notre culture, c'est-à-dire notre engagement et notre capacité à « faire les choses de la bonne façon » pour toutes les parties intéressées, qu'il s'agisse des clients, des employés, des investisseurs ou encore des communautés sur lesquelles nous avons une incidence.

Comme vous le constaterez dans ce rapport, la culture de Pitney Bowes reste dynamique, résiliente et avantageuse sur le plan concurrentiel, et ce, au fur et à mesure que nous poursuivons la transformation de nos principales activités. Pour répondre aux besoins changeants de nos clients, nous avons osé nous renouveler et lancer des initiatives audacieuses qui ont exigé des efforts extraordinaires de la part de tout le personnel de l'entreprise. Nous avons aussi su tirer parti des qualités qui caractérisent Pitney Bowes depuis des décennies et qui ont porté leurs fruits.

Quelles sont les qualités qui nous stimulent, et en quoi changent-elles les choses?

Innovation. Dès le départ, Pitney Bowes s'est imposée comme une entreprise offrant une solution résolument novatrice à un épineux problème commercial. Depuis, nous n'avons jamais cessé d'accorder la priorité au client. Nos investissements dans les personnes, les technologies et les processus continuent de servir l'objectif commun d'aider nos clients à fonctionner plus efficacement. Au fur et à mesure qu'évoluaient nos marchés, nous avons mis en place des plateformes et des approches inédites qui nous ont propulsés en tête du commerce numérique du XXI^e siècle. D'une part, cette renaissance est tout simplement l'expression de notre ADN. D'autre part, il s'agit d'une source d'énergie pour d'autres innovations à venir.

Inclusion. Par définition, nous sommes inclusifs. Nous croyons fermement que la diversité de nos origines et notre engagement à l'égard de l'inclusion sont propices à l'éclosion de meilleures idées et à une plus grande satisfaction, tant sur le plan professionnel que personnel. Cet engagement porte notamment sur la parité hommes-femmes : à ce jour, les femmes constituent 38 % de notre conseil d'administration et les entreprises dirigées par des femmes génèrent

40 % de notre chiffre d'affaires. Mais cet engagement comporte bien d'autres aspects, comme notre décision de traduire la moitié des recettes de l'an dernier liées à la réduction de l'impôt des sociétés en hausses de salaire permanentes pour la majorité de nos employés horaires aux États-Unis. Investir dans l'inclusion, c'est investir dans l'engagement, la productivité et la croissance.

Apprentissage. Pour créer de la valeur à long terme, nous devons sans cesse assimiler de nouvelles informations provenant de diverses sources, existantes ou nouvelles. Cette situation nous oblige à faire preuve de souplesse sur le plan de l'apprentissage, effectué par l'intermédiaire de formations officielles ou d'approches novatrices en matière de collaboration et de communication. Pour tenir le cap et maintenir notre pertinence, il nous faut des perspectives internes et externes. Heureusement, grâce à notre investissement continu dans le perfectionnement professionnel de nos employés, nous pourvoyons régulièrement plus de 40 % des postes vacants en interne. Chaque jour, l'ensemble des employés a de nouvelles occasions d'apprendre toujours plus et de faire toujours mieux.

La communauté. Chez Pitney Bowes, le concept d'entreprise citoyenne est depuis longtemps une valeur fondamentale. Pour une entreprise de notre taille, nous faisons beaucoup (à la fois par des dons d'entreprise et par le bénévolat enthousiaste de nos employés) et ce, à tous les échelons de l'entreprise, y compris moi-même. Notre préoccupation philanthropique, axée principalement sur l'alphabétisation et l'éducation, est une extension naturelle de notre culture d'entreprise et un atout précieux pour les communautés dans lesquelles nous évoluons. Voici déjà cinq ans que notre programme exclusif de bénévolat mondial, *Dedication to Education* (engagement pour l'enseignement), a été créé, et sa portée croît d'année en année. L'an dernier, il s'est étendu sur 47 sites Pitney Bowes, 9 pays et près de 100 projets d'équipe. En parallèle, les subventions de la Fondation Pitney Bowes ont aidé 155 000 élèves en finançant 4,3 millions d'heures de lecture et d'enrichissement scolaire. En fortifiant nos communautés, nous posons les bases de nouvelles possibilités pour nos employés, familles et voisins tout en apprenant à nous voir sous un nouvel angle.

Voilà quelques exemples des répercussions positives importantes de la culture Pitney Bowes sur tous ceux qu'elle touche. Elle influence tous les aspects de nos activités, de l'éthique à la gouvernance, en passant par la responsabilité environnementale et des programmes de préservation de la santé, du bien-être et de la sécurité de tous ceux qui travaillent ici. En ce qui concerne la santé de la culture elle-même, je suis heureux de vous annoncer qu'elle est solide et prête à faire face aux défis du siècle à venir.

Marc B. Lautenbach
Président et chef de la direction

Nos pratiques commerciales

Chaque jour, nous concrétisons notre engagement à l'égard de la responsabilité sociale de l'entreprise par la façon dont nous menons nos activités. Notre culture d'intégrité et nos valeurs communes sont essentielles à notre réussite et font partie 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 réglementations locales.

Notre déclaration de valeur principale, « Nous faisons les choses de la bonne façon », donne le ton en ce qui concerne nos interactions avec les parties intéressées. 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 communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Valeurs et éthique

Les lois et les politiques changent, mais notre détermination à « faire les choses de la bonne façon » reste la même. Nous avons à cœur d'entretenir des relations honnêtes, justes et respectueuses avec nos employés, nos clients et les communautés dans lesquelles nous évoluons. Nous offrons continuellement des programmes d'apprentissage et des formations aux employés, non seulement pour les informer des attentes de l'entreprise en matière de conduite, mais aussi pour leur fournir les outils nécessaires pour réussir dans une culture éthique et conforme à la loi. Nos cours de formation, nos politiques, notre code de conduite, nos rapports, nos réseaux de services de conseil et l'appui de la direction guident leurs choix lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles. Il incombe à la haute direction de montrer l'exemple des comportements attendus et de s'engager à soutenir une culture d'intégrité florissante. Nous surveillons constamment la performance de notre programme de déontologie et de conformité pour améliorer son efficacité.

Code de conduite

Le **Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes (pbi.bz/bpg)** constitue notre code de conduite. Il offre un aperçu des politiques, lois et conduites que doivent respecter tous les employés à l'échelle mondiale. Bien qu'un comportement conforme à la loi constitue une exigence minimale, nous attendons des employés qu'ils se conduisent selon les normes éthiques les plus strictes. Nous publions le code en deux versions : une pour les employés des États-Unis et l'autre pour les employés des autres pays. La version internationale est publiée en plusieurs langues, d'une part pour informer le plus d'employés possible dans leur langue natale et d'autre part, tenir compte des différences dans les lois et les pratiques culturelles.

Comité d'examen de l'éthique et de la conformité

Notre Comité d'examen de l'éthique et de la conformité est chargé de surveiller et de soutenir les unités commerciales et les unités fonctionnelles afin qu'elles respectent les exigences réglementaires qui s'appliquent à leurs opérations quotidiennes (par exemple la réglementation régissant les contrats gouvernementaux ou la mise au rebut des composants de produits). Ce comité comprend des hauts dirigeants de toutes les fonctions administratives et unités commerciales. Un comité d'examen distinct étudie spécifiquement les questions d'éthique et de conformité par rapport à la main-d'œuvre et à l'emploi.

Formation

Les employés ont le droit de connaître les comportements que l'entreprise attend d'eux. Nous communiquons nos attentes par l'entremise de formations et de programmes pédagogiques annuels, que nous adaptons en fonction des besoins de chaque groupe d'employés et que nous présentons de diverses manières. Chaque année, nous offrons une formation élémentaire ou complète sur d'importants sujets de conformité, qui s'appliquent à tous les employés, ainsi qu'une brève formation pour revoir les principaux points des cours approfondis donnés l'année précédente. Nous envoyons aussi des communications aux employés pour leur rappeler les éléments essentiels couverts dans les cours des années passées. Les nouveaux employés suivent une formation d'introduction sur la conformité en lien avec leur travail, puis, l'année suivante, ils sont inscrits aux cours offerts à l'ensemble du personnel. Grâce à cette approche cyclique, les employés ont toujours à l'esprit les exigences clés. Notre matériel de formation annuelle est disponible en plusieurs langues.

En plus de nos cours standards, nous proposons diverses formations sur demande et d'autres communications périodiques sur l'éthique et la conformité. Si des employés n'ont pas accès à un ordinateur, les directeurs organisent des ateliers de formation mensuels sur des sujets traités dans notre Code d'éthique commerciale.

Canaux de communication pour recevoir des conseils et signaler des incidents

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 communiquer avec ce service, soit par téléphone pour discuter de leurs inquiétudes (en gardant l'anonymat, si la loi locale le permet) dans l'une des 140 langues offertes, soit en ligne pour signaler un problème. Les employés peuvent aussi communiquer avec le service mondial de l'éthique et de la conformité en personne ou sur la page Web, par courriel, par téléphone ou par courriel confidentiel. Les employés peuvent aussi signaler leurs préoccupations à leur directeur ou à un membre des services des ressources humaines, juridique ou de vérification. Le Service mondial de l'éthique et de la conformité examine rapidement tout signalement de violation potentielle de la loi ou d'une politique de l'entreprise et, si nécessaire, mène une enquête auprès des parties intéressées. 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 toute l'entreprise. Notre programme de gestion des risques de l'entreprise détermine et surveille les risques et gère notre réponse au moyen de plans d'action appropriés. Ces risques sont régulièrement réévalués et mis à jour dans le contexte des stratégies, des activités et de l'environnement commercial de l'entreprise, ainsi que d'autres facteurs. Cet examen est effectué par notre comité directeur de gestion des risques, qui rassemble des membres des unités commerciales et du siège. Chaque risque d'entreprise est également examiné en détail 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. De plus, le comité de vérification passe en revue de façon indépendante les politiques et les processus en matière de détermination, d'évaluation et de gestion des risques. Ce processus de gestion des risques de l'entreprise ciblé et mult niveau constitue un outil essentiel qui aide l'entreprise à créer, préserver et réaliser de la valeur pour nos actionnaires.

Continuité des activités

Notre programme de continuité des activités est aligné sur notre processus de gestion des risques. L'objectif principal du programme consiste à appuyer la planification continue des mesures d'urgence afin d'évaluer l'incidence d'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 capables de répondre aux événements qui se produisent. Par ailleurs, nous formons nos employés, organisons des exercices de simulation et évaluons notre programme chaque année pour y apporter d'éventuelles améliorations.

Confidentialité

Pitney Bowes s'engage à protéger la confidentialité des renseignements personnels et sensibles. Nous continuons de mettre à jour et d'améliorer nos procédés et systèmes afin de protéger les données des clients, des employés et de l'entreprise. Nous intégrons des fonctions de confidentialité dans la conception de nos produits, laissons le choix aux clients de nous donner certains renseignements et expliquons clairement comment ceux-ci seront utilisés. En tant qu'entreprise internationale, Pitney Bowes se conforme aux lois de confidentialité dans le monde entier, y compris au Règlement général sur la protection des données de l'Union européenne. Nous respectons aussi les lois et règlements en vigueur concernant la circulation des renseignements personnels, de nos clients, de nos partenaires et de nos employés, au-delà des frontières géographiques et juridictionnelles, notamment la certification dans le cadre de la certification entre l'Union européenne et les États-Unis, ainsi qu'entre l'Union européenne et la Suisse. Notre objectif consiste à favoriser l'innovation et la confiance dans la cybersécurité en constante évolution en limitant les risques de violation de la confidentialité, en respectant nos obligations réglementaires et légales et en gérant correctement les données des parties intéressées.

Nous exigeons que tous les employés et partenaires de Pitney Bowes respectent nos politiques complètes relatives à la protection de la confidentialité, ainsi que les lois et règlements en matière de protection des données. Notre chef de la protection des données gère nos programmes mondiaux de protection de la confidentialité et travaille en étroite collaboration avec toutes les unités commerciales en exploitation, ainsi qu'avec les services des technologies de l'information, de l'innovation et de la vérification interne. Ce travail est supervisé par notre comité de protection de la confidentialité et de gouvernance de la cybersécurité, composé de cadres supérieurs. Nous examinons également les risques en matière de confidentialité et les plans d'atténuation avec un comité directeur en gestion des risques composé de cadres supérieurs, et le Conseil d'administration. De plus, le conseil d'administration passe régulièrement en revue nos initiatives mondiales en matière de cybersécurité.

Défense des intérêts

Notre service des affaires gouvernementales et réglementaires aide Pitney Bowes à naviguer dans les environnements complexes dans lesquels nous évoluons. Nous prenons 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 éclairée et constructive. Nous portons naturellement nos efforts sur les domaines et les régions les plus pertinents pour notre entreprise, notamment les politiques sur l'industrie postale, l'expédition, le commerce électronique et autre, ainsi que la protection de la confidentialité.

Nous maintenons un solide programme de conformité afin 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 ce travail. Chaque année, l'entreprise déclare volontairement son respect de ces principes dans ses dépenses politiques.

Les questions relatives à ces principes doivent être envoyées au Service mondial des affaires gouvernementales et réglementaires de Pitney Bowes, par courrier à l'adresse : Pitney Bowes Global Government and Regulatory Affairs, 3001 Summer St., Stamford, CT 06905, ou par courriel à l'adresse électronique govtaffairs@pb.com.

Gouvernance des dépenses politiques d'entreprise aux États-Unis

Le comité de gouvernance du conseil d'administration de Pitney Bowes supervise les activités politiques de l'entreprise, notamment son règlement sur les dépenses politiques. Le comité, composé entièrement d'administrateurs indépendants, passe en revue les rapports courants concernant les dons que l'entreprise verse à des candidats, à des comités et à des partis politiques, ainsi que nos dépenses liées à des associations professionnelles et autres organismes exonérés d'impôt, car ces rapports pourraient servir à des fins politiques. Le comité reçoit des comptes rendus périodiques concernant les activités et dépenses politiques de l'entreprise. Tous les membres du conseil d'administration sont également informés de ces activités.

En plus de la supervision du conseil, nous demandons périodiquement à des experts indépendants de passer en revue nos politiques sur les contributions politiques.

L'équipe du service mondial des affaires gouvernementales et réglementaires, dirigée par un membre de la haute direction, est responsable de la prise de décision quotidienne relative 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 chef de la direction.

Le comité responsable des dons d'entreprise de Pitney Bowes se compose de hauts dirigeants de l'entreprise. 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 candidats que nous soutenons sont définis dans la rubrique relative aux dépenses politiques.

Dépenses politiques aux États-Unis

Aux États-Unis, aucun fonds d'entreprise et aucun don en nature à des candidats à des fonctions fédérales, ni à des comités de partis nationaux. Notre politique relative aux dépenses de fonds d'entreprise est incluse dans le code de conduite de l'entreprise, que nous appelons notre Code d'éthique commerciale.

Dépenses indépendantes : nous n'utilisons pas les 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 les fonds d'entreprise dans le cadre de mesures faisant l'objet d'un vote, que ce soit pour les soutenir ou pour nous y opposer. Si une question ayant une incidence importante sur notre entreprise est soumise au vote, tout don à une campagne pour ou contre la mesure nécessite l'approbation du comité responsable des dons d'entreprise de Pitney Bowes.

Dons politiques d'entreprise : nous utilisons les fonds d'entreprise pour contribuer à la campagne de candidats, de comités et de partis politiques d'État, en grande partie parce que certains États ne permettent pas le recours à un comité d'action politique fédéral, qui est la méthode de dons politiques que nous avons toujours privilégiée. 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 les 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 « 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 au sujet du décaissement de leurs fonds. Deux fois par an, nous divulguons sur notre site Web le montant total des dons versés à de tels organismes à partir des fonds d'entreprise.

Nous faisons des dons dans le but 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 dans le but 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 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. Aux États-Unis, ces renseignements sont divulgués publiquement, comme l'exige la loi, dans un rapport présenté à la Chambre des représentants, disponible à l'adresse http://clerk.house.gov/public_disc et au Sénat, disponible à l'adresse http://www.senate.gov/legislative/Public_Disclosure/LDA_reports.htm.

Nous ne prévoyons pas de demander des renseignements sur les dons versés par ces groupes à d'autres groupes, ni de 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 leurs heures de travail et qu'elles ne nécessitent l'utilisation d'aucune ressource de l'entreprise. De plus, nous ne remboursons pas aux employés, directement ou indirectement, leurs dons ou dépenses politiques. Ces principes sont inclus 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 rejoignant des comités d'action politique (CAP) non partisans de Pitney Bowes. Les CAP permettent à nos employés de regrouper leurs ressources financières pour soutenir des candidats, partis et comités politiques, afin de promouvoir 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 des résidents permanents légaux des États-Unis. Les dons personnels aux CAP de Pitney Bowes n'ont aucune incidence sur le statut d'un employé dans 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 bénéficiaires 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 éprouvées de meneur ou ses chances de devenir 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 font des dons en vue 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. 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 <http://www.fec.gov/>, tandis que le CAP de l'État de New York présente le sien à la Commission électorale de l'État de New York. L'adresse du site Web de la Commission est : <http://www.elections.ny.gov/INDEX.html>. Les PAC de Pitney Bowes divulguent leurs dons sur le site Web de Pitney Bowes deux fois par an.

L'environnement

Pitney Bowes a poursuivi sa longue tradition de responsabilité environnementale tout au long de l'année 2018 en cherchant des moyens de réduire son empreinte environnementale. Au cours des 50 dernières années, nous avons fait des efforts pour réduire nos flux de déchets, utiliser davantage d'emballages réutilisables ou consignés, optimiser l'utilisation d'encres à base d'eau, évaluer des méthodes plus écologiques d'élimination des flux de déchets, former des partenariats pour améliorer la récupération d'équipements à des fins de réutilisation, de recyclage de nos produits et de leur gestion en fin de vie, choisir des fournisseurs novateurs et responsables en matière de gestion des déchets et gérer nos efforts d'assainissement d'anciens sites.

Politique mondiale

Pitney Bowes s'engage à respecter les règlements en vigueur en matière d'environnement, de santé et de sécurité dans ses établissements du monde entier. Nous visons à :

- Offrir des produits et services sûrs.
- Réduire l'incidence de ceux-ci sur l'environnement.
- Aller au-delà de la simple conformité pour être un chef de file en matière de pratiques exemplaires liées à l'environnement, à la santé et à la sécurité (ESS).
- Mener nos activités tout en respectant l'environnement.
- Veiller à ce que nos employés puissent travailler sans se blesser dans nos établissements et partout ailleurs.

Il incombe à chaque employé 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 surveiller leur mise en application.
- Les dirigeants de l'entreprise, des filiales et des unités commerciales sont responsables de mettre en œuvre les programmes ESS de l'entreprise, adaptés à leurs besoins commerciaux, dans leur organisation.

Conservation de l'énergie et gestion des déchets

Gestion du carbone

Très tôt, nous avons été un chef de file dans le domaine du changement climatique. En 2007, nous avons établi notre empreinte carbone de référence en suivant le protocole du World Resources Institute et publié la norme technique d'entreprise de Pitney Bowes sur la gestion du carbone. Ce document stipulait les exigences relatives à la création d'un programme de gestion du carbone afin de remédier aux changements climatiques, notamment des mesures de consommation et d'économie d'énergie et la divulgation publique de 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 régulièrement mises à jour pour refléter l'évolution constante des consignes données par les chefs de file de l'industrie, comme le Carbon Disclosure Project (CDP^{MC}), ainsi que les changements se produisant dans notre entreprise.

Divulgation des émissions de carbone et rendement

Nous publions notre empreinte carbone dans le cadre du projet international Carbon Disclosure Project (CDP^{MC}), et participons aux Sondages investisseurs et chaînes logistiques (Investors and Supply Chain Surveys). En 2018, nous avons obtenu un « C » pour ces sondages, ce qui correspond à la moyenne régionale en Amérique du Nord.

Pour la dixième année consécutive, notre protocole de collecte des données et de production des rapports sur nos émissions de carbone à l'échelle mondiale a été approuvé par une tierce partie 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, à l'aide de méthodes du site et du marché) et de niveau 3 (émissions de carbone liées aux voyages d'affaires par avion et en voiture).

Nos efforts continus en matière de regroupement des sites et de mise en place d'équipements et de protocoles écoénergétiques continuent de porter ses fruits, tant dans la réduction de nos coûts d'énergie que dans notre empreinte carbone globale. Dès la fin de l'année 2014, nous avons atteint notre objectif de réduction de la consommation d'énergie de 2017 (15 % en cinq ans); nous nous sommes alors fixé un nouvel objectif : réduire nos émissions de carbone de 8 % de plus au cours des cinq prochaines années. L'an dernier, nous avons poursuivi notre progression. Avec une baisse générale d'émissions

de niveaux 1 et 2 sur le marché en 2018, nous sommes maintenant à 76 % de notre objectif 2020. (Cette progression ne tient pas compte des résultats des sites Newgistics [FDR], que nous avons acquis en 2017 et qui n'étaient pas inclus dans l'année de référence 2015. Une fois que nous aurons atteint notre objectif, nous établirons un nouvel objectif et une nouvelle année de référence pour inclure ces sites.)

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. Chaque année, sauf une, depuis 2003, nous avons acheté des crédits d'énergie renouvelable (CER), et nous continuons de le faire à ce jour. Les CER soutiennent des projets d'énergie verte s'appuyant sur les technologies solaires, éoliennes et bioénergétiques. Jusqu'à présent, nos CER ont permis une réduction des émissions de CO₂ de plus de 99 000 tonnes métriques.

Réduction de la consommation d'énergie

Nous nous engageons à rendre toutes nos activités plus écologiques et plus efficaces. Notre groupe de travail interfonctionnel sur l'énergie sensibilise les employés au sujet de l'économie d'énergie dans nos établissements, et cela se traduit par une baisse considérable de la consommation d'énergie. À la fin de 2018, nous avons réduit notre consommation d'électricité d'environ 34 millions de kilowatts-heures par rapport à notre point de référence de 2007, ce qui a permis d'économiser 4,95 millions de dollars et de réduire notre empreinte carbone de 16 350 tonnes métriques. Nos initiatives en matière d'économie d'énergie comprennent l'installation de luminaires plus efficaces, la modernisation des luminaires en place, la vérification de la consommation d'énergie et le regroupement de sites.

En 2018, l'entreprise a continué de se concentrer sur le regroupement de sites dans le cadre de son initiative de transformation stratégique. Au cours des six dernières années, ces efforts nous ont permis de réduire notre consommation d'électricité connexe de plus de 29 millions de kilowatts-heures, ce qui a permis une baisse des émissions de carbone de plus de 11 200 tonnes métriques.

Diminution des déchets découlant de nos activités

Depuis plus de 20 ans, Pitney Bowes participe à l'initiative « WasteWise » de l'EPA, programme volontaire visant à minimiser la production de déchets, à augmenter le recyclage et à promouvoir la fabrication et l'achat de produits à contenus recyclés. Au fil des années, l'EPA nous a décerné neuf prix, dont la mention de champion du programme et de partenaire de l'année, ainsi que sa nomination au Temple de la renommée WasteWise. Nous avons poursuivi nos progrès dans le cadre de ce programme, l'an dernier, en augmentant le recyclage à flux unique dans nos activités de tri préliminaire.

Aux États-Unis, notre campagne de réduction des déchets a permis d'éviter la production de plus de 11 690 tonnes métriques d'équivalent en CO₂ en 2018. Depuis 2004, nous avons évité la production de 267 480 tonnes métriques d'équivalent en CO₂, ce qui correspond au retrait de plus de 49 354 voitures sur la route.

Diminution des déchets électroniques

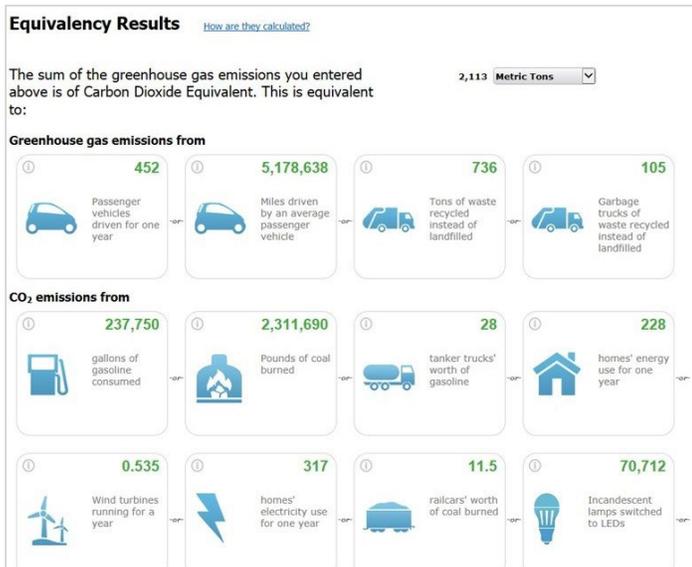
Les déchets générés par les produits électroniques (déchets électroniques) constituent une menace pour la qualité du sol et de l'eau à l'échelle mondiale. Selon une estimation des Nations unies, on produit chaque année entre 20 et 50 millions de tonnes de déchets électroniques dans le monde. Aux États-Unis, 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 initiatives mondiales de lutte contre l'augmentation des déchets électroniques, nous avons pour politique de recycler tous les produits électroniques qui ne sont pas réusinés. Les matériaux récupérés grâce au recyclage (plastique, acier, aluminium, cuivre, etc.) peuvent être réutilisés à bon escient dans divers secteurs d'activités. Notre sélection de fournisseurs de services de recyclage repose en partie sur leur garantie de décomposer tous les déchets électroniques aux fins de réutilisation et de n'en expédier aucun à l'étranger. Nous nous assurons de la qualité de leur travail en effectuant des inspections, en vérifiant leur conformité et en faisant le suivi des quantités de déchets. En 2018, nous avons recyclé en tout 2 668 tonnes de déchets électroniques aux États-Unis et dans l'Union européenne.

La manière dont nos programmes de télétravail et de travail flexible contribuent à réduire notre empreinte carbone

Plus de 2 000 employés de Pitney Bowes sont considérés comme des employés en télétravail ou travail flexible (travaillant à domicile deux jours par semaine ou plus). Pour déterminer l'économie d'énergie réalisée grâce à notre programme de télétravail et travail flexible, nous avons mené une enquête auprès de nos employés en leur posant une seule question : « Combien de kilomètres pensez-vous économiser chaque semaine en ne vous rendant pas dans un bureau de Pitney Bowes? » Nous avons été époustoufflés par les résultats! Plus de 400 employés ont participé à l'enquête. Rien qu'avec ce groupe, les économies de kilométrage s'élevaient à près de 175 418 kilomètres hebdomadaires, soit plus de 8 046 720 kilomètres par an.

L'économie de temps représentait aussi un énorme avantage pour ces employés. Naturellement, cette 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 d'essence 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 CO₂ par mile parcouru (1 mile = 1,60 km), on comptabilise environ 2 113 tonnes métriques d'émissions de CO₂ évitées.

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



Équipe chargée de l'examen des produits chimiques (EEPC)

L'ECP dispose d'un sous-groupe, l'équipe chargée de l'examen des produits chimiques, qui examine et approuve les nouveaux produits chimiques de la 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 pour les rapports réglementaires. Nos fiches signalétiques, qui sont régulièrement passées en revue, sont disponibles au lien suivant : <http://www.pb.com/sds>.

Règlement REACH

L'acronyme anglais REACH (qui signifie enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques) désigne un règlement de l'Union européenne qui vise à protéger la santé humaine et l'environnement contre l'exposition à des substances chimiques dangereuses présentes dans des articles ou des produits chimiques.

En tant qu'entreprise responsable sur le plan environnemental, nous nous efforçons de satisfaire à nos obligations conformément aux clauses du règlement 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 pouvant contenir des substances jugées préoccupantes en vertu du règlement REACH, veuillez visiter notre site Web PitneyBowes.com ou nous envoyer un courriel à EHS@pb.com.

Formation sur la conformité environnementale

Nous pensons que pour assurer la conformité de nos produits à l'échelle de toute l'entreprise, les employés doivent être informés et avoir un fort sentiment de responsabilité. En 2018, nous avons remanié notre programme de formation en y intégrant des cours en ligne automatisés et des ateliers de formation en personne. Cela nous a permis de sensibiliser davantage d'employés grâce à une plus grande flexibilité dans la programmation des formations, ainsi que de suivre le taux de présence et le taux d'achèvement des formations.

Rapports réglementaires et gestion de données

Nous avons mis en place des processus et des programmes pour produire des rapports réglementaires exacts et uniformes. Nous tenons à jour un système qui documente l'affectation de responsables, avise les parties intéressées de l'approche d'échéances, conserve les rapports avec les données connexes et envoie chaque mois à la direction un courriel récapitulatif les échéances à venir, les statuts de soumission et les dates de fin.

Réusinage

Notre entreprise a une longue tradition de réusinage et recycler ses produits. Aux États-Unis, au Canada et en Europe, nous avons établi des centres où les clients peuvent renvoyer des produits aux fins de réusinage, de collecte de pièces ou de recyclage. En 2018, le réusinage d'équipement a permis de réutiliser plus de 296 000 kg de déchets au lieu de les diriger vers le recyclage.

Nous disposons d'un solide processus de réusinage, grâce auquel plus de 1,3 million de kilogrammes de produits ont échappé à nos flux de déchets au cours des huit dernières années.

Conformité et gestion des produits

Conformité environnementale des produits

Nous avons mis en place de rigoureux processus et procédures pour assurer la conformité de nos produits aux normes et exigences environnementales. Nous avons également intégré ces normes de conformité environnementale dans notre code de conduite des fournisseurs, dans nos contrats avec les fournisseurs, ainsi que dans nos normes d'ingénierie et dans les caractéristiques de nos produits. Nous demandons à nos fournisseurs de saisir des renseignements dans une base de données que nous utilisons pour surveiller leur conformité.

Afin de gérer et soutenir ces initiatives, nous disposons de deux équipes interfonctionnelles : une équipe responsable de la conformité des produits (ECP) et un comité environnemental (CE). L'équipe de la conformité des produits rassemble des représentants de nos secteurs d'activités et de groupes de soutien. Le comité environnemental est constitué de hauts dirigeants et supervise le travail de l'ECP. En plus de donner des conseils, le comité environnemental autorise les ressources financières et humaines nécessaires et applique des mesures correctives dans l'entreprise et auprès de notre chaîne logistique.

Évaluation et réduction des risques

L'ECP et le CE ont pour mission de déterminer les risques associés aux règlements, aux fournisseurs et aux types de produits, en termes d'exposition, de fréquence et de gravité.

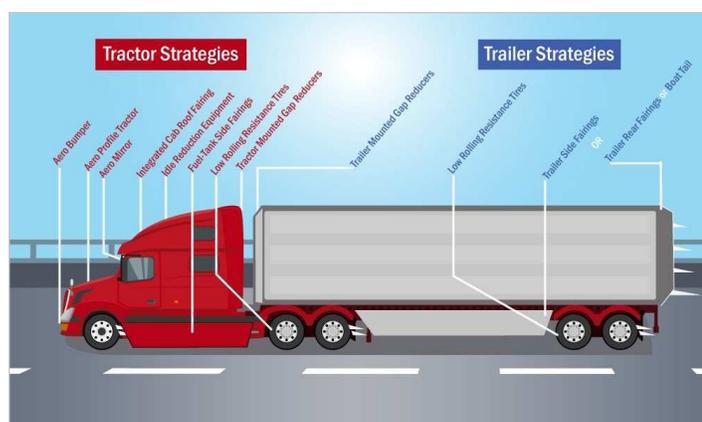
Nous cernons les risques et évaluons leur priorité dans notre chaîne logistique en examinant les données des fournisseurs. À partir de ces données, nous déterminons quels fournisseurs doivent faire l'objet d'une évaluation plus poussée.

Efficacité du parc/initiatives environnementales

Nous avons pris de nombreuses mesures pour aider notre parc de véhicules à réduire les émissions de gaz à effet de serre et économiser le carburant. Exemples :

- Ne pas laisser le moteur tourner au ralenti plus de cinq minutes avant de l'éteindre.
- Équiper les camions et les remorques de carénages pour réduire la traînée.
- Utiliser un logiciel d'optimisation des itinéraires pour réduire les distances et les durées de déplacement, ainsi que pour déterminer des itinéraires idéaux.
- Souligner l'importance de respecter les limitations de vitesse à l'échelle de toute l'entreprise.

Ces efforts ont entraîné une réduction de 1 843 km et 111 heures d'utilisation des véhicules par jour, soit près de 480 000 km et 29 000 heures par an, ce qui représente une économie annuelle de plus de 113 500 litres d'essence.



Modifications apportées à nos camions et remorques pour améliorer le rendement énergétique de notre parc



Gestion des produits

Priorité aux produits écologiques

Nous donnons la priorité aux produits écologiques. À titre d'exemples, nous avons un programme d'appareils verts, des systèmes postaux homologués Energy Star et de nouvelles options en matière d'ordinateurs.

Appareils verts. Dans le cadre de notre programme d'appareils verts, nous offrons diverses solutions Mailstream certifiées en usine. Ces produits réusinés constituent un excellent choix pour les clients qui souhaitent contribuer à un environnement plus sûr, plus propre et plus vert tout en réalisant d'importantes économies.

Partenariat avec Energy Star. Pitney Bowes s'engage à concevoir et fabriquer des équipements écoénergétiques, 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 grâce à 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^{MD}, Pitney Bowes propose des modèles homologués Energy Star dans les catégories d'équipement suivantes :

- SendPro C200, C300, C400
- SendPro P1000, P1500, P3000
- Connect+ 500W, 1000, 2000, 3000
- DM 125, 225, 300, 400, 475

<https://www.energystar.gov/productfinder/product/certified-imaging-equipment/>

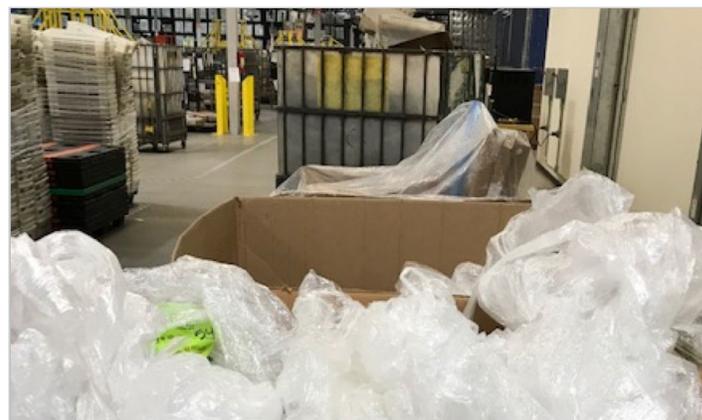
Études de cas environnementales

Réduction des déchets de condensat de compresseur

En 2018, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire les flux de déchets de condensat des compresseurs à air. Aux États-Unis, nous avons notamment évalué 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, en vue de réduire les coûts de mise au rebut et d'assurer notre conformité aux réglementations locales. Nous avons aussi mis à niveau nos procédures d'entretien préventif et de réduction des déchets.

Recyclage du film rétractable

En 2018, notre division de Tri préliminaire a mené une étude sur les bénéfices potentiels de la réutilisation du film utilisé pour l'emballage par rétraction. Pour commencer, elle a envoyé des sondages afin de déterminer la quantité de film rétractable généré, la méthode de mise au rebut des déchets et de voir s'il peut être mis en balles aux fins de réduction de volume. L'étape suivante consistera à élaborer des options de recyclage basées sur les résultats de l'étude.



Le système de gestion environnementale de PB soutient les certifications ISO 14001

Nous perpétuons notre longue tradition de promouvoir des pratiques exemplaires en matière de protection de l'environnement en veillant à ce que notre système de gestion environnementale soit conforme à la norme environnementale ISO 14001 reconnue dans le monde entier.

Au Royaume-Uni, notre certification ISO 14001 date de 1997 et a toujours été renouvelée depuis. En 2018, nous avons conservé notre certification à la nouvelle norme ISO 14001:2015 pour nos opérations de chaîne d'approvisionnement au Royaume-Uni.



En 2018, en Suède, nous avons réussi la transition de notre certification de la norme ISO 14001:2004 à ISO 14001:2015.

Fournitures de bureau durables

Dans la plupart des pays où Pitney Bowes est présente, nos fournitures de bureau comprennent du papier et des enveloppes durables. La gamme des caractéristiques dépend du pays, mais comprend des produits certifiés FSC (Forest Stewardship Council), PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) et du papier recyclé.



Enquête et restauration sur l'ancien site de Chicago Musical Instruments 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 du DTSC en février 2017, nous avons observé cet accord pour continuer d'évaluer et d'éliminer la contamination éventuelle du sol et des eaux souterraines à la suite des activités de CMI, terminées depuis longtemps, ainsi que pour analyser l'apport de contaminants provenant d'autres sites de rejet situés à proximité.

Le fait que nous ayons pris 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 a appartenu à CMI, qui y fabriquait des instruments de musique. Les activités liées à la fabrication ont été menées des années 1950 aux années 1970. En 1979, la propriété est passée aux mains de United Duralume Products, fabricant de produits métalliques.

Rendement environnemental

	2014	2015	2016	2017	2018
Émissions de dioxyde de carbone directes et indirectes (TMec)	95 697	103 980*	99 862	98 616	91 893
Émissions directes en équivalent CO ₂ /million de dollars en recettes	7,67	7,96	7,98	7,68	8,13
Émissions indirectes en équivalent CO ₂ /million de dollars en recettes	17,36	21,09	21,34	20,94	17,95
Émissions de gaz à effet de serre (GES) par unité d'espace (tonnes de CO ₂ /pi ²)	0,014	0,019	0,019	0,017	0,012

Déchets recyclés et évités

	2014	2015	2016	2017	2018
Livres par année (États-Unis seulement)	11 179 760	11 665 202	9 287 065	16 347 146	10 574 606
TMec évitées par année	13 095	11 842	15 857	16 997	11 692
TMec évitées par année/million de dollars en recettes	3,42	3,31	4,65	4,79	3,31

Recyclage des produits

	2014	2015	2016	2017	2018
Livres cumulées (États-Unis et Canada seulement)	48 304 194	53 709 016	57 874 935	63 273 678	68 377 428

* Depuis 2015, les données liées aux émissions de GES tiennent 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. Par conséquent, ces données ne comprennent 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, apportent des solutions à nos marchés et contribuent à bâtir des communautés plus fortes. À travers plusieurs générations de dirigeants et des changements continus dans nos activités, nous avons toujours donné le meilleur de nous-mêmes à nos parties intéressées 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 intentionnelles, et nous savons que le fait d'offrir des possibilités de carrière et des actions à notre personnel diversifié nous aide à créer un avenir encore plus radieux.

Diversité et inclusion

Notre vision est d'utiliser la diversité et l'inclusion pour nous distinguer de la concurrence, en montrant que notre entreprise :

- est plus réactive aux besoins de nos clients mondiaux ;
- comprend mieux l'aspect culturel des besoins commerciaux des divers marchés, clients et décideurs ;
- est plus attractive pour les meilleurs talents ;
- est plus habile à utiliser différentes perspectives pour innover et résoudre des problèmes ;
- travaille de manière plus productive avec divers pays et diverses générations, cultures et idées.

« Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et des marchés libres est non seulement la chose à faire, il est aussi impératif pour notre entreprise et au cœur de l'identité de Pitney Bowes, et ce depuis presque 100 ans. C'est guidée par ces vérités incontestables que notre entreprise a su évoluer et s'adapter pendant près d'un siècle de changements. Nous continuerons d'être attentifs à nos valeurs et de faire les choses de la bonne façon. »

– Marc Lautenbach, chef de la direction et président

Chez Pitney Bowes, nous avons une définition large de la diversité, car elle 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 sexuelles, la race, l'origine ethnique, le handicap, le statut d'ancien combattant, la religion et les modes 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.



« Pitney Bowes est un lieu sûr où les personnes LGBTQ peuvent contribuer et faire entendre leur voix. Un tel climat favorise un sentiment de sécurité où chacun peut s'épanouir dans son travail. »

– Rustin Tonn,
Directeur principal,
Ressources humaines

Notre histoire

La grande valeur que nous accordons à la diversité, ainsi qu'à notre détermination à en tirer parti pour renforcer nos activités, fait partie de l'ADN de Pitney Bowes depuis des générations.

Années 1940

- Le chef de la direction Walter Wheeler Jr. démissionne d'un club en raison des pratiques discriminatoires de celui-ci.
- Pitney Bowes annule une conférence de vente dans un hôtel qui n'autorise pas nos agents commerciaux afro-américains à y loger.
- Walter Wheeler demande au chef du personnel de veiller à ce que nos effectifs reflètent les données démographiques des quartiers dans lesquels nous menons nos activités, y compris les immigrants italiens et les Afro-Américains.
- Pitney Bowes participe au premier dialogue national interracial de l'université Fisk.

Années 1950

- La National Urban League salue Pitney Bowes pour ses pratiques d'emploi équitables.

Années 1960 et 1970

- Pitney Bowes apporte son soutien financier aux branches de l'association NAACP (association nationale pour la promotion des gens de couleur) et de la National Urban League.

Années 1980 et 1990

- Le président et chef de la direction 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 les questions de vie professionnelle et personnelle.
- 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 entre au conseil d'administration de Catalyst. Depuis, tous les chefs de la direction de Pitney Bowes y siègent.
- Lauréat du prix Catalyst 1994 pour le plan stratégique de Pitney Bowes en faveur de la diversité.

Années 2000

- Le chef de la direction Mike Critelli remplit trois mandats en tant que président de la National Urban League.
- La politique américaine sur les avantages sociaux des employés a été étendue pour couvrir les partenaires de même sexe et les enfants admissibles, y compris en cas d'adoption.
- Pitney Bowes devient membre fondateur de Catalyst India.

Années 2010

- Le chef de la direction Marc L. Lautenbach entre au conseil d'administration de Catalyst et devient membre fondateur de l'initiative Catalyst CEO Champions for Change.
- Des salles de méditation et de prière sont ouvertes dans certains bureaux.
- Pitney Bowes lance son réseau d'inclusion des femmes (PBWIN) par l'entremise de webinaires destinés à favoriser et à soutenir la croissance et le perfectionnement professionnels des femmes.
- Pitney Bowes organise sa conférence annuelle Next Gen, qui sert de forum où ses jeunes professionnels peuvent participer à des discussions sur les stratégies de l'entreprise.

Qui nous sommes

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

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 intéressées.

Chez Pitney Bowes, nous célébrons le riche mélange de pays, de cultures, d'âges, de races, d'origines ethniques, d'identités de genre, de capacités et de perspectives, qui nous différencie sur le plan individuel et renforce nos activités.

We're a great place to work.



We deliver opportunity through an inclusive culture.



Forbes names Pitney Bowes as the **Best large company**



to work for in 2016 and 2017

Pitney Bowes named one of **India's top 20 companies**



to work for in 2018

20% of our global workforce is agile

Inclusion at all levels.

Women comprise:

42% of our workforce



28% of our Senior Management

38% of our Board of Directors

47% of our US workforce are people of color

19% of our Senior Management are people of color



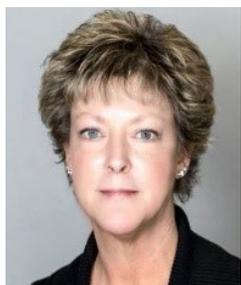
Engagement et perfectionnement des talents

Nous appuyons notre engagement en matière de diversité et d'inclusion à travers une variété de programmes qui offrent à tous les employés des occasions d'évoluer, de se perfectionner et de contribuer à notre réussite. Nous employons une combinaison d'initiatives de perfectionnement professionnel, de formations, d'apprentissage par l'expérience et de réseaux d'inclusion pour aider les employés à développer leurs compétences professionnelles. Nous outillons nos employés pour qu'ils puissent comprendre et traiter nos marchés en mutation, les besoins émergents de nos clients, ainsi que nos activités et nos communautés en évolution constante.

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 vu la puissance des femmes à l'œuvre dans notre entreprise. Depuis les années 1990, les femmes dirigeantes sont responsables de plus de 25 % de notre chiffre d'affaires annuel, et cette contribution a atteint les 40 % en 2018.



« Mon tout premier poste chez Pitney Bowes était au service d'assistance clientèle pour Télé-recharge. Depuis, j'ai eu la possibilité de perfectionner mes compétences professionnelles et mes aptitudes de leadership, et j'ai gravi l'échelle hiérarchique en occupant divers rôles chez Pitney Bowes et dans le réseau PBWIN. Je n'oublie jamais que le client a la priorité. Notre succès dépend de nos clients, internes et externes! »

– Linda Kish,
Directrice, Solutions des centres de courrier, Directrice mondiale des produits

Réseau PBWIN de Pitney Bowes

- Soutient l'intégration et le perfectionnement des femmes, en vue d'appuyer le succès commercial de l'entreprise.
- Ouvert à tous les employés déterminés à soutenir la croissance des femmes et le recours à leur expertise afin de bonifier nos marchés.
- Comprend des webinaires à l'échelle mondiale et des discussions sur des sujets comme le développement du leadership, l'équilibre travail-personnelle et l'acceptation du changement.
- Comprend d'autres offres spécifiques au site et adaptées aux activités professionnelles, aux postes et aux régions géographiques.

Catalyst

Catalyst est un organisme sans but lucratif mondial qui a pour mission d'accélérer les progrès des femmes par leur inclusion dans le milieu du travail. Tous les chefs de la direction de Pitney Bowes siègent au conseil d'administration de Catalyst depuis les années 1990. Marc Lautenbach, chef de la direction de Pitney Bowes, siège au conseil depuis 2014. En 2017, il a rejoint *Catalyst Women on Board*, initiative qui encourage la nomination de femmes à des conseils d'administration d'entreprise, et *Catalyst CEO Champions For Change*, qui regroupe plus de 40 directeurs généraux et chefs de file de l'industrie réputés déterminés à favoriser la diversité, l'inclusion et l'équité entre les sexes sur le lieu de travail.

Génération

Le groupe Pitney Bowes Young Professionals (PB-YP) est une communauté d'employés qui débutent leur carrière et leurs défenses. 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 tire parti de leurs points de vue et de leurs idées pour stimuler l'innovation, améliorer l'expérience client et résoudre des problèmes d'entreprise.



« En tant que jeune professionnel, j'apprécie vraiment comment la culture et le personnel de Pitney Bowes m'ont aidé à progresser à chaque étape de ma carrière. La priorité que nous accordons à nos clients et nos méthodologies de conception renforcent le fait que nous faisons les choses de la bonne façon. »

– Adam Czarnik,
Concepteur principal UX

Chaque été, nous accueillons un groupe d'étudiants de premier cycle et de cycle supérieur venus d'universités du monde entier pour effectuer des stages dans des établissements Pitney Bowes 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 nouer des relations avec d'autres jeunes professionnels grâce à des activités sociales et des services communautaires. Pour repérer et former ces stagiaires, nous avons recours à un partenaire clé, INROADS Inc., dont la mission consiste à trouver de jeunes gens talentueux mais de milieux défavorisés et à les préparer à des rôles de dirigeants d'entreprises ou de communautés. Au cours de nos 30 années de partenariat 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 de rencontrer les membres de la haute direction et d'en apprendre davantage sur le commerce mondial, notre entreprise et le perfectionnement professionnel.

Géographie

Nous sommes une entreprise mondiale qui compte plus de 13 000 employés et dessert des clients et des marchés dans plus de 100 pays. Nous croyons fermement que notre capacité à reconnaître et à respecter les différences culturelles entre les régions géographiques nous permet d'être plus réactifs aux besoins de nos clients et de nos collègues et nous aide à atteindre nos objectifs communs.



« Quand que je suis devenu directeur, en 2015, l'un de mes objectifs a été de créer un environnement qui respecte et soutient toutes les cultures qui s'y croisent. La meilleure façon d'y parvenir, c'étaient la communication et l'écoute. Avec plus de 110 employés dans mon équipe, 62 % étant originaires de pays du monde entier, il était important d'en savoir davantage sur leurs cultures et d'essayer de comprendre leur influence sur le lieu de travail; cela m'a beaucoup aidé pour les motiver dans la durée. »

– Mo Robles,
Directeur adjoint des opérations,
Services de tri préliminaire

Offrir de la valeur à nos clients et nos employés, où qu'ils soient dans le monde, exige des interactions qui s'alignent sur les pratiques commerciales, la culture et la langue locales. Notre équipe mondiale d'expérience utilisateur est là pour nous aider. Nous organisons des sommets sur la mondialisation dans différentes régions. Ces événements nous permettent de communiquer nos pratiques exemplaires et d'expliquer aux parties intéressées internes l'importance de concevoir des produits et des stratégies de communication destinés à une clientèle internationale. Notre système de conception fournit des instructions de conception et de codage pour garantir aux clients une expérience inégalée, où qu'ils se trouvent.

Personnes de couleur

Nous croyons qu'il existe une seule race, soit la race humaine, et de nombreuses ethnies. Nous sommes fiers du fait que dès les années 1940, notre entreprise a déclaré et prouvé son engagement vis-à-vis de la diversité et de l'inclusion; à l'époque, le chef de la direction, Walter Wheeler, avait dit au service du personnel de s'assurer que nos politiques n'empêchaient pas l'embauche sur la base de la race, du sexe ou de la religion. Parallèlement, il s'efforçait d'intégrer des personnes de couleur afin que nos effectifs reflètent la composition démographique des quartiers dans lesquels nous étions implantés. Au milieu des années 1940, les personnes de couleur occupaient une variété de postes, y compris notre première employée de bureau de couleur qui était une Afro-Américaine embauchée en 1946. Aujourd'hui, les personnes de couleur représentent 47 % de notre main-d'œuvre aux États-Unis et 19 % de la haute direction. Nous célébrons l'ethnicité tout au long de l'année en observant certains événements tels que le Mois de l'histoire des Noirs et le Mois du patrimoine hispanique aux États-Unis.



« Je crois que les membres de mon équipe travaillent bien ensemble, car chacun respecte la contribution des autres. Nous nous tenons mutuellement responsables, nous nous encourageons à sortir de notre zone de confort et nous célébrons ensemble les succès de l'équipe. En d'autres termes, nous apprécions tout ce qui fait notre diversité et nous savons comment tirer parti de toutes ces différences et forces individuelles pour atteindre un but commun. »

– Stacy Alexander,
Directrice générale, Tri préliminaire,
Services de tri préliminaire de
Pitney Bowes - DF2

Nous travaillons en partenariat avec des organismes régionaux et nationaux, tels que la National Urban League, NAACP et InRoads pour entretenir la diversité de notre réserve de talents et soutenir le perfectionnement et la progression de nos professionnels de couleur.

Anciens combattants

Le service militaire exige de la détermination, du dévouement et de la collaboration dans la poursuite d'objectifs communs. Pitney Bowes attache la même importance à ces qualités. Nous parrainons un certain nombre d'événements en l'honneur des anciens combattants et des entrepreneurs anciens combattants. En plus de montrer notre soutien aux anciens combattants, ces événements nous permettent de trouver parmi eux des talents pour nos effectifs et des entrepreneurs pour notre réseau de fournisseurs. Notre site Carrières chez PB offre un service de traduction des compétences militaires pour aider les anciens combattants à déterminer les possibilités professionnelles chez Pitney Bowes.



« Lorsque j'étais officier d'infanterie, j'ai vu la puissance que peut avoir une équipe diversifiée, avec différentes expériences et compétences, sur le succès ou l'échec d'un projet. Je crois que le fait d'avoir de nombreuses cultures et expériences dans notre entreprise nous permet d'être plus réactifs et plus agiles, et par conséquent d'offrir une meilleure expérience à nos clients et à nos employés. »

– Sean Kane,
Directeur, Expédition SMB Gestion
des produits

Nous célébrons également les anciens combattants en interne, avec un hall d'honneur vidéo et les 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 dans 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 des ressources pour une vie autonome (CRVA) à Jacksonville, en 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, en publiant des articles sur des personnes handicapées qui jouent un rôle important dans notre équipe.

Prix et récompenses

Pitney Bowes a reçu de nombreux prix en reconnaissance de ses 80 années de défense et d'engagement vis-à-vis de la diversité et de l'inclusion. Parmi ces prix, citons :

- Equal Opportunity Employment de la the National Urban League (1950)
- Catalyst Award for the Advancement of Women (1994)
- Best Companies for Minorities de Fortune Magazine (6 fois depuis 1998)
- Top 100 Companies for Hispanics de Hispanic Magazine (7 fois depuis 1999)
- Best Companies for Diversity de Black Enterprise Magazine (7 fois dans les années 2000) et
- Top Companies for Diversity de Diversity Inc. (5 fois depuis 2001 et n° 1 en 2004)

Parmi les reconnaissances plus récentes pour son leadership en matière de diversité et d'inclusion, citons :

- America's Best Employers for Women (Forbes Magazine 2019, 2018)
- America's 500 Best Large Employers (Forbes Magazine 2017, 2016)
- Olga Lagunova, chef des données et de l'analytique de Pitney Bowes, a été nommée par la Hackbright Academy comme l'une des 14 « Women Tech Superstars to Watch » (étoiles féminines de la technologie à suivre).
- Prix Brava (YWCA de Greenwich, au Connecticut)
 - 2017 : Lila Snyder
 - 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 2018.
- Virginia Department for Aging and Rehabilitative Services Award, 2017

Inde

- 2017 Brandon Hall Group Gold Award for Excellence in Leadership Development, 2017
- India's Top 10 IT Companies to Work For (Great Places to Work Institute), 2017
- India's Top 10 Companies to Work For (Great Places to Work Institute), 2017
- India's Best Companies to Work For (Great Places to Work Institute), prix décerné huit fois, plus récemment en 2018 et 2016
- World HRD Congress/Global HR Excellence Awards, 2016
- Greentech Awards, 2016
- Association for Talent Development Excellence in Change Management Award, 2016

Diversité des fournisseurs

Notre engagement en matière de diversité s'étend aussi à notre chaîne logistique. Nous croyons qu'une base de fournisseurs diversifiée renforce notre entreprise et constitue un avantage concurrentiel.

Les entreprises diversifiées avec lesquelles nous collaborons proposent des stratégies novatrices, tout en satisfaisant ou dépassant les attentes en matière de coûts, de qualité et de 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
- Lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT)
- Petites entreprises défavorisées sur le plan économique
- Petites entreprises
- Américains handicapés

Prix

MBNUSA Minority Business News – Corporate 101: Most Admired Companies for Supplier Diversity – 2016 and 2017

WBENC America's Top Corporation Award – 2016 and 2017

WPEO-NY Outstanding Women's Business Advocate for the NY Region – 2017

US Veteran's Magazine – Top Supplier Diversity Program – 2017

NaVOBA Best Corporations for Veteran's Business Enterprises – 2017

NaVOBA America's Top Military Friendly Supplier Diversity Programs – 2016

NaVOBA Corporation Veterans Advocate Champion – 2016

Women's Enterprise USA magazine's WE 100 Corporations of the Year – 2016

MBNUSA Champion of Supplier Diversity Magazine – 2016

DiversityPlus Magazine Ranked Top 30 Champions of Diversity – 2016

National Corporation of the Year (Greater New England Minority Supplier Development Council - GNEMSDC) 2016

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 financière.

Les employés fortement engagés jouent un rôle déterminant dans la réussite de notre entreprise. Des employés mobilisés donnent la priorité aux clients, font preuve d'un grand optimisme et atteignent ou dépassent régulièrement leurs objectifs. Pitney Bowes cherche à faire participer, habiliter et stimuler ses employés en leur proposant des missions ambitieuses, des formations, des possibilités d'évolution de carrière qui favorisent la croissance personnelle et professionnelle. Nous sollicitons des commentaires, encourageons 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 annuel multilingue auprès des employés du monde entier. 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. En 2018, pour la quatrième année consécutive, le taux de réponse du personnel nous place en tête de l'industrie. Nous remercions les 89 % d'employés qui nous ont fait part de leurs précieux commentaires.

À partir des données du sondage, nous avons repéré les dirigeants d'équipes qui ont fait preuve d'un maximum d'engagement et avons créé une série d'articles, de vidéos et de schémas pour souligner leur travail; nous avons publié ces ressources sur OurPB pour que tous les directeurs et les employés puissent les consulter. Nous en faisons la promotion dans nos affiches numériques et nos courriels hebdomadaires et mensuels. Nous avons également amélioré nos plateformes de communication grâce à une série étendue de vidéos avec le chef de la direction et des conférences téléphoniques avec les équipes, conduites toutes les semaines ou les deux semaines par des membres de la haute direction. Nos canaux numériques permettent des interactions en temps réel entre les employés du monde entier. Dans l'ensemble, ces initiatives ont entraîné une hausse de 14,3 % des visites de l'intranet.

Perfectionnement

Nous nous attachons à embaucher des employés talentueux, à favoriser leur croissance et à leur offrir des occasions d'avoir une incidence réelle sur leur propre expérience, sur celle de nos clients et sur Pitney Bowes. Nous considérons le perfectionnement du personnel comme un partenariat entre chaque employé et son supérieur, appuyé par le soutien robuste du service des ressources humaines.

Le service de l'apprentissage, du leadership et du développement organisationnel soutient les initiatives de perfectionnement professionnel, notamment celles qui optimisent et favorisent la mobilité et l'employabilité. Par ailleurs, nous offrons des programmes

visant à améliorer les aptitudes spécifiques aux rôles et les compétences en leadership. Ces programmes sont présentés dans différents formats, y compris des supports virtuels ou mobiles à la pointe de la technologie, accessibles aux employés. Le service de perfectionnement des talents propose un ensemble d'outils permettant de planifier le perfectionnement individuel et de faire le suivi des progrès en fonction des objectifs établis.

Nous pensons qu'il est important d'offrir aux employés des occasions d'appliquer les compétences qu'ils acquièrent. Nous avons donc porté une plus grande attention sur la mobilité interne et établi la politique « chercher d'abord en interne » lorsque nous voulons recruter du personnel. Nous avons également amélioré nos ressources Web internes afin d'aider les employés à exploiter ces possibilités.

En 2018, nous avons lancé notre stratégie visant à favoriser un haut rendement, qui a remplacé nos évaluations annuelles du rendement par des discussions trimestrielles entre les directeurs et les employés pour faire le point sur leurs progrès par rapport aux objectifs établis. Pour appliquer cette stratégie, nos directeurs ont suivi une formation sur les conversations de rétroaction efficaces. En 2019, nous avons mis au point un nouveau programme d'encadrement pour tous les gestionnaires de personnes. Notre intention est de donner aux directeurs les connaissances et les compétences nécessaires pour intégrer l'encadrement dans leur style de leadership, afin qu'ils puissent perfectionner leurs employés et les aider à réussir par eux-mêmes. Les directeurs apprendront la différence entre la rétroaction et l'encadrement, et seront capables d'avoir des conversations efficaces avec leurs subordonnés et leurs collègues.

Au cours des dernières années, nous avons créé et mis en place une série complète de programmes fondamentaux sur le développement du leadership. Ces programmes comprennent les éléments suivants :

Notions fondamentales sur le leadership à l'intention des directeurs : ce programme est destiné aux responsables nouvellement embauchés ou promus à des postes de directeur de première ligne, ainsi qu'aux directeurs de première ligne qui n'ont pas suivi de programme de développement du leadership depuis leur entrée en fonction. Ce programme peut être suivi seul ou en introduction requise à d'autres formations sur le leadership spécifiques à des rôles, tels que les ventes, les opérations clients et le service mondial.

Réseau des responsables de sites (« Une gestion locale, un engagement mondial ») : il est crucial de renforcer l'esprit communautaire, la collaboration et le dynamisme sur les lieux de travail pour préserver nos valeurs et notre culture. Ce programme, lancé en mai 2017, a permis de repérer des hauts dirigeants pour servir de responsables de site dans des établissements comptant 50 employés ou plus. Ces responsables ont incité leurs équipes à parrainer des actions dans leurs communautés, à instaurer des stratégies de communication à l'échelle du site et à mieux comprendre leurs talents locaux. Pour les soutenir, nous leur envoyons des mises à jour mensuelles sur les initiatives de l'entreprise ainsi que de l'information spécifique à leur site.

Programmes pour fort potentiel : nous sommes convaincus qu'il faut savoir dénicher les talents à fort potentiel et investir en eux pour stimuler nos résultats commerciaux et disposer d'une réserve

fiable à tous les échelons de l'entreprise. En plus de nos initiatives de leadership destinées aux unités commerciales individuelles, nous avons quatre programmes pour fort potentiel à l'échelle de toute l'entreprise :

SPRINT est un programme de perfectionnement de six mois, qui s'adresse aux employés non exemptés et aux employés exemptés occupant des postes de premier échelon. Lancé dans l'unité commerciale Sending Technology Solutions en avril 2017, le programme *SPRINT* est conçu pour sensibiliser les employés sur divers sujets (planification du perfectionnement, compétences et capacités requises pour les postes de directeur de première ligne) tout en favorisant les interactions avec les dirigeants à divers échelons de l'entreprise. En 2018, nous l'avons déployé dans toutes les unités commerciales de Pitney Bowes, et nous l'offrons de nouveau en 2019.

En début de carrière est un programme mondial de 18 mois visant à accélérer la croissance professionnelle et personnelle des employés comptant jusqu'à 10 ans d'expérience, repérés lors de notre processus d'évaluation stratégique des talents. Les participants, qui sont parrainés par des hauts dirigeants, reçoivent un encadrement en groupe et participent à des séminaires de perfectionnement professionnel. Ils doivent en outre relever des défis concrets et résoudre des problématiques déterminées par les dirigeants qui les parrainent. Les participants de la cinquième cohorte ont terminé le programme pendant l'été 2019 et ont depuis été déployés dans toute l'entreprise.

BTS (Business Training Systems, soit Systèmes de formation commerciale) est un exercice de simulation d'entreprise, qui se déroule sur deux jours et demi et s'adresse aux gestionnaires principaux et directeurs à fort potentiel; il porte sur le sens des affaires et l'importance de savoir prendre des décisions dans l'entreprise. Lors de cette formation en personne, les responsables doivent gérer des situations professionnelles où ils doivent prendre des décisions en temps réel et constater les effets à long terme de leurs décisions.

ExecOnline est un nouveau partenariat que nous avons lancé pendant l'été 2019. Il permet à nos hauts dirigeants de suivre des cours d'accréditation sur les affaires dans des universités prestigieuses, comme Yale, Columbia et l'institut MIT.

Santé et bien-être

Offrir un environnement de travail sain est un élément important de la culture de Pitney Bowes, et ce depuis près de 100 ans. En maintenant notre engagement, nous offrons des plans d'avantages sociaux complets à plus de 13 000 employés dans le monde entier.

Pour le bien-être physique, émotionnel et financier

Notre site Web *Project: Living* sert de passerelle vers les ressources et les programmes qui aident les employés et les familles sur le lieu de travail et à la maison. Avec son thème « Planifier l'avenir, vivre le présent », le site Web permet aux employés d'utiliser les ressources et les services pour assurer leur bien-être physique, émotionnel et financier. Les rubriques couvertes comprennent la santé, le bien-être, les avantages sociaux, la planification financière et de nombreux autres aspects d'une vie saine.

Des programmes gratuits et des avantages sociaux sont offerts tout au long de l'année dans diverses régions et localités, notamment :

- Soins préventifs et dépistage du cancer
- Nutrition, exercices physiques et gestion du poids
- Résilience, stress et santé mentale
- Planification financière et épargne
- Désaccoutumance du tabac
- Prévention du mal de dos
- Vaccins contre la grippe et autres besoins médicaux liés aux voyages

Depuis plus de 10 ans, nos employés du monde entier s'unissent pour une marche d'une journée intitulée « Un sur un million ». Cet événement annuel marque le lancement de notre mois consacré à la santé et à la remise en forme du personnel, au cours duquel des activités sont proposées pour souligner l'importance des exercices physiques quotidiens pour l'énergie et le rendement. En 2018, les employés de 70 établissements ont fait plus de 40 millions de pas au cours de la journée Un sur un million. Grâce à ces programmes et à d'autres, Pitney Bowes a été applaudie par divers organismes tels que le National Business Group on Health® et l'American Heart Association pour ses efforts continus pour favoriser et soutenir la santé, le bien-être et l'engagement des employés.

Sachant que le bien-être financier joue aussi un rôle important dans la santé générale, nous offrons des programmes destinés à aider les employés à gérer leurs finances et planifier leur avenir. Aux États-Unis, nous avons lancé de nouveaux programmes pour les employés pour faciliter la gestion de leurs finances, quelle que soit leur situation actuelle. Des programmes tels que CommonBond aident les employés à refinancer leurs prêts d'étudiants, à gérer des dettes importantes ou à faire de nouveaux emprunts pour eux-mêmes ou leurs enfants qui vont entrer à l'université. D'autres programmes, tels que Even et Purchasing Power, aident les employés à gérer leur trésorerie, à accéder à leurs fonds de salaire si nécessaire et à obtenir un crédit ou financement sans intérêt pour de gros achats.

Tout comme ces avantages, notre régime de retraite s'appuie aussi sur notre valeur fondamentale « Faire les choses de la bonne façon ». En reconnaissance de nos efforts continus pour aider nos employés à se forger un avenir financier solide, le magazine PLANSPONSOR a, l'an dernier, nommé Pitney Bowes comme le Commanditaire de l'année pour les plans 401(k) pour les régimes ayant des actifs supérieurs à un milliard de dollars.

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 faciliter l'accès aux soins le plus possible. Quatre cliniques sur site fournissent des soins médicaux aux employés qui travaillent sur place ou dans d'autres établissements. Les employés peuvent aussi bénéficier du dépistage du cancer du sein ou de la peau, du contrôle de la santé avec un accompagnement médical, de tests de la vue et de l'ouïe, d'un soutien à la désaccoutumance au tabac et d'autres services.

En partenariat avec nos fournisseurs d'avantages sociaux, nous organisons régulièrement des ateliers et des webinaires sur les troubles du sommeil, la dépendance, la santé mentale, l'éducation

des enfants, les soins aux personnes âgées, etc. Les employés et leurs familles disposent également d'un accès en ligne en tout temps 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 soins.

Transformer l'objectif en action

Nous aspirons à motiver nos employés à reprendre les rênes de leur santé et se responsabiliser en adoptant un mode de vie positif et sain. Grâce à des programmes tels que Wellness Perks, nos employés et leurs conjoints ou partenaires couverts peuvent recevoir des primes quand ils incorporent les activités physiques dans leur vie quotidienne.

Nous organisons aussi des événements de sensibilisation à la nutrition, la forme physique et le bien-être émotionnel grâce à notre réseau d'une centaine de champions du bien-être qui font du bénévolat dans nos établissements du monde entier. Pour notre personnel à distance, nous proposons des services en ligne et par téléphone, notamment les conseils de nutrition, l'accompagnement pour la santé, ainsi que des programmes de motivation organisés par une équipe constituée de diététiciens ou nutritionnistes certifiés, d'un physiologiste du sport et de conseillers certifiés en santé.

Élimination de la stigmatisation des maladies mentales

Sachant que la résilience, la gestion du stress et la santé mentale jouent un rôle fondamental dans le bien-être général, nous avons élargi notre programme d'aide au personnel (PAE) et avons établi un partenariat avec un fournisseur mondial pour offrir des services gratuits à nos employés dans plus de 20 pays. Grâce à ce programme, nos employés et leurs familles bénéficient de conseils gratuits et d'autres ressources professionnelles et personnelles.

Conseil et soutien pour les personnes souffrant d'un cancer

Dans le cadre de notre partenariat continu avec Johns Hopkins, nous offrons le programme « Work Stride: Managing Cancer at Work », qui s'adresse aux personnes souffrant d'un cancer et à leurs proches aidants. Il repose sur l'accompagnement par une infirmière en oncologie, qui donne des informations et des conseils personnalisés avec compassion. Le programme prête aussi assistance aux directeurs pour gérer les répercussions que peut avoir le cancer sur le lieu de travail.

Innovier 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 50 entreprises, qui partagent les mêmes valeurs et comptent 7 millions d'employés, pour traiter des problèmes liés aux soins de santé aux États-Unis. Depuis notre adhésion à HTA, nous avons trouvé et lancé des solutions réseau comprenant d'excellents prestataires, et nous travaillons en partenariat avec CVS Health pour offrir une couverture abordable des médicaments sur ordonnance. Nous continuerons à privilégier les solutions innovantes qui réduisent les coûts des soins de santé tout en assurant une expérience efficace et personnalisée pour nos employés.

Sécurité

Nous sommes résolus à maintenir un lieu de travail sûr et respectueux de l'environnement pour nos employés, nos entrepreneurs et nos 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 son expertise dans les domaines suivants :

- Santé et sécurité au travail
- Hygiène du travail
- Systèmes environnementaux
- Gestion du carbone et de l'énergie
- Conformité aux réglementations mondiales concernant nos produits et opérations
- Systèmes de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS)

Notre système de gestion ESS couvre toutes les inquiétudes liées à l'environnement, la santé et la sécurité et propose des outils complets pour y répondre. Il couvre :

- L'organisation et la supervision
- L'évaluation des risques
- La création de rapports et l'enquête sur des incidents
- Les inspections et les vérifications
- La gestion du changement
- La communication
- La formation

Examens de conformité

Dans le cadre de notre système de gestion ESS, nous effectuons régulièrement des examens approfondis de nos activités, de nos partenaires de gestion et de recyclage des déchets et de notre base de fournisseurs. En 2018, nous avons visité en personne 24 établissements Pitney Bowes, aux États-Unis et à l'échelle internationale; au-delà des visites, nous travaillons régulièrement avec le service des opérations pour proposer des formations, répondre aux questions et résoudre les problèmes de sécurité.

Processus de contrôle préalable

En plus des vérifications de conformité, nous effectuons un processus de contrôle préalable. Cette procédure nécessite des évaluations environnementales et de sécurité poussées sur les acquisitions et les cessions potentielles pour garantir que les pratiques antérieures n'ont eu aucune répercussion sur l'environnement et que les espaces de travail actuels ne comportent aucun risque connu. En 2018, nous avons acquis plusieurs entreprises, et au cours de ce processus, nous avons organisé des évaluations de sécurité intégrales, des formations du personnel et des évaluations de suivi de la conformité dans le but d'avoir un tableau ESS complet de ces entreprises et de leurs installations.

Formation et communications

Nos programmes continus de formation multimédia s'adressent à tous nos employés, qu'ils travaillent de chez eux ou sur nos sites. Pour ce faire, nous employons une combinaison de sujets de caucous quotidien et de séances d'orientation des nouveaux employés présentées par leurs supérieurs hiérarchiques, de communications au moyen d'écrans numériques, d'affiches ou de bulletins d'information et un système de gestion de l'apprentissage comprenant plus de 90 cours offerts en tout temps en 10 langues.

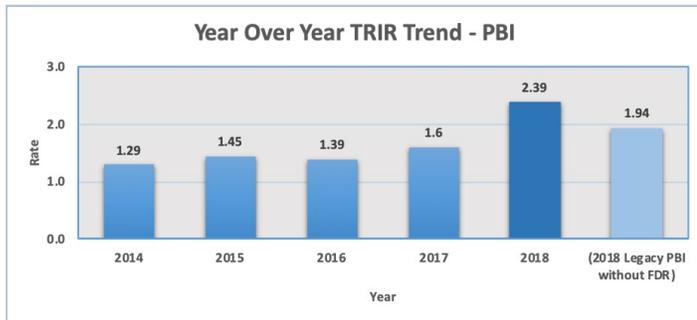
Sur tous ces supports, notre message est le même : nous visons à éliminer les dangers sur nos lieux de travail; nos employés jouent un rôle essentiel en participant activement à nos programmes de sécurité, dans le but de retourner sains et saufs dans leurs familles, à la fin de leur journée de travail. L'an dernier, notre équipe ESS a organisé des webinaires mensuels pour les responsables de la sécurité et les directeurs généraux de chaque site, afin d'assurer l'uniformité de nos formations et de nos messages. Chacun de nos sites comporte un panneau sur la sécurité et des affiches pour communiquer les consignes locales et ses résultats dans ce domaine.



Rendement

Les indicateurs constituent un élément important dans l'évaluation de notre rendement ESS général. Nous suivons chaque mois ces indicateurs, qui portent sur les réunions du comité de sécurité, la formation des employés et les inspections des sites, et évaluons le rendement général de chaque site. Nous continuons de voir une progression dans ces chiffres.

En 2018, le nombre total de blessures signalées a augmenté par rapport à l'année précédente. Les principaux facteurs de cette hausse étaient les incidents, notamment les foulures et les entorses, pendant la manutention du matériel.



Études de cas de sécurité :

Campagne de sensibilisation à la sécurité

En plus de nos cours ESS et de nos programmes internes, nous avons continué à améliorer nos efforts de communication et de formation par la création et la distribution de documents d'information sur des sujets touchant à nos activités. Chaque trousse comprend des affiches, des pancartes, des sujets de réunion à l'intention des superviseurs, des documents à distribuer aux employés et plus encore. Les sujets couverts cette année comprennent :

- L'utilisation sécuritaire des chariots élévateurs
- Des conseils d'orientation des nouveaux employés
- Les règles générales ESS

FORKLIFT SAFETY

OPERATOR SAFETY RULES

PEDESTRIAN SAFETY RULES

CAUTION Forklift trucks operating

ONLY trained personnel are allowed to operate lift trucks on this site.

DO NOT use a forklift that's damaged or not operating properly

ALWAYS

OBEY THESE RULES:

- Yield to pedestrians
- Be aware of overhead clearances and road surface conditions
- Stay at least 3 truck lengths behind vehicles ahead
- Come to a complete stop before reversing
- Keep your arms and legs in the truck
- Wear safety belt and PPE
- Obey speed limits
- Forklifts must be carefully inspected daily
- Seatbelts must be worn at **ALL TIMES**
- Sound horn and drive slowly
- **DO NOT** travel with forks raised

Forklifts have many blind spots and cannot stop quickly. So **NEVER** assume the driver can see you or will be able to avoid you.

- Approach a forklift after you have first made eye contact with driver and been acknowledged
- Be alert to oncoming vehicles and horn signals
- Give forklifts right-of-way
- Use and stay in walkways provided
- Look for and obey **ALL** safety signs

pitneybowes

EMERGENCY EVACUATION AREA

During an evacuation we meet:

- Wear proper PPE for the task you are performing
- SDS information is located:
- Keep emergency exits & walkways clear
- Keep all machine guarding in place & report any issues to your supervisor
- Only trained personnel may operate hoists or pallet jacks
- Be aware of pedestrian and forklift traffic

For a shelter in place go to:

- Never tamper with equipment that has to be locked out
- Think about your lift & protect your back
- Report injuries & unsafe conditions to your manager
- Do not walk under conveyors
- Obeys all safety warning signs
- Keep work areas clean & clear

Safety is our First Priority

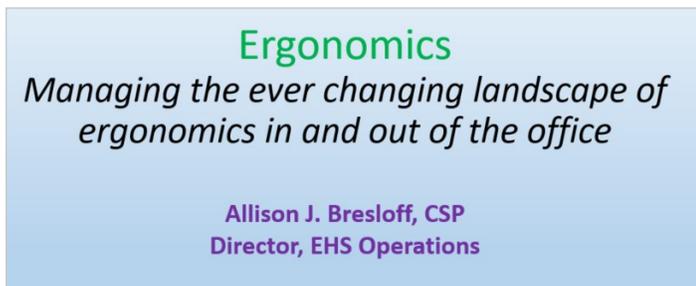
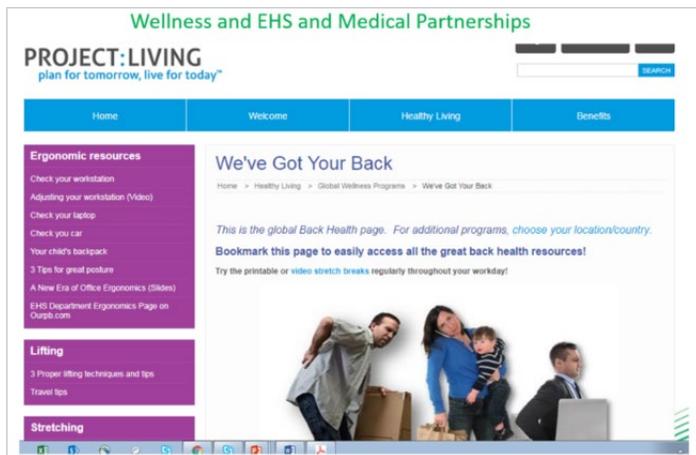
Ergonomie sur le lieu de travail

Le service ESS poursuit ses efforts de sensibilisation sur les blessures lors de la manutention du matériel sur nos sites opérationnels en proposant des formations sur place et sur le Web. En 2018, nous avons organisé une journée porte ouverte dans chacun de nos sites du Connecticut pour présenter nos programmes ESS, de services médicaux et de bien-être.

Nos visiteurs ont pu suivre des démonstrations sur nos équipements ergonomiques et obtenir des conseils et des renseignements sur nos programmes ESS. Nous avons aussi créé un « guide d'ergonomie » à l'intention de nos employés mobiles et sur site, afin qu'ils sachent comment recevoir une évaluation ergonomique de leur poste de travail, assurer la bonne mise en place de leur matériel et obtenir les outils qui leur apporteront une meilleure ergonomie et un plus grand confort.



Journée porte ouverte sur l'ESS, le bien-être et les services médicaux



Dîner et réunions de formation ou webinaires

pitney bowes

Office Ergonomics

Employee Reference Guide

Your workstation should be adjusted to maximize your comfort and to enhance your productivity. This guide will help you adjust your work tools to support your body, and presents ergonomic principles to help you maintain a healthy working posture.

What is ergonomics?

Ergonomics is the science of applying workplace design to maximize productivity while reducing fatigue, discomfort and injury. Ergonomics is the idea of **“fitting the task to the body”** to ensure comfort.

Essential Ergonomic Concepts

Good working habits play an important role in office ergonomics. Changing behaviors can be difficult, and occurs over time, but the benefit is improving your comfort and preventing workplace injury.

Work in a Neutral Posture

Awkward postures require excessive muscle activity to maintain and place the body at risk for discomfort. These postures often involve twisting, bending and pivoting. Without formal training, you probably know an awkward posture when you're in it!

To promote comfort and productivity, it is recommended that you work in a healthy, neutral posture. These postures require minimal muscle activity and are critical to health and comfort. Your back, shoulders, arms, wrists and legs should be in a supported, relaxed position to ensure health and circulation during seated tasks.

Neutral Reach Zone

Position equipment that you use frequently within a comfortable arm's reach. This area is called the “neutral reach zone.” Frequently used items are often the phone, document holder, and reference documents. You should not have to reach to get these.

Movement is Critical

Overwhelming evidence points to the idea that fixed postures are unhealthy for our body. Simply by periodically leaning back and reclining in your chair, you will encourage movement and improve your circulation, promoting spinal health. If needed, unlock your chair and adjust the recline tension so that the chair moves when you move, yet remains supportive.

Take Rest Breaks

Proper rest breaks allow the body to recover from periods of repetitive stress and to increase body health and circulation. Such breaks could include actual work breaks, or simply switching gears and performing different tasks for a few minutes.

Étude de cas

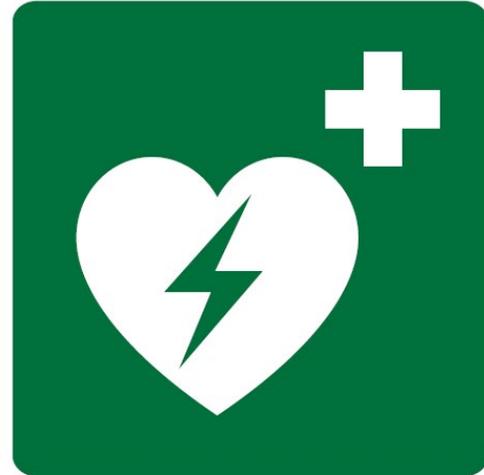
Formation ciblée sur l'ergonomie à Commerce, en Californie

L'acquisition, à la fin de l'année 2017, de notre division Exécution, livraison et renvoi a soulevé de nouvelles préoccupations d'ordre ergonomique. Nous avons organisé toute une journée d'évaluation et de formation en ergonomie sur ce site. La formation qu'ont suivie les employés portait sur les méthodes correctes d'évaluation de la hauteur des postes de travail, d'utilisation des chariots élévateurs de palettes, le déplacement du matériel dans l'établissement et la mise en place des outils dans l'espace de travail, y compris la hauteur des balances. Nous avons également examiné le flux de travail pour déterminer les améliorations possibles. Nous avons hâte de les mettre en place en 2019.



Défibrillateur externe automatisé et formation connexe :

Au Royaume-Uni, nos plus grands bureaux sont désormais équipés de défibrillateurs externes automatisés. Par ailleurs, un employé, qui est un secouriste bénévole dans sa communauté, s'est porté volontaire pour apprendre à ses collègues à utiliser ces nouveaux appareils. Cela s'ajoute à notre formation normale sur les premiers soins, avec un contenu spécialement adapté à l'environnement de travail chez Pitney Bowes.



AED (automated external defibrillator) in Welfare room

Les clients et les fournisseurs



Notre devise consistant à « faire les choses de la bonne façon » s'applique à tout notre savoir-faire : l'attention que nous portons à nos clients, la conception des produits, la fabrication, le marketing, les ventes et l'assistance, ainsi que notre gestion de la chaîne logistique et des autres relations externes.

Une meilleure expérience client

En 2018, nous avons un centre d'excellence Expérience client afin d'appliquer une stratégie unifiée à l'échelle de toute l'entreprise. Ce centre d'excellence collabore avec les responsables commerciaux, fonctionnels et autres pour :

- Appliquer et développer la vision, la stratégie et les pratiques de l'entreprise pour l'expérience client
- Veiller à ce que l'excellence de l'expérience client soit incorporée dans les stratégies commerciales et fonctionnelles
- Appliquer une approche intégrée pour mesurer les répercussions

Pour venir compléter ce travail à l'échelle de l'entreprise, nous avons aussi établi un leadership de l'expérience client spécifique à nos activités.

Code de conduite des fournisseurs

Pitney Bowes s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière de qualité des produits et d'intégrité commerciale dans le cadre de ses transactions avec des fournisseurs, notamment à veiller à ce que les conditions de travail de sa chaîne logistique soient sûres, à ce que les travailleurs soient traités avec respect et dignité et à ce que les processus de fabrication soient respectueux de l'environnement et socialement responsables.

Afin de nous assurer que nos relations avec les fournisseurs soutiennent cet engagement, nous remettons à ceux-ci un exemplaire du Code de conduite des fournisseurs. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent les normes de ce code auprès de leurs propres sources d'approvisionnement qui sont impliquées dans la production de biens et de services pour Pitney Bowes.

Programme de diversité des fournisseurs à l'échelle mondiale

Nous sommes déterminés à développer notre entreprise en faisant appel à des fournisseurs issus de la diversité. Nous croyons que des entreprises issues de la diversité améliorent notre base mondiale de fournisseurs, car elles proposent des stratégies et solutions innovantes tout en satisfaisant ou en dépassant les attentes en matière de coût, de qualité et de livraison. Nous veillons à ce que les groupes issus de la diversité ci-dessous aient l'occasion de rivaliser pour faire affaire avec nous.

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

Nous avons établi un conseil consultatif spécial sur la diversité des fournisseurs, constitué du vice-président de la diversité, de l'inclusion et de l'engagement des employés, et de hauts dirigeants de notre entreprise. Nous travaillons aussi avec différents groupes externes axés sur la croissance et la durabilité des entreprises issues de la diversité.

Nous avons un nouveau portail d'inscription des fournisseurs issus de la diversité à <https://ct.supplierone.co>; les employés de Pitney Bowes chargés de l'approvisionnement peuvent le consulter pour trouver des fournisseurs qualifiés qui s'alignent sur nos normes. D'autres initiatives actuelles comprennent :

- Le recrutement : intégration d'objectifs et de cibles par catégorie dans toute l'organisation de la chaîne logistique. Des cibles de sous-traitance sont affectées aux responsables de catégories, qui doivent élaborer un plan de recrutement soutenant l'inclusion des entreprises de la diversité.
- Le développement : aider les fournisseurs existants à élargir leurs offres ou à améliorer leurs processus pour obtenir plus de commandes de Pitney Bowes.
- La communication : s'assurer que les parties intéressées de l'entreprise comprennent les avantages d'une base de fournisseurs issue de la diversité; communiquer l'analyse de rentabilisation à la haute direction et à la direction de nos partenaires d'approvisionnement dans les RH, les sites et l'ingénierie.
- Les indices : mettre en place un solide système de pointage du rendement afin de clarifier les conditions actuelles, les occasions futures et les mesures à prendre en vue de la présentation trimestrielle aux équipes de recrutement et à la haute direction.

Rapports

Tous les trois mois, nous créons 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, qui incluent les dépenses de deuxième niveau, sont remis aux clients qui représentent 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 dans les diverses catégories de fournisseurs. Nous surveillons actuellement les dépenses pour les types d'entreprises suivants : petites entreprises, entreprises gérées par des minorités, entreprises gérées par des femmes, entreprises gérées par des vétérans, entreprises gérées par des vétérans handicapés et entreprises gérées dans des zones historiquement sous-utilisées.

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. Afin que Pitney Bowes envisage de faire affaire avec elles, les entreprises issues de la diversité doivent s'inscrire sur le portail de diversité de fournisseurs, à l'adresse <https://ct.supplierone.co>. Nous leur recommandons aussi d'obtenir une certification auprès de l'un des organismes suivants :

- 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

Aux États-Unis, nous acceptons également les certifications émises par le gouvernement fédéral et les autorités d'État et locales.

Organisations de mise en contact

Nous offrons aux fournisseurs de petite taille et issus de la diversité des occasions d'entrer en contact avec des professionnels du recrutement et des parties intéressées internes. Pitney Bowes est un chef de file actif et membre de plusieurs organisations dévouées à l'avancement des fournisseurs issus de la diversité :

- The National Minority Supplier Development Council
- The Women's Business Enterprise National Council
- The National Veteran Owned Business Association

Rendement en matière de diversité des fournisseurs à l'échelle mondiale

En 2018, les dépenses pour la diversité représentaient à 16,7 % des dépenses qualifiées globales, contre 13 % en 2017. Le total attribué aux dépenses des fournisseurs de petite taille et issus de la diversité s'élevait à 34,5 %, contre 29,5 % en 2017.

Reconnaissance et prix

Nous avons reçu de nombreux prix et de nombreuses félicitations pour notre programme mondial de diversité des fournisseurs, notamment :

- MBNUSA Minority Business News – Corporate 101: Most Admired Companies for Supplier Diversity – 2016 and 2017
- WBENC America's Top Corporation Award – 2016 and 2017
- WPEO-NY Outstanding Women's Business Advocate for the NY Region – 2017
- US Veterans Magazine – Top Supplier Diversity Program – 2017
- NaVOBA Best Corporations for Veteran's Business Enterprises – 2017
- NaVOBA America's Top Military Friendly Supplier Diversity Programs – 2016
- NaVOBA Corporation Veterans Advocate Champion – 2016
- Women's Enterprise USA magazine's WE 100 Corporations of the Year – 2016
- MBNUSA Champion of Supplier Diversity Magazine – 2016
- DiversityPlus Magazine Top 30 Champions of Diversity – 2016

Minerais provenant de zones de conflit

L'article 1502 de la loi Dodd-Frank (*Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*) exige que tous les émetteurs qui déposent des rapports auprès de la Commission des valeurs mobilières, en vertu des articles 13(a) ou 15(d) de la loi de 1934 sur les opérations de bourse (*Securities and 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 ayant des frontières communes (les « pays limitrophes »). Suivez ce lien pbi.bz/corporate pour télécharger le rapport de divulgation spécialisé sur les minerais provenant de zones de conflit. Ce rapport fait état du contrôle préalable de la chaîne d'approvisionnement que nous avons effectué en 2018 pour tenter de déterminer si les minerais provenant de zones de conflit utilisés dans nos produits proviennent des pays limitrophes à la République démocratique du Congo.

Transparence de notre chaîne logistique

Loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement (*Transparency in Supply Chain Act*)/loi britannique sur l'esclavage moderne (*UK Modern Day Slavery Act*)

Conformément à la loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement (*Transparency in Supply Chain Act*) et à la loi britannique sur l'esclavage moderne (*UK Modern Day Slavery Act*), Pitney Bowes a communiqué aux fournisseurs ses exigences en matière de lutte contre le travail forcé et le trafic de personnes dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Nos fournisseurs directs reconnaissent les normes établies dans notre code de conduite des 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 leurs propres fournisseurs. Référez-vous aux textes complets de la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (*Transparency in Supply Chain Act*) à pbi.bz/ca et de la loi britannique sur l'esclavage moderne (*UK Modern Day Slavery Act*) à pbi.bz/msa

La communauté : avoir une influence considérable

Nous sommes déterminés à être une force positive du changement et à renforcer le bien-être de nos communautés. Cet engagement fait partie de nos valeurs fondamentales, et nos employés du monde entier l'acceptent et l'adoptent.

Nous concentrons nos efforts philanthropiques sur l'alphabétisation et l'éducation, facteurs essentiels à la croissance de personnes en bonne santé, à des communautés fortes et à une économie dynamique. Cette attention s'aligne tout naturellement sur notre culture qui attache une grande valeur à l'apprentissage et à la collaboration. Nous appuyons des programmes, destinés aux enfants, aux familles et aux adolescents, qui incitent à la lecture, contribuent à combler l'écart dans les résultats scolaires, préparent à une carrière réussie et améliorent la capacité et les possibilités de la future main-d'œuvre.

De plus, nous répondons aux besoins essentiels des communautés en soutenant des initiatives et des organismes de secours aux sinistrés, qui donnent accès à des services de santé et d'assistance sociale.

Nous sommes particulièrement fiers des contributions enthousiastes des employés bénévoles de Pitney Bowes, qui donnent des milliers d'heures 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 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 de devenir un adulte productif et en bonne santé.

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

- Nous aidons de jeunes enfants grâce à des 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, du préscolaire au secondaire, grâce à des programmes d'enrichissement offerts toute l'année à l'école et après l'école. Nous soutenons les programmes scolaires axés sur les compétences de lecture et d'écriture, les programmes élémentaires, les sciences, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques. Nous soutenons aussi les programmes d'été visant à réduire la perte des compétences académiques pendant les vacances scolaires.
- Au niveau de l'école secondaire et de l'université, nous soutenons des programmes qui motivent les étudiants, leur fournissent les outils nécessaires pour faire des études supérieures et leur proposent des possibilités de carrière. Les domaines couverts incluent les langues, les sciences, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques, ainsi que les compétences en commerce, en entrepreneuriat et en communications.

En plus de nos subventions directes, nous invitons les employés à faire don de leur temps et de leur expertise dans des initiatives de bénévolat fondées sur les compétences. Chaque année, que ce soit en faisant du tutorat ou en siégeant au conseil d'administration d'organismes sans but lucratif, des employés de l'entreprise consacrent des milliers d'heures à aider des enfants et leurs familles dans nos communautés.

Les programmes que nous soutenons comprennent :

Éducation de la petite enfance

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, Connecticut. Grâce à cette subvention, les familles de bébés nés dans les hôpitaux de Bridgeport reçoivent des ressources de lecture; des livres pour enfants gratuits sont disponibles dans des librairies hébergées par des associations sans but lucratif dans toute la ville.

Nous soutenons le programme Head Start des Children's Learning Centers (CLC) du comté de Fairfield; ce programme à temps plein, qui se déroule toute l'année, vise à aider les familles à faibles revenus de Stamford, dont beaucoup apprennent l'anglais. Notre subvention permet aux parents de travailler toute la journée pendant que leurs enfants reçoivent une aide supplémentaire avant d'entrer en maternelle. L'approche globale des CLC comprend des repas et des collations nutritifs, des services de soutien à la famille et un programme de développement social et émotionnel.

D'autres programmes d'éducation de la petite enfance que nous soutenons comprennent :

- Jumpstart for Young Children Kindergarten Readiness Program, Atlanta, Géorgie
- Kent Education Foundation Bright Beginnings Early Childhood Program, Spokane, Washington
- Mercy Learning Center Early Childhood Education Program, Bridgeport, Connecticut
- Mi Escualita Early Childhood Education Program, Dallas, Texas
- Rainbow Village Early Child Development Center, Atlanta, Géorgie
- Regional YMCA of Western Connecticut Children's Center, Danbury, Connecticut

Programmes d'alphabétisation de la jeunesse



Depuis 2004, Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes sont fières de soutenir Reading Is Fundamental (RIF), qui est l'organisme d'alphabétisation des enfants le plus important aux États-Unis.

Notre appui comprend des fonds servant notamment à la formation des enseignants, à la distribution de livres dans des arrondissements scolaires défavorisés et à la création de trousseaux d'outils pour bénévoles Share the Message: Read! Le programme Share the Message: Read! est une initiative valorisante où des bénévoles lisent avec de jeunes élèves du préscolaire jusqu'à la 5^e année, organisent des projets d'art et aident les enfants à choisir un nouveau livre qu'ils pourront apporter à la maison. En 2018, les activités de notre programme « Passez le mot : LISEZ! comprenaient « Explore. Innovate. Play! » (Explore. Innove. Joue!) au Discovery Museum and Planetarium à Bridgeport, dans le Connecticut. Notre dernier guide des ressources pour les familles ou enseignants et la trousse de bénévolat connexe destinée aux employés portaient sur le thème du codage.

D'autres programmes d'alphabétisation de la jeunesse que nous soutenons à l'échelle locale, régionale et nationale, comprennent :

- Bridgeport Public Education Foundation Reading Enrichment Program, Bridgeport, Connecticut
- Communities in Schools, Atlanta, Géorgie
- Danbury Youth Services Kids Literacy Program, Danbury, Connecticut
- DIBS for Kids, Omaha, Nebraska
- Everybody Wins, Atlanta, Géorgie
- Le programme Literacy Access Fund donne aux jeunes enfants accès aux ressources des bibliothèques publiques; il est en place dans plusieurs villes des États-Unis
- Literacy Center of West Michigan Family Literacy Programs, Detroit, Michigan
- Literacy Volunteers of Rensselaer County's Read to a Child Power Lunch program, Albany/Troy, New York
- Operation Outreach dans les écoles publique de Detroit, Michigan et Troy, New York
- Reach Out and Read, plusieurs villes des États-Unis
- Reading Partners One-to-One Literacy Tutoring, Minneapolis, Minnesota
- ReadWorks, Bridgeport, Connecticut
- United Way of Western Connecticut Strong Start Neighborhood Early Literacy Program, Danbury, Connecticut
- Whole School Whole Child Program at City Year, Detroit, Michigan

Mentorat



La Fondation Pitney Bowes continue d'investir dans les initiatives du Governor's Prevention Partnership, dans le Connecticut, en vue de renforcer les programmes de mentorat à l'échelle nationale. Notre dernière subvention a permis au GPP de créer des programmes de formation destinés aux mentors afin qu'ils comprennent mieux les personnes souffrant d'un traumatisme et soient plus compétents avec elles.

Notre soutien aux centres Big Brothers/Big Sisters, à l'échelle nationale, permet à des jeunes d'avoir un mentor qui peut les aider à réaliser leurs rêves. En 2018, la Fondation Pitney Bowes a versé des subventions aux centres Big Brothers & Sisters of the Fox Valley Region (Appleton, Wisconsin), Big Brothers Big Sisters of the Capital Region (Troy, New York) et Big Brothers Big Sisters of the Inland Northwest (Spokane, Washington); ceux-ci ont alors pu perfectionner leurs programmes de mentorat et d'améliorer les résultats scolaires pour préparer les jeunes pour l'université ou le marché du travail.

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 ouvre de belles possibilités aux enfants en inspirant des adultes à leur faire la lecture. En mars 2018 (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 du programme de lecture national pendant le dîner.

D'autres programmes de mentorat que nous soutenons comprennent :

- Best Friends of Neenah-Menasha, Neenah, Wisconsin
- Danbury Schools and Business Collaborative School-based Mentoring and Early College Opportunity programs, Danbury, Connecticut
- Future Five College Prep Program, Stamford, Connecticut
- Mentoring for Academic Achievement and College/Career Success (MAACS), Bridgeport, Connecticut
- United Way of Greater Atlanta Learning Spaces Program, Atlanta, Géorgie
- Urban Impact, Bridgeport, Connecticut

Programmes scolaires

La Fondation Pitney Bowes a soutenu le développement de l'outil de tutorat multimédia Success for All's avec la Lightning Squad, destiné aux élèves de la première à la troisième année. Produit en collaboration avec Sirius Thinking, Ltd., la Johns Hopkins University et Sesame Workshop, ce programme de tutorat assisté par ordinateur pour petits groupes aide les enfants à perfectionner leurs compétences essentielles en lecture. Notre dernière subvention a permis à Success for All de créer des options additionnelles d'apprentissage individuel pour permettre aux élèves de poursuivre leur progression en cas d'absence de leur partenaire de Tutoring with the Lightning Squad.

La Fondation Pitney Bowes s'est associée à MIND Research Inc. dans le but d'offrir des expériences mathématiques transformatrices à des élèves du préscolaire jusqu'au premier cycle du secondaire dans tout le pays. 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 champions de la résolution créative de problèmes.

Nous soutenons aussi les programmes scolaires de Teach for America à Bridgeport, Connecticut.

Programmes parascolaires

Aux États-Unis, les Boys & Girls Clubs ont bénéficié du bénévolat de nos employés et des fonds versés par la Fondation Pitney Bowes. En 2018, les bénéficiaires des subventions de la fondation comprenaient Boys & Girls Club of Spokane County (Washington), Boys & Girls Clubs Of Greater Dallas (Texas) et Boys & Girls Clubs of Indianapolis (Indiana), pour l'alphabétisation et le succès scolaire des enfants membres.

D'autres programmes parascolaires que nous soutenons comprennent :

- Trinity River Mission (Dallas, Texas)
- Wakeman Memorial Association Inc. (Bridgeport, Connecticut)
- Wellspring (Detroit, Michigan)
- YouthGo (Appleton, Wisconsin)

Apprentissage estival

À l'échelle nationale, nous soutenons le programme d'enrichissement scolaire Horizons National, qui offre des cours d'été à des élèves à risque et à faible revenu, en collaboration avec près de 500 écoles, collèges et universités indépendants des États-Unis. Ses programmes d'enrichissement sont axés sur l'alphabétisation, les sciences, les mathématiques, les arts, le sport et la culture à tous les niveaux, du préscolaire à l'école secondaire. Les cours sont assurés par des enseignants professionnels dans de petites classes. Le soutien de notre fondation permet aux affiliés d'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.

Les autres programmes d'apprentissage estival que nous soutenons comprennent :

- Starfish Connection's After School and Summer Enrichment Programs (Stamford, Connecticut)
- Person To Person P2P Summer Campership Program (Fairfield County, Connecticut)
- Stamford Public Education Foundation's Mentoring Programs (Stamford, Connecticut)
- Odyssey Summer Program (Atlanta, Géorgie)
- Person to Person Campership Program (Fairfield County, Connecticut)
- SoundWaters (Fairfield County, Connecticut)
- Regional YMCA of Western Connecticut Escape to the Arts Summer Program (Danbury, Connecticut)
- Project Transformation North Texas (Dallas, Texas)
- Page Ahead Children's Literacy Summer Reading Program (Spokane, Washington)

Développement du leadership chez les jeunes

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 acquérir des aptitudes essentielles. Son programme exclusif amène ces jeunes à bâtir des écoles dans des pays en voie de développement, ouvrant ainsi la voie vers de nouvelles possibilités pour les autres et pour eux-mêmes. Nous participons au programme d'entreprises partenaires de buildOn en invitant nos employés bénévoles à aider des étudiants à développer des aptitudes collégiales, professionnelles et financières. Cette année, la Fondation Pitney Bowes a financé des projets de buildOn Youth Engagement Zones and School-Wide Service aux écoles secondaires Western International High School (Detroit, Michigan) et Bassick High School (Bridgeport, Connecticut).

D'autres programmes de développement du leadership des jeunes que nous soutenons comprennent :

- Essential2life Inc FIFTEEN Youth Leadership Program, Atlanta, Géorgie
- Kids Helping Kids Launching Libraries Program, Stamford, Connecticut
- MPKids, Dallas, Texas
- Stamford Public Education Foundation's Children's Leadership Training Institute, Stamford, Connecticut
- Valley United Way Youth Leadership Development Program, Shelton, Connecticut

- Young Men's Christian Association Of Stamford LEAD After School Program, Stamford, Connecticut

Formation en entrepreneuriat

À l'échelle nationale, Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent le Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE) depuis 2000. Les programmes du NFTE aident les jeunes issus de communautés à faible revenu à développer des aptitudes en entrepreneuriat, à fonder des entreprises et à combiner l'apprentissage par l'expérience à des programmes éducatifs. La Fondation Pitney Bowes a versé des subventions aux programmes World Series of Innovation du NFTE : Sustainable Development Goals Online Challenge, ainsi que Summer Biz Camps et Innovation Days in Dallas (Texas), Washington, D.C., New York (New York) et Boston (Massachusetts). Nous avons aussi soutenu le Global Showcase et les événements régionaux exclusifs du NFTE.

En 2018, la fondation a apporté son soutien au programme « Entrepreneurship in Every School : Startup Tech » du NFTE. Ce programme combine l'apprentissage avec l'esprit entrepreneurial en invitant les étudiants à imaginer des façons d'améliorer leur environnement puis à construire des solutions numériques commercialisables à l'aide de l'outil App Inventor de MIT. Les étudiants créent une application originale pour répondre à un besoin de leur communauté, établissent un plan d'affaires abrégé et des éléments de marketing pour cette application, et enfin, présentent le tout lors d'une exposition Startup Showcase; le gagnant remporte le financement et la publicité de son projet.

Un autre programme de formation en entrepreneuriat que nous soutenons est James J. Hill Reference Library's Support for Young Entrepreneurs à St. Paul, Minnesota.

Cours de sciences, technologies, ingénierie, arts et mathématiques

Avec l'aide de la Fondation Pitney Bowes, le Connecticut Science Center révolutionne des écoles de Stamford grâce à des méthodes inédites et stimulantes d'enseignement des sciences aux élèves, de la maternelle au collégial, qui éveillent leur intérêt pour les sciences, les technologies, l'ingénierie, les arts et les mathématiques. En octobre 2019, une exposition soutenue par la Fondation Pitney Bowes ouvrira ses portes; elle explorera les répercussions passées, actuelles et futures des humains sur la planète. Notre don de données SIG permettra aux étudiants non seulement de visualiser les variations du climat dans le Connecticut, mais aussi de découvrir la puissance de la technologie et la possibilité de faire carrière dans ce domaine.

Les autres programmes de sciences, technologies, ingénierie et mathématiques que nous soutenons comprennent :

- Cardinal Sheehan Center STEM Program, Bridgeport, Connecticut
- Children's Museum Of Science and Technology (CMOST) STEAMing into Troy Program, Troy, New York
- Connecticut Science Center Next Generation Science Standards Teacher Training, Shelton, Connecticut
- Discovery Museum STEM Education Fund, Bridgeport, Connecticut
- Greater Capital Region Science and Engineering Fair, Albany/Troy, New York

- Housatonic Community College Science Technology Engineering Art and Math (STEAM) Center of Excellence, Bridgeport, Connecticut
- TEAM Inc. Tech Stars Computer Literacy Program, Shelton, Connecticut

Cours d'art

- Capital Repertory Company On-the-Go Program, Troy, New York
- City Lights & Co. Multicultural Arts Program, Bridgeport, Connecticut
- Connecticut Ballet Dance Exposure Project, Connecticut
- INTAKE Organization's Reading Music, Reading at Grade Level Program, Fairfield County, Connecticut
- Neighborhood Studios of Fairfield County Saturday Studios, Bridgeport, Connecticut
- New Haven Symphony Orchestra Shelton Family Concert Series, Shelton, Connecticut
- Project Music – Archipelago – El Sistema Academy, Stamford, Connecticut
- Ridgefield Playhouse Charlotte's Web Writing Workshop and Theater Exposure Program, Fairfield County, Connecticut
- Silvermine Arts Center at Trailblazers Academy, Stamford, Connecticut
- Stamford Public Education Foundation All-School Musical, Stamford, Connecticut
- Valley Shakespeare Festival Company : Thorton Wilder's Our Town, Shelton, Connecticut
- Young Playwrights Festival, Stamford Center For The Arts, Stamford, Connecticut

Alphabétisation chez les adultes et développement de la formation et de la main-d'œuvre

Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes sont fières de notre partenariat, depuis plusieurs dizaines d'années, avec Junior Achievement Worldwide, l'une des plus grandes organisations non gouvernementales (ONG) du monde au service des jeunes. Depuis 100 ans, JA offre un programme d'apprentissage pratique, axé sur l'expérience, qui ouvre la voie vers l'employabilité, la création d'emplois et la réussite financière. Nous soutenons JA de deux façons : d'une part, la participation de nos employés bénévoles à des programmes d'enseignement tels que « JA in a Day », d'autre part, les subventions de la Fondation Pitney Bowes. Cette année, nous avons soutenu les programmes d'éducation financière, de mentorat pour la préparation professionnelle et JA Stock Market Challenge à Troy (New York), New York (New York), ainsi qu'à Bridgeport, Shelton, Danbury, Stamford et Norwalk (Connecticut).

En soutenant depuis longtemps le programme Creating IT Futures Foundation's IT-Ready, nous contribuons à diversifier le secteur technologique et ouvrons la voie vers des carrières à un éventail élargi de jeunes. Le programme IT-Ready encourage des groupes traditionnellement sous-représentés dans le secteur des TI, tels que les femmes et les personnes de couleur, à se lancer dans ce type de carrière.

La Fondation Pitney Bowes apporte aussi un soutien de longue date à la NAF et ses efforts pour réunir les chefs de file de l'éducation,

des affaires et des communautés pour transformer l'expérience en école secondaire. La dernière subvention que nous avons versée à cet organisme national était destinée à son projet NAF Academies of Engineering, qui vise à former et diversifier la prochaine génération d'ingénieurs.

Les autres programmes d'alphabétisation, d'éducation et de développement professionnel pour adultes que nous soutenons comprennent :

- Burroughs Community Center English Language Services, Bridgeport, Connecticut
- CAP Services Skills Enhancement, Appleton, Wisconsin
- Family Centers' Promoting Career and College Readiness with adult ESL students, Stamford, Connecticut
- Ferguson Library Summer Sunday Hours, Stamford, Connecticut
- Inspirica Jump Start Career Program, Stamford, Connecticut
- Literacy Action program for adults with low literacy levels, Atlanta, Géorgie
- Mercy Learning Center's Literacy and Life Skills Program, Bridgeport, Connecticut
- Norwalk Community College Summer Bridge Math Intensive Program, Fairfield County, Connecticut
- Richardson Adult Literacy Center, Dallas, Texas
- Service Corps of Retired Executives, Fairfield County, Connecticut
- Texas Adult Literacy Program, Dallas, Texas
- Vocational Development Center, Omaha, Nebraska
- Wilkinson Center Adult Education Program, Dallas, Texas
- Women are Dreamers Too, Atlanta, Géorgie
- Womens Mentoring Network E to the 4th POWER Program (Education, Employment, Economic Security, Empowerment), Stamford, Connecticut
- The Workplace Inc. Dress for Success Program, Bridgeport, Connecticut

D'autres programmes que nous soutenons

Le programme Stamford Cradle to Career Collaborative aligne les ressources communautaires pour aider les jeunes à devenir des citoyens actifs et productifs dans nos communautés. Le partenariat de Stamford s'appuie sur les réseaux d'actions communautaires pour résoudre des problèmes de rendement scolaire ainsi que les facteurs physiques, sociaux et émotionnels aux étapes clés de la jeunesse, y compris la santé et le développement des bébés, la préparation à la maternelle, la lecture en primaire, la transition vers l'école intermédiaire, la transition vers l'école secondaire et la transition vers l'école postsecondaire, l'université ou le marché du travail. Les subventions de notre fondation soutiennent la collecte et l'analyse des données, qui constituent la base du travail de Collaborative. D'autres programmes soutenus par la Fondation Pitney Bowes comprennent :

Programmes d'engagement parental

- Connecticut Association for Human Services Family Economic Success Program, Fairfield County, Connecticut
- Connecticut Institute for Communities Adult Education (PEP & ESL for parents)
- Literacy Lab Parenting Skills program, Milwaukee, Wisconsin
- Saint Joseph Parenting Center, Stamford, Connecticut
- Stamford Public Education Foundation's Parent Leadership Training Institute, Stamford, Connecticut
- YWCA of Darien/Norwalk Parent Awareness Program, Fairfield County, Connecticut

Perfectionnement des aptitudes sociales et émotionnelles

- Domus Kids' Lion's Den Out-of-School-Time Program, Stamford, Connecticut
- Kids In Crisis KIC Educational Services, Connecticut
- Laurel House Thinking Well Program (Fairfield County, Connecticut)
- Wings for Kids, Atlanta, Géorgie

Étudiants ayant des besoins spéciaux

- CASA of the Fox Cities, Appleton, Wisconsin
- Center For The Visually Impaired, Atlanta, Géorgie
- Chases Place, Dallas, Texas
- Child Guidance Center of Southern CT, Fairfield County, Connecticut
- Children In Placement Connecticut Inc., Bridgeport, Connecticut
- Connecticut Appleseed Center for Law and Justice, Connecticut
- Hearing Oral Program of Excellence (HOPE), Spokane, Washington

Nouveaux immigrants

- International Rescue Committee Mentors for Success Program, Bridgeport, Connecticut
- Refugee and Asylee Mentor Program through the Connecticut Institute for Refugees and Immigrants, Connecticut
- Summer Reading Program for Disadvantaged Immigrant Children through Building One Community (Stamford, Connecticut)

ONG partenaires en Inde

Pitney Bowes Inde est fière de s'associer avec plusieurs prestigieux partenaires de l'enseignement.

La ETASHA Society est une organisation non gouvernementale ayant pour but d'autonomiser les jeunes de communautés marginalisées; pour cela, elle les forme afin qu'ils acquièrent les compétences, l'attitude et l'état d'esprit propices pour réussir leur carrière. Cette année, nous avons soutenu le projet Employability Skills Development and Placement (ESDP) d'ETASHA et le Computer Lab for Vocational Training and Placement.

Notre site de Pune, en Inde, soutient le projet Tara Mobile Creches Pune's *Project Khelghar*, qui consiste à fournir des centres d'apprentissage mobiles pour les enfants des ouvriers migrants qui travaillent dans le bâtiment. L'an dernier, notre soutien a permis d'offrir un enseignement, des activités récréatives et des soins de santé à plus de 550 de ces enfants.

L'équipe Pune CSR de Pitney Bowes Inde collabore régulièrement avec la NIIT Foundation pour organiser des ateliers éducatifs destinés aux enfants et aux jeunes, afin 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.

Bénévolat d'employés chez Pitney Bowes

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

Partenariat avec des employés bénévoles

Soutien au bénévolat

Nous pensons que le fait de soutenir le bénévolat de nos employés aide notre entreprise, nos employés et les communautés où nous exerçons nos activités. Ce soutien prend diverses formes :

Subventions de bénévoles

- Subventions de bénévoles individuels : nous reconnaissons régulièrement les efforts personnels des employés bénévoles en accordant des subventions directement aux associations sans but lucratif où ils font du bénévolat. Ces bourses individuelles, disponibles dans le monde entier, vont de 125 \$ pour 25 heures de service à 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 leurs communautés consiste à offrir leurs compétences de leadership et techniques en siégeant au conseil d'administration d'un organisme. À l'échelle de toute l'entreprise, de nombreux collègues transmettent leur expertise pour aider un large éventail d'associations. En 2018, 68 employés ont ainsi représenté Pitney Bowes au conseil d'administration d'organismes sans but lucratif locaux, nationaux et internationaux.

Perfectionnement professionnel par l'intermédiaire du bénévolat

Le bénévolat offre aux employés de nombreuses occasions de perfectionner leurs compétences. Pour les aider à trouver le projet de bénévolat qui les fait vibrer, nous leur proposons une trousse d'outils qui associe des programmes et activités de bénévolat à des aptitudes et compétences particulières qu'ils pourraient vouloir perfectionner.

Équipes locales de leadership communautaire

Les employés bénévoles qui participent à des équipes locales de leadership communautaire partout dans le monde inspirent souvent leurs collègues à faire de même dans leur propre communauté. Des subventions de la Fondation Pitney Bowes soutiennent leurs efforts. Les équipes portent principalement leur attention sur l'alphabétisation et l'éducation, mais elles organisent aussi régulièrement diverses collectes – sang, aliments, vêtements, livres, fournitures scolaires, jouets et cadeaux de Noël – pour les personnes dans le besoin dans leurs communautés.

Programmes exclusifs de bénévolat



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 à forte 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 branches locales de United Way (Centraide), des centres de bénévolat et d'autres organismes subventionnés par la Fondation Pitney Bowes. Tous nos projets et activités appuient l'éducation, qui est une grande priorité pour notre entreprise, nos employés et nos communautés. En 2018, notre initiative D2E a donné le jour à 94 projets dans 47 lieux, attirant plus de 1 000 bénévoles en Australie, au Brésil, au Canada, en Angleterre, en Inde, en Israël, en Nouvelle-Zélande, en Pologne et aux États-Unis. Si l'on considère le nombre d'employés bénévoles très motivés, nos partenariats avec d'exceptionnels organismes sans but lucratif et les subventions de la Fondation Pitney Bowes, le programme est véritablement devenu un succès. L'événement de lancement en 2018 a attiré plus de 1 200 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, construire et faire voler des cerfs-volants, et choisir des livres Reading Is Fundamental à emporter à la maison. Parmi les partenaires d'autres événements dans le monde, citons United Way et ses programmes Ready to Read et Day of Action, Junior Achievement, Boys and Girls Clubs, des écoles locales, des associations de parents d'élèves, des centres communautaires et des associations éducatives sans but lucratif.



Share the message: Read!

Depuis de nombreuses années, nous soutenons le travail primordial de Reading Is Fundamental (RIF), qui est l'organisme sans but lucratif d'alphabétisation des enfants le plus important aux États-Unis. Le programme RIF dont nous sommes particulièrement fiers est Share the Message: Read!, c'est-à-dire « Passez le mot : lisez! », financé par la Fondation Pitney Bowes. Chaque année, ce programme amène nos employés bénévoles à travailler directement avec des enfants à l'école primaire pour leur faire découvrir le plaisir de la lecture. Pour cela, ils reçoivent un fourre-tout contenant 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 traitent de divers sujets qui intéressent les enfants. La sélection actuelle porte sur la technologie, l'innovation, le codage et les communications. Le programme s'est révélé un puissant facteur de motivation, car il donne aux enfants l'envie de lire et les met sur la voie de la découverte et de l'enrichissement qui dureront toute leur vie.

Événements de bénévolat



Distinguez-vous lors des réunions de lancement mondial

Cette année, notre collaboration avec Reading is Fundamental a débuté par une série d'événements de lancement communautaires, auxquels ont participé les enfants et les familles des communautés, les employés bénévoles et les organismes sans but lucratif. Ces événements consistaient en activités individuelles et collectives, ainsi qu'en dons de livres à de jeunes enfants. À chaque fois, nous avons présenté des livres RIF et fourni des cartes et des marque-pages, sur lesquels nous avons invité les employés à écrire des mots d'encouragement pour inspirer les enfants à découvrir le plaisir de lire et d'apprendre. Les enfants participants ont reçu 2 750 livres aux centres Scottsdale Paradise Valley YMCA à Scottsdale (Arizona), Family Compass à Dallas (Texas), Stamford Public Education Foundation (SPEF) à Stamford (Connecticut) et Orlando Science Center à Orlando (Floride).

United Way Days of Caring

Chaque année, autour du 21 juin, se déroule l'événement United Way's Day of Action : dans des centaines de communautés à travers le monde, plusieurs dizaines de milliers de personnes se rassemblent pour défendre une cause qui leur tient à cœur. L'an dernier, les employés bénévoles de plusieurs sites Pitney Bowes y ont assisté avec enthousiasme. Les activités consistaient à remplir des sacs à dos de livres pour encourager la lecture, à planter et à semer dans les jardins communautaires pour éveiller un sentiment de fierté civique et favoriser une nutrition saine et abordable. Les équipes participantes venaient de nos établissements à Danbury (Connecticut), Fridley (Minnesota) et White River Junction (Vermont). La portée internationale du bénévolat pour United Way est sensationnelle : on compte actuellement 2,8 millions de bénévoles par an.

Trousse d'alphabétisation pour la maternelle au Canada

Grâce à une subvention de la Fondation Pitney Bowes en collaboration avec United Way de la région de Durham, les employés bénévoles d'Ajax, en Ontario, ont rempli des sacs à cordonnet d'articles d'apprentissages amusants et intéressants pour 60 enfants de la communauté. Les trousse contenait le livre « All By Myself » de la collection Little Critter, ainsi que des marionnettes de Little Critter faites à la main par nos bénévoles pour donner vie à l'histoire. Chaque sac contenait aussi une liste de conseils de lecture pour les parents et un mot d'encouragement pour l'enfant.

Irlande

Des employés de Dublin ont lancé leur toute première journée de bénévolat chez PR Irlande. Bien protégés du soleil et armés de bouteilles d'eau sous des températures caniculaires, nos 34 bénévoles ont travaillé à créer un lieu sécuritaire pour promouvoir l'inclusion sociale chez les adolescents ayant des difficultés d'apprentissage. Ils ont peint des clôtures, surélevé des parterres de potager, aménagé un espace barbecue, ajouté du compost dans les platebandes de fleurs et effectué diverses autres tâches pour The Meeting Place de Northern County Dublin. Ce lieu a pour mission d'accueillir tous les membres de la communauté, y compris les adolescents souffrant d'une variété de troubles, leurs familles et les personnes soignantes. Le mur du jardin sera en partie peint pour représenter les quatre saisons. Pour l'instant, nos bénévoles l'ont peint entièrement en blanc pour l'artiste local invité à faire ces peintures.

Aide aux étudiants ayant des troubles d'apprentissage au Royaume-Uni.

À St Albans, les employés de Pitney Bowes ont repris leurs pelles et se sont rendus à l'école Watling View, où ils ont nettoyé et réparé les jardins et les cours. L'école Watling View accueille des élèves ayant un large éventail de troubles d'apprentissage, y compris l'autisme grave, des problèmes de santé complexes, des difficultés physiques, une mobilité réduite ainsi que des retards de développement. En deux fois, 39 employés bénévoles de Pitney Bowes ont dégagé et replanté quatre espaces distincts de l'école. Ils ont aussi peint, désherbé, déplacé de la terre, réparé des bancs, construit des murs; ils ont même transplanté des arbres.

Les employés australiens à la rescousse des écoles et des centres communautaires

En Australie, les employés bénévoles de notre bureau de Brisbane ont pris part à deux programmes de formation professionnelle dans le cadre de l'initiative United Way Australia's Corporate Connect Volunteer Days. Ces activités étaient destinées à aider les clients d'un organisme sans but lucratif, appelé « Belong », qui organise des cours et des ateliers pour les personnes issues de milieu culturellement et linguistiquement diversifiés, y compris les réfugiés. Belong les aide à améliorer leur maîtrise de l'anglais et leurs aptitudes de communication pour avoir de meilleures perspectives d'emploi. Les événements se sont tenus au Social Space de Belong, à Moorooka, et dans son Community Centre, à Acacia Ridge; là, nos bénévoles ont aidé les participants à préparer leur entrée sur le marché du travail en leur expliquant le processus des entrevues, en faisant des jeux de rôles avec des entrevues fictives et en les aidant à rédiger leur CV. L'équipe de Pitney Bowes Sydney participe activement aux initiatives Macquarie Business Park Partnership (MBPP) de United Way Australia. Le MBPP, toute première collaboration de ce type en Australie, a réuni plusieurs entreprises pour traiter les causes profondes du désavantage afin de donner aux jeunes de meilleures chances dans la vie. Récents activités de bénévolat :

- Magic of Storytelling (La magie du conte), qui a permis de présenter des programmes d'alphabétisation à des familles vulnérables. Nos bénévoles ont lu des histoires, peint et joué avec les enfants et discuté avec les familles pour les informer des services communautaires mis à leur disposition.
- Business @ School Day, qui a donné aux étudiants un aperçu du travail en entreprise. Les bénévoles se sont rendus à l'école pour expliquer aux étudiants les parcours professionnels possibles et les aider à évaluer les études à suivre.

- Industry Tours, qui a permis aux étudiants de l'école secondaire Marsden de visiter notre siège social Australie-Nouvelle-Zélande et de découvrir le monde des affaires. Des séances d'information interactives, avec notamment une chasse au trésor à l'aide de la technologie mobile Confirm de Pitney Bowes, ont donné un caractère divertissant à cette journée riche en apprentissages.

Pour la troisième année d'affilée, les employés de Pitney Bowes ont soutenu le programme Paint the Town REaD de United Way of West Australia; cette initiative souligne l'importance de la lecture et offre aux parents la possibilité de discuter, lire, chanter et jouer avec leurs enfants, et ce depuis la naissance. Notre participation s'est faite dans le cadre de la Semaine de l'enfance en Australie, campagne nationale visant à améliorer la préparation à l'école et la réussite future de l'alphabétisation.

Faire la différence à Milwaukee, Wisconsin

À Milwaukee, une équipe de bénévoles a rejoint United Way et deux écoles locales pour plusieurs projets d'alphabétisation, d'art et de nettoyage du quartier. À l'école communautaire H.W. Longfellow, le projet « Build Your Own Library » (Crée ta propre bibliothèque) a permis à chaque enfant de choisir trois livres gratuits et de les rapporter à la maison. Nos bénévoles ont aussi participé à la collecte de fonds annuelle de l'école et au souper de fin d'année, pour lequel ils ont créé des certificats personnalisés (Parent Appreciation Awards) décernés aux parents en reconnaissance de leurs contributions pendant l'année scolaire. Pour le nettoyage du quartier, qui s'est déroulé pendant la Journée de la Terre, ils ont utilisé les fournitures offertes par PB Milwaukee. L'équipe a aussi soutenu l'école primaire Marvin Pratt en participant aux événements « Donuts for Dads » et « Muffins for Moms » qui ont permis aux parents de passer un agréable moment avec leurs enfants en travaillant ensemble sur des projets d'art.

École primaire Howe Dell (Royaume-Uni)

Les bénévoles de notre bureau de Hatfield et leurs collègues américains en visite ont uni leurs efforts pour défricher un terrain abandonné et envahi par les mauvaises herbes et y aménager une salle de classe en plein air conçue pour les enfants – avec des sentiers de randonnée, une aire de jeu, des hôtels pour insectes et une volière pour soutenir les animaux sauvages. Chaque niveau a choisi une parcelle pour son jardin que les élèves cultiveront ensemble, en plantant des arbres fruitiers et semant des légumes.

Mentors de la lecture à Troy, New York

À Troy, nos bénévoles ont visité les classes de maternelle à l'école primaire Carroll Hill avec les bénévoles de l'alphabétisation de Rensselaer County. Dans le cadre du programme Reading Mentor, ils ont, une fois par semaine pendant leur pause de midi, rencontré un élève de l'école pour lui lire une histoire. En conjonction avec le livre intitulé « Hi! Fly Guy » de Tedd Arnold, ils ont aussi aidé chaque élève à créer son propre bocal à insectes comme le personnage principal du livre. Grâce à une bourse d'équipe octroyée par la Fondation Pitney Bowes, ils ont pu acheter des articles indispensables, tels que des sacs à dos, des fournitures scolaires et des en-cas bons pour la santé.

White River Junction, Vermont

Nos collègues de White River Junction, Vermont, ont collaboré avec deux organismes qui font progresser le développement des jeunes et la préparation professionnelle. L'apprentissage par observation permet à des jeunes de suivre des employés bénévoles tout au long de leur journée de travail. Ce faisant, ils voient comment les aptitudes apprises à l'école peuvent être appliquées dans la vie active pour faire carrière.

Nous soutenons depuis longtemps Careers CLiC (Connecting Learning in the Community), qui guide les étudiants tout au long de leur scolarité, de la maternelle au collégial, avec le programme Continuum of Career Development, en établissant des liens entre les écoles et les employeurs dans nos communautés. Depuis plus de 20 ans, les programmes CLiC ont sensibilisé les élèves des écoles primaires au monde du travail, organisé des activités d'exploration des choix de carrière pour les élèves des écoles intermédiaires et proposé des séances de préparation à la vie professionnelle aux étudiants des écoles secondaires. Chaque année, au mois d'avril, près de 500 étudiants de deuxième secondaire, venus de 12 écoles, accompagnent ainsi des employés de leur communauté. Pitney Bowes a accueilli les étudiants de deuxième secondaire de l'école secondaire Oxbow et les a invités à assister à une réunion debout de l'équipe technique, qui est une brève réunion quotidienne où l'équipe fait le point sur ses projets en cours. Les étudiants ont aussi pu localiser leur domicile et leur école sur Google Earth, participer à des séances de programmation sur Scraping et Engineering, construire des polygones de quartiers résidentiels et effectuer des activités de contrôle de la qualité.

Notre équipe a aussi collaboré avec The Upper Valley Haven, organisme sans but lucratif qui prête assistance aux personnes vivant dans la pauvreté, en leur procurant nourriture, abri, éducation et autres services, ainsi que des programmes parascolaires et d'été. Quinze de nos bénévoles ont aidé The Haven à se préparer pour son programme d'été de huit semaines destiné aux enfants; ils ont ainsi rempli des bacs d'en-cas, peint son « Financial Literacy Store », construit un théâtre éphémère, créé des bacs à sensations, embelli l'aire de jeu et monté des bibliothèques.

Faire la différence dans le Connecticut

Nos bénévoles du Connecticut sont très impliqués dans notre programme de bénévolat mondial Dedication to Education :

- Une équipe a prêté main-forte à Family and Children's Aid, organisme sans but lucratif offrant des services innovants de santé mentale à plus de 6 000 enfants et à leurs familles par an. Aux centres Boys Group Home et Child Guidance Center, elle a installé des équipements de sport, peint, construit un nouveau trottoir et aménagé le terrain.
- Une autre équipe a travaillé avec United Way for Days of Action pour préparer deux sites – New Pond Farm et Camp Greenknoll du YMCA régional – qui accueilleront cet été plus de 1 000 familles à faible revenu pour des programmes d'apprentissage. Les volontaires ont recouvert les sentiers de Camp Greenknoll de copeaux de bois, planté et paillé les parterres de jardin, désherbé les allées, poncé et verni les tables de pique-nique à New Pond Farm.

- Les membres de l'équipe ont également apporté leur soutien à un partenariat entre United Way of Western Connecticut et la Connecticut Food Bank, qui veille à ce que les jeunes enfants soient correctement nourris et prêts à apprendre. Une banque alimentaire mobile dessert les familles qui, à cause de leur travail, ne peuvent pas se rendre aux banques alimentaires traditionnelles pendant leurs heures d'ouverture. Elle opère comme un marché, en plein air, et propose des fruits et légumes frais, du pain, des en-cas et des produits laitiers. Nos bénévoles déchargent le camion, préparent la nourriture qui sera distribuée et servent les clients.
- Les volontaires de Pitney Bowes sont des héros de la lecture au centre CLC de Fairfield County depuis 2016. Chaque mois, ils lisent et jouent avec les enfants au William Pitt Child Development Center du CLC, contribuant ainsi à développer les aptitudes linguistiques, sociales et de lecture des enfants d'âge préscolaire tout en s'amusant. Les bénévoles dirigent des séances mensuelles en groupe, qui commencent par 15 à 20 minutes de lecture de livres choisis par les enfants d'âge préscolaire, suivies d'activités d'art, de travaux manuels et de jeu.

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 de 5^e année dans des écoles primaires locales. Dans le cadre d'activités pratiques en classe, le programme offre aux élèves du contenu pratique sur le système du libre échange et sur son rôle de moteur économique pour les carrières et les activités commerciales. Il introduit aussi la nécessité d'une réflexion entrepreneuriale et novatrice pour répondre aux exigences de carrières très recherchées et à forte croissance, ainsi que le concept de mondialisation dans les affaires.

Tutorat de jeunes au Children's Home de Tel-Aviv

Au cours des dernières années, les membres de notre équipe de Tel-Aviv ont noué un merveilleux partenariat avec le centre Achuzat Sara Children's Home. Presque tous les employés de ce bureau se sont portés volontaires pour participer à des programmes et des événements de ce foyer pour enfants. Les services qu'ils y ont rendus sont variés : cours de transition pour les enfants nouvellement arrivés et ayant des lacunes scolaires, rénovation de la bibliothèque du foyer, aménagement d'une salle informatique pour l'enseignement technique et autres petits projets, allant de l'aménagement paysager aux événements sportifs. L'an dernier, lorsque le foyer a proposé son programme « How to be an Independent Woman » (Comment être une femme indépendante) destiné aux filles de 17 ou 18 ans, toutes les femmes qui travaillaient dans notre bureau de Tel-Aviv se sont portées volontaires pour servir de mentors et rencontrer les jeunes filles une fois par mois afin de discuter de sujets tels que la perception de soi, les rêves, le développement professionnel, l'éducation financière et l'autodéfense. La réponse a été tellement positive que le foyer a décidé d'en faire un programme permanent.

Tutorat des futurs ingénieurs logiciels en Pologne

Nos ingénieurs logiciels de Bielsko-Biala, en Pologne, se sont beaucoup impliqués dans les activités de services communautaires. Tout récemment, ils ont conseillé 200 étudiants de primaire et de

secondaire sur les postes disponibles dans le secteur des sciences et technologies informatiques tout en leur donnant un aperçu de leurs tâches quotidiennes chez Pitney Bowes. Nos collègues ont également participé aux journées IT Academic Days, aidant ainsi plus de 500 étudiants du secondaire et de collège à rivaliser dans un concours conçu pour renforcer leurs aptitudes de programmation. Nos volontaires ont aussi pris part à l'initiative Reset YOUng de l'université de Bielsko-Biala, qui présente à des étudiants locaux de 7 à 18 ans des programmes sur divers sujets tels que les logiciels de programmation élémentaires, Lego Mindstorms et la programmation Arduino.

Engagement communautaire en Inde

En Inde, nos collègues cherchent, tout au long de l'année, des moyens de soutenir leurs communautés et les personnes dans le besoin. Leur engagement, en tant qu'entreprise citoyenne, comprend les initiatives d'alphabétisation et d'éducation dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques, de l'entrepreneuriat, ainsi que des programmes basés sur les compétences.

- ETASHA Society est une ONG dont l'objectif est d'autonomiser les jeunes issus de communautés marginalisées; pour ce faire, elle les forme afin qu'ils acquièrent les compétences, l'attitude et l'état d'esprit nécessaires pour réussir leur carrière. Nous soutenons deux grandes initiatives de l'ETASHA : Employability Skills Development and Placement et Computer Lab for Vocational Training and Placement.
- Tara Mobile Crèches de Pune : le projet Khelghar de Pune, qui met à la disposition des enfants des centres d'apprentissage, a aidé 553 enfants défavorisés l'an dernier. Le centre soutient les enfants des ouvriers du chantier en défendant leur droit à la sécurité, aux soins de santé, à l'éducation, aux loisirs et à la participation. Nos employés bénévoles ont participé à diverses activités avec les enfants : jeux, arts, travaux manuels, création d'histoires et présentation de sketches. Ils ont aussi lu des histoires aux enfants et les ont aidés à lire les livres offerts.
- NIIT Foundation (Pune) Association : les employés ont lancé la branche Pune CSR en 2017 et ont depuis, régulièrement collaboré avec la NIIT Foundation pour organiser des ateliers éducatifs destinés aux enfants et aux jeunes, afin qu'ils acquièrent des compétences techniques et interpersonnelles.
- Campagne Let's Read de United Way Mumbai : nos collègues de Pune et Noida ont collaboré avec United Way Mumbai pour la campagne Let's Read, qui vise à ouvrir l'univers des livres et de la lecture aux enfants défavorisés. Une subvention de la Fondation Pitney Bowes a financé le don de 500 livres à deux organismes sans but lucratif pour les bibliothèques de centres communautaires desservant des centaines d'enfants.
- National Social Society (NSS) : NSS travaille avec des enfants défavorisés qui sont actuellement incapables d'aller à l'école. Le programme leur donne accès aux services d'alphabétisation et de formation élémentaire, après quoi ils ont le droit de s'inscrire à des écoles gouvernementales. Nos volontaires ont participé à des activités de lecture d'histoires, d'arts et de travaux manuels avec les enfants qui ont pris plaisir à créer de jolis papillons symbolisant leurs rêves pour l'avenir. Nous avons fait don de livres pour la bibliothèque du centre.

Mentors et juges de Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE)

Pitney Bowes a une longue tradition de bénévolat de son personnel avec NFTE. Les employés ont pris part à de nombreuses activités du NFTE, y compris les journées de l'innovation, les concours en classe et les grands événements, parmi lesquels la reconnaissance de World Series of Innovation aux Nations unies. Récemment, nos bénévoles ont fait office de juges au concours de l'innovation des étudiants du NFTE à New York.

Fournitures scolaires pour plus de 1 000 élèves

Dix centres de tri préliminaires et un centre mondial de services à la clientèle ont participé aux projets de collecte des fournitures scolaires avec United Way Worldwide. Ces activités sur place permettent aux sites Pitney Bowes de comprendre les besoins des communautés locales et aux employés qui ne peuvent pas facilement quitter leur lieu de travail d'expérimenter le travail d'équipe et l'esprit de camaraderie qui naît du bénévolat. Près de 400 employés bénévoles ont consacré plus de 500 heures à préparer des sacs à cordonnet portant le logo Dedication to Education en les remplissant de fournitures scolaires; ces sacs ont été ensuite distribués à plus de 1 000 étudiants de Brisbane et Rancho Dominguez (Californie), Des Moines (Iowa), Chicago (Illinois), Whitestown (Indiana), St.Louis (Missouri), Portland (Oregon), Langhorne et Levittown (Pennsylvanie), Duncan (Caroline du Sud), Houston (Texas) et Seattle (Washington). Chaque sac contenait des crayons, des cahiers, des marqueurs et des ciseaux, ainsi que des mots d'encouragement écrits par les employés bénévoles.

Ateliers de théâtre Arts in Education

Les employés bénévoles ont participé à un atelier de théâtre qui explorait les thèmes du livre pour enfants *Charlotte's Web* (*Le petit monde de Charlotte*) de E. B. White. Les bénévoles lisaient un passage puis demandaient aux étudiants de dessiner un animal et de le décrire par écrit en utilisant leurs cinq sens. À la fin de l'atelier, chaque participant a reçu un exemplaire du livre, un ensemble de marque-pages représentant des animaux de la ferme et des crayons, et une invitation à une vraie pièce de théâtre de *Le petit monde de Charlotte*.

Hommage au Dr. Seuss avec Read Across America

Nos collègues californiens ont pris part au programme Read Across America de la National Education Association; cet événement annuel axé sur la lecture se tient le 2 mars, date d'anniversaire de l'un des auteurs pour enfants préférés, le Dr. Seuss. Dans tout le pays, des milliers d'écoles, de bibliothèques et de centres communautaires y participent en rassemblant des enfants, des adolescents, des livres et des lecteurs bénévoles. Le programme a pour mission de veiller à ce que les enfants, leurs parents, les personnes qui s'occupent d'eux et les membres lisent 365 jours par an.



Reconnaissance

Liste d'honneur du Governor's Prevention Partnership

Encore une fois, en 2018 et 2019, le Governor's Prevention Partnership (GPP) du Connecticut a placé Pitney Bowes sur sa liste d'honneur pour le mentorat d'entreprise. Cette récompense annuelle salue les entreprises qui soutiennent le mentorat pour que les enfants du Connecticut soient en sécurité, accumulent les réussites, ne consomment pas de drogue et soient prêts pour le marché du travail. Chaque année, nos employés bénévoles conseillent des étudiants dans de nombreuses communautés du Connecticut.

Prix Heart of Gold

Plus de 200 personnes se sont rassemblées pour saluer Pitney Bowes et son chef de la direction Marc Lautenbach lors de la 25e cérémonie annuelle de remise du prix Heart of Gold de United Way of Western Connecticut. Auparavant, Marc et une équipe d'employés bénévoles ont pris part à une activité d'alphabétisation au Boys & Girls Club of Stamford. Le prix récompense les chefs d'entreprise qui se distinguent par leur esprit philanthropique et qui incorporent le bénévolat dans leurs plans commerciaux stratégiques. George Harvey a été le premier chef de la direction de Pitney Bowes à recevoir le prix en 1995.

Des collectes qui font la différence

Tous les ans, des employés de Pitney Bowes soutiennent leurs communautés en participant à des collectes sur place dont le but est d'aider les étudiants défavorisés et leurs familles. En 2018, des collectes saisonnières effectuées sur 25 sites Pitney Bowes nous ont permis d'aider des familles dans le besoin; organisées par Global Corporate Citizenship & Philanthropy en partenariat avec le programme Thrive Program de l'équipe du bien-être, elles avaient pour but d'offrir à ces familles de belles fêtes de fin d'année. Nous remercions tous les champions de ces efforts de bénévolat, ainsi que tous les collègues qui ont fait don d'uniformes et fournitures scolaires, de nourriture, de vêtements et de cadeaux des fêtes. Les sites Pitney Bowes et les associations caritatives qu'ils soutiennent comprennent les éléments suivants :

Collectes de nourriture

- Aurora Interfaith Food Pantry, Chicago/Naperville, Illinois
- Emergency Family Assistance Association, Boulder, Colorado
- Food Bank of Lower Fairfield County, Stamford, Connecticut
- HACAP Food Reservoir, Cedar Rapids, Iowa
- Kansas City's Harvesters/The Community Food Network, Kansas City, Missouri
- Loaves and Fishes, Charlotte, Caroline du Nord
- Mary's Cupboard Food Bank of Levittown, Langhorne/Levittown, Pennsylvanie
- Mid-Ohio Food Bank, Columbus/Grove City, Ohio
- Salvation Army, Danbury, Connecticut
- Texas Food Bank, Dallas/Fort Worth, Texas
- Total Ministries, Duncan, Caroline du Sud

Collectes de jouets et de cadeaux de fêtes

- Adopt a Family, Appleton/Neenah, Wisconsin
- Emergency Family Assistance Association, Boulder, Colorado
- Kids Helping Kids and Domus Kids, Stamford, Connecticut
- United Way Toy Drive, New York, New York

Collectes de vêtements

- Little Bit Foundation drive for warm winter coats, hats and gloves, St. Louis, Missouri
- New York Cares coat drive, New York, New York
- United Way clothing drive for victims of the Camp Fire Wildfire, Sacramento, Californie

Autres actes de bonté bien pensés

- Pour la dixième année d'affilée, nos collègues de Newgistics à Austin, Texas, ont célébré les fêtes en organisant un événement pour les réfugiés nouvellement arrivés dans la région d'Austin. En partenariat avec Interfaith Action of Central Texas, l'équipe a organisé un dîner pour 75 invités, a chanté des chants de Noël, a distribué 30 cadeaux aux enfants et organisé la visite du père Noël, qui a ravi petits et grands.
- Nos collègues de Darmstadt, en Allemagne, ont rempli 34 boîtes de chaussures de cadeaux et de surprises pour des enfants et adolescents orphelins en Roumanie. Ce projet a culminé en activités sur toute l'année, visant à traiter des problèmes d'insalubrité des aliments destinés aux sans-abri et autres personnes vulnérables de la communauté.
- Nos collègues d'Australie et de Nouvelle-Zélande ont aussi participé à la campagne United Way Shoebox, en remplissant près de 80 boîtes à chaussures de fournitures scolaires et autres articles essentiels pour les enfants défavorisés et leurs familles de leurs communautés.

Une incidence deux fois plus forte

Une incidence deux fois plus forte à l'échelle mondiale

Les employés s'impliquent également dans leurs communautés grâce à nos programmes de don par le personnel. Chaque année, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada, en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Inde et au Japon, les employés de Pitney Bowes font preuve d'une grande générosité à l'égard des œuvres de bienfaisance. Notre campagne de dons annuelle, menée en collaboration avec United Way Worldwide, permet aux employés d'orienter leur soutien vers des initiatives et des organismes particuliers, et la Fondation Pitney Bowes verse une contribution d'un montant égal à leurs dons. L'éducation, le perfectionnement de la main-d'œuvre et la santé figurent toujours parmi les grandes priorités des employés.

Grâce à notre dernière campagne, plus de 1,2 million de dollars américains ont été versés à des organisations caritatives dans le monde entier, grâce aux dons des employés et aux montants équivalents versés par la Fondation Pitney Bowes. Au-delà de la sensibilisation et des collectes de fonds pour United Way, le Fonds de secours Pitney Bowes, la Croix-Rouge/le Croissant-Rouge et de nombreuses autres œuvres de bienfaisance, des équipes ont également reçu des subventions pour leur branche locale United Way, en reconnaissance de leurs excellents événements qui illustraient les valeurs d'innovation, de passion et de collaboration de Pitney Bowes.

Soutien à la communauté locale : Aider ceux dans le besoin

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

Secours aux sinistrés

Dans les situations de crise, nous apportons notre soutien aux employés et à leurs familles touchés par un sinistre. 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 ou le Croissant-Rouge, et la Fondation Pitney Bowes complète ces dons par des montants équivalents.

Fonds de secours Pitney Bowes

Fondé en 1992, le Fonds de secours Pitney Bowes est un organisme public de bienfaisance américain qui soutient les employés, leurs familles et d'autres personnes dont la vie a été bouleversée par une catastrophe naturelle ou un malheur personnel. Le Fonds de secours est financé par les dons d'employés et les 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 dans les communautés pour offrir du soutien supplémentaire. Puisque Pitney Bowes paie tous les frais administratifs, la totalité des dons des employés et des dons équivalents est utilisée pour aider les personnes dans le besoin.

Lorsqu'il se produit des catastrophes naturelles extraordinaires, telles que les incendies qui ont ravagé la Californie en 2018, nous allons au-delà de nos voies d'assistance classiques pour appuyer d'autres organisations sans but lucratif dans leurs efforts de secours et de rétablissement. L'an dernier, le Fonds de secours a apporté son soutien aux victimes des incendies en Californie, par l'entremise de la California Community Foundation. Il a aussi fait des dons à la Croix-Rouge américaine et le Fonds américain de l'UNICEF.

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 de secourir les personnes victimes de catastrophes naturelles et de tragédies personnelles.

Donner accès à la nourriture, un refuge et des soins de santé

Au-delà de nos efforts axés sur l'alphabetisation et l'éducation, nous réalisons que les autres besoins élémentaires des enfants de familles à faible revenu sont souvent non satisfaits. C'est pourquoi 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. Notre partenariat de longue date avec United Way est illustré par des programmes comme ALICE (Asset Limited, Income Constrained, Employed), qui visent à soutenir les personnes et leurs

familles qui font face à des épreuves. Nous apportons également notre soutien à un certain nombre de banques alimentaires locales et de refuges.

Adhésions

Nous sommes membres de cinq organismes qui soutiennent le travail des professionnels dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Chacun offre des prestations et des perspectives particulières, mais tous ensemble, ils nous permettent de donner de la valeur ajoutée à nos actions philanthropiques et communautaires.

Chief Executives for Corporate Purpose (CECP)

Coalition composée de chefs de direction qui pensent que la stratégie sociale d'une entreprise (c'est-à-dire, son engagement auprès des principales parties intéressées, notamment les employés, les communautés, les investisseurs et les clients) détermine son succès. Fondé en 1999 par l'acteur philanthrope Paul Newman et d'autres chefs d'entreprise désireux de créer un meilleur monde par le biais des affaires, le CECP est devenu un véritable mouvement, puisqu'il regroupe aujourd'hui plus de 200 des plus grandes entreprises du monde; cela représente 6,6 billions de dollars de chiffre d'affaires, 21,2 milliards de dollars d'investissements, 14 millions d'employés, 23 millions d'heures de bénévolat du personnel et 15 billions de dollars en actifs sous gestion. Le CECP aide les entreprises à transformer leur stratégie sociale en mettant à leur disposition des relations, un réseau, des conseils et un soutien personnalisés, ainsi que des analyses comparatives et des tendances et par le biais de la sensibilisation et de la reconnaissance.

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. L'ACCP fournit des outils et des formations pour aider ses membres à naviguer dans le secteur de l'entreprise citoyenne et à améliorer leur efficacité.

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. Comme membres du centre, nous avons accès à des ressources pédagogiques, des études et de l'information conçues pour nous aider à élaborer et à renforcer nos programmes de citoyenneté.

Council on Foundations

Le Council on Foundations propose des ressources pour orienter et améliorer le travail des fondations privées et publiques. Le COF offre des occasions uniques de gestion efficace et de réseautage professionnel avec les autres chefs de file de fondations afin d'unir ses forces pour le bien commun.

Points of Light Foundation

La Fondation Points of Light est un organisme sans but lucratif international visant à instaurer une culture de bénévolat à l'échelle mondiale. Elle fournit aux entreprises les outils, perspectives et relations nécessaires pour optimiser l'efficacité de leurs services et programmes de bénévolat.

Total des dons en 2018 (Fondation Pitney Bowes, Fonds de secours Pitney Bowes et contributions d'entreprise) : 4 millions de dollars

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

Fondation Pitney Bowes – Résultats du programme de subventions

	2018	2017	2016	2015
Nombre d'organismes ayant reçu des subventions	136	135	109	160
Nombres d'étudiants ou d'élèves directement touchés par les subventions PB	111 253	154 785	186 989	193 760
Nombres d'enseignants directement touchés par les subventions PB	3 388	4 142	3 113	3 850
Heures d'enrichissement des élèves	4 015 636	4 299 947	4 310 879	4 299 751

- Total des versements équivalents aux dons des employés : 1,2 million de dollars à plus de 1 400 organismes sans but lucratif (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Inde, Japon et Australie)
- Contributions d'entreprise pour des organismes de bienfaisance : 0,9 million de dollars

En outre, valeur agrégée du bénévolat des employés : 1,9 million de dollars/44 500 h (y compris les activités pratiques et basées sur les compétences des bénévoles, y compris la participation au conseil d'administration des organismes sans but lucratif)

Communiqués standards généraux

Stratégie et analyse

G4-1	Mot du chef de la direction	Mot du président et chef de la direction	pbi.bz/letter
G4-2	Principales répercussions, possibilités et principaux risques	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar

Profil organisationnel

G4-3	Nom de l'entreprise	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-4	Principaux produits, services et marques	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-5	Adresse du siège social	3001 Summer Street Stamford, CT 06926	
G4-6	Lieux d'exploitation de l'entreprise	Exploitation dans plus de 100 pays	
G4-7	Nature de la propriété et forme juridique	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-8	Marchés desservis	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-9	Taille de l'entreprise	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-10	Nombre total d'employés par type	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-12	Description de la chaîne logistique	Travail avec nos fournisseurs Diversité des fournisseurs Minerais provenant de zones de conflit Déclaration de transparence des chaînes d'approvisionnement	pbi.bz/supplychain
G4-13	Changements organisationnels pendant la période de référence	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-16	Associations avec adhésion	Défense des intérêts	pbi.bz/advocacy

Aspects et limites des matériaux ciblés

G4-17	Entités incluses dans les relevés financiers	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-22	Retraitements	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-23	Changements apportés par rapport aux périodes de référence précédentes en matière de portée et de limites.	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar

Engagement des parties intéressées

G4-24	Groupes de parties intéressées	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-25	La manière dont les parties intéressées sont repérées	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-26	Approche de l'engagement des parties intéressées	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-27	Principaux thèmes soulevés dans le cadre de l'engagement des parties intéressées	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar

Profil du rapport

G4-28	Période de référence	2018	
G4-29	Date du dernier rapport (le cas échéant)	2017	
G4-30	Cycle de rapport	Annuel	
G4-31	Indiquer la personne-ressource pour les questions concernant le rapport ou son contenu	Community.investments@pb.com 3001 Summer Street Stamford, CT 06926	

Index du contenu GRI

Assurance

Gouvernance

G4-34	Structure de gouvernance de l'entreprise	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-38	Composition du conseil et de ses comités	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-39	Déterminer si le directeur du conseil est aussi chef de la direction	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-40	Processus de nomination et de sélection des membres du conseil et de ses comités	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-41	Conflits d'intérêts du conseil	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar
G4-42	Rôles des membres du conseil et des hauts dirigeants dans la mission, les déclarations, les stratégies, les politiques et les objectifs de l'entreprise par rapport aux répercussions économiques, environnementales et sociales	Rapport annuel de Pitney Bowes	pbi.bz/2018pbar

Éthique et intégrité

G4-56	Décrire les valeurs, principes, standards et normes de l'entreprise concernant les comportements, tels que les codes de conduite et les codes d'éthique.	Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes	pbi.bz/bpg
G4-57	Indiquer les mécanismes internes et externes en place pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et légaux, et les questions liées à l'intégrité organisationnelle, comme les lignes d'assistance spécialisées ou les lignes de conseil.	Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes	pbi.bz/bpg
G4-58	Indiquer les mécanismes internes et externes en place pour signaler les préoccupations au sujet de comportements non éthiques ou illégaux, et les questions en rapport avec l'intégrité organisationnelle, comme le recours hiérarchique en cas de problèmes, le lancement d'alertes ou les lignes d'assistance	Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes	pbi.bz/bpg

États-Unis

3001 Summer Street
Stamford, CT 06926-0700

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

Pitney Bowes et le logo de l'entreprise sont des marques commerciales de Pitney Bowes Inc. ou d'une de ses filiales. Toutes les autres marques appartiennent à leurs détenteurs respectifs.
© 2017-2020 Pitney Bowes Inc. Tous droits réservés.

