

# Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise 2019





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

# Chères parties intéressées :

Cette année fut extraordinaire pour notre entreprise, nos clients, et le monde entier. Le 23 avril, Pitney Bowes a entamé son second siècle d'existence dans un contexte de pandémie mondiale qui a poussé les entreprises, les familles, les communautés et les gouvernements du monde entier à trouver de nouvelles manières de penser et d'agir. Notre réponse à la pandémie a été à la fois stratégique et compatissante, basée sur l'engagement de longue date de notre entreprise à faire les choses de la bonne façon. Ce rapport contient une section spéciale qui détaille ce que nous avons fait et ce que nous ferons à mesure que la situation évolue.

Cette année fut également marquée par une agitation sociale importante, en raison d'une part de la pandémie, mais plus encore d'une suite très perturbante de violations des droits de l'Homme à caractère raciste aux États-Unis. Cela aussi nous amène à réfléchir et à agir différemment en tant qu'individus, en tant qu'entreprise et en tant que société.

En tenant compte de ces facteurs, il est gratifiant de pouvoir déclarer que notre entreprise continue de développer notre activité et de servir nos clients dans le respect de nos valeurs et de notre stratégie. Alors que nous fêtons notre centième anniversaire, nous travaillons fort pour que le siècle suivant reste sous le signe de l'innovation axée sur le client et de la responsabilité sociale.

L'année dernière, nous avons fièrement adopté la déclaration de la Business Roundtable sur le but d'une entreprise, qui fait écho à notre propre engagement à créer de la valeur à long terme pour toutes nos parties intéressées, y compris les clients, les employés, les investisseurs, les communautés dans lesquelles nous œuvrons et l'environnement que nous partageons tous. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre approche pour créer de la valeur à long terme et les actions que nous avons entreprises [ici](#). Cette année, nous alignons aussi plus explicitement nos efforts avec les nouveaux contextes environnementaux, sociaux et de gouvernance. En raison de cela, ce Rapport 2019 sur la responsabilité sociale de l'entreprise porte inévitablement un regard vers le passé et l'avenir.

En regardant vers le passé, nous avons conclu notre premier siècle par des réussites solides, ce qui annonce les meilleurs augures pour la fin de 2020 et au-delà :

- **Gouvernance** : Nous avons continué de bénéficier d'un Conseil d'administration de plus en plus diversifié, dans lequel la moitié des sièges sont désormais occupés par des femmes. Nous avons renforcé notre gouvernance avec des mesures importantes sur la durée des mandats, la planification de la succession et le renouvellement du conseil.
- **Environnement** : Notre réussite dans l'amélioration de notre rendement énergétique et la réduction de notre empreinte environnementale nous a valu le Prix d'excellence du leadership climatique 2020 en matière

de gestion des gaz à effet de serre du Center for Climate and Energy Solutions. Sur la base de cette réussite, nous avons créé un nouveau comité directeur consacré aux aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance et avons explicitement ajouté le développement durable à notre programme de gestion des risques d'entreprise.

- **Diversité et inclusion** : Nous avons continué d'œuvrer sans relâche en faveur d'une culture mondiale qui honore tout l'éventail des vécus, des perspectives et des contributions de chaque personne au sein de l'entreprise. Nos progrès et notre engagement ont été salués par *Bloomberg* et *Forbes*.
- **Développement** : Nous avons mis en œuvre un nouveau système de gestion de la performance qui utilise l'accompagnement, le perfectionnement et l'analyse des talents pour développer des résultats d'apprentissage ciblés et soutenir une culture de la rétroaction.
- **Communauté** : Nous avons continué de nous concentrer sur le développement de l'accès à l'éducation et de l'équité pour les élèves et les familles dans les secteurs scolaires défavorisés. Nous avons concentré nos efforts sur l'éducation de la petite enfance, l'alphabétisation et les mathématiques. En 2019, dans le cadre de notre programme de bénévolat clé, Dedication to Education, plus de 1 000 employés ont participé à 83 projets en collaboration avec des organismes sans but lucratif dédiés à l'alphabétisation et à l'éducation dans le monde entier. En plus du bénévolat, nos employés ont fait des dons généraux aux œuvres de bienfaisance locales, nationales et mondiales; jumelées par la Pitney Bowes Foundation, leurs contributions se sont élevées à un total de 1,9 million de dollars.

Nous sommes toujours aujourd'hui guidés par les valeurs fortes, le haut niveau de professionnalisme et la responsabilité sociale qui sont les pierres angulaires de notre culture. Nous avons toujours été une société orientée vers un but, désireuse d'apporter des innovations qui comptent pour une clientèle mondiale et d'améliorer la vie de toutes les personnes impliquées. Dans le cadre de ce processus, nous continuons de remodeler et de raffiner nos produits pour les marchés du XXI<sup>e</sup> siècle. L'année dernière, deux de nos innovations ont reçu des prix internationaux de conception. D'autres sont également à prévoir.

Je crois fermement que l'une de nos plus grandes sources d'innovation est notre engagement pour la diversité et l'égalité des chances pour tous nos employés. Cet engagement améliore le calibre de nos idées, le moral de nos effectifs, l'empathie que nous apportons sur le marché mondial... En fait, il améliore tout ce que nous faisons.

Je remercie tous les collaborateurs de Pitney Bowes pour leur humanité, leur créativité, et leurs actes inspirants dans cette époque extraordinaire. Bien que nous ayons à peine entamé notre second siècle, je peux déjà voir que la force de notre principe de faire les choses de la bonne façon continuera de nous propulser vers l'avant.

MARC B. LAUTENBACH

## Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

# Nos pratiques commerciales

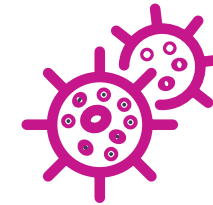
Notre déclaration de valeur principale, « Nous faisons les choses de la bonne façon », donne le ton en ce qui concerne nos interactions avec les parties intéressées. Nous nous sommes engagés à traiter avec équité, honnêteté, respect et intégrité nos clients, nos partenaires commerciaux, nos collègues et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

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 est essentielle à notre réussite et fait 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.



Service d'assistance  
téléphonique sur les  
questions d'éthique

en tout temps,  
en 140 langues



Continuité des activités

COVID-19

Code de conduite

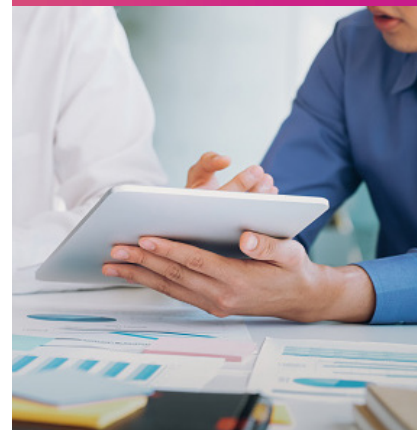
Code d'éthique  
commerciale de  
Pitney Bowes

Programme  
de gestion  
des risques  
de l'entreprise  
(GRE)

Nous faisons  
les choses  
de la bonne  
façon.



Programmes pédagogiques  
et de formation annuels



Valeurs et éthique



Responsabilisation et supervision

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





## 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 collectivités 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. La haute direction a la responsabilité de donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements attendus et s'engage à appuyer une culture d'intégrité florissante. Nous

prenons régulièrement du recul pour mesurer les changements dans notre activité et dans le monde qui nous entoure et ce qu'ils signifient pour l'éthique et la conformité, afin de faire ensuite évoluer nos programmes d'éthique et de conformité.

### Code de conduite

Le **Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes** constitue notre code de conduite. Il offre un aperçu des politiques, lois et conduites 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, pour tenir compte des différences dans les lois et les

pratiques culturelles. Nous attendons des employés qu'ils soient familiarisés avec le code de conduite. Le code de conduite comprend aussi des ressources permettant aux employés de poser des questions, de demander conseil ou d'obtenir des renseignements supplémentaires.

### 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 de composants de produits). Ce comité comprend des hauts dirigeants de toutes les fonctions administratives et unités commerciales. Le comité se réunit avec la haute direction de chaque unité commerciale pour s'assurer que ces

directeurs font partie intégrante des débats sur la conformité au sein de leurs 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 doivent 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. Nous veillons à ce que notre matériel de formation annuelle soit 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 disponibles, 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 courrier, 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 toutes les allégations d'infraction possible à la loi ou à une politique et, lorsque c'est nécessaire, enquête sur ces allégations. Si les résultats de l'enquête appuient les allégations, nous prenons des mesures disciplinaires appropriées et uniformes.

### Risques et continuité des activités

#### Risques

Nous avons mis en place un processus structuré et uniforme de gestion continue des risques à l'échelle de l'entreprise. 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. Notre comité de gestion des risques effectue cette évaluation chaque année. Les membres de ce comité comprennent des collaborateurs des unités commerciales et des fonctions administratives. Le Conseil d'administration dans son ensemble ou l'un de ses comités évalue chaque risque d'entreprise en profondeur. De plus, le comité de vérification passe en revue de façon indépendante les politiques et processus en matière de détermination, d'évaluation et de gestion des risques. Ce processus de gestion des risques de l'entreprise ciblé et multi-niveaux 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 un personnel de base et à l'engagement de nos unités commerciales, nous sommes capables de répondre de manière appropriée lorsque survient un incident. Par ailleurs, nous formons nos employés, organisons des exercices de simulation et évaluons notre programme chaque année pour y apporter d'éventuelles améliorations.

En 2020, nous avons eu à faire face au problème sans précédent de la pandémie mondiale de COVID-19. Tout au long de l'évolution de cette crise sanitaire mondiale, nous avons répondu de façon efficace en maintenant les services essentiels pour nos clients, en adaptant les produits et services pour mieux servir les clients dans les espaces de travail éloignés ou à la maison, et en effectuant les démarches nécessaires pour sauvegarder la santé et le bien-être de nos employés, clients et communautés en accord avec les consignes de santé publique. Pour de plus amples renseignements, consultez la section de ce rapport dédiée à la COVID-19.

## Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

# Environnement

Alors que Pitney Bowes entame son second siècle d'existence, nous croyons qu'il est important de réaffirmer notre engagement profond et durable pour une responsabilité sociale de l'entreprise. Nos politiques et pratiques environnementales constituent une part essentielle de cet engagement, conformément au Défi de développement durable en trois parties de la Business Roundtable :

- Réduire notre incidence sur l'environnement
- 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

Notre réponse à ce défi comprend non seulement nos politiques et pratiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS), mais aussi la façon dont nous gérons et déclarons nos progrès en lien avec l'évolution des cadres pour la divulgation des renseignements liés au climat et au développement durable, tels que la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Notre approche englobe les quatre catégories de mise en œuvre de la TCFD, soit la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques et les indices et cibles.



Top 30 du Green Power Partnership dans la technologie et les télécommunications



Le réusinage d'équipement a permis de réutiliser

# 498 000

livres, soit 225 000 kg de déchets au lieu de les diriger vers le recyclage



Prix d'excellence du leadership climatique 2020 en matière de gestion des gaz à effet de serre

Télétravail et travail flexible

# 14 000

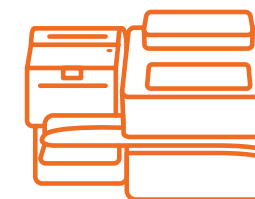
miles, soit 22 000 kilomètres, par an et par employés d'économisés



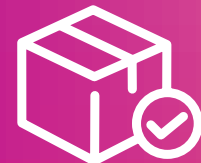
Programmes de rendement énergétique du parc et de développement durable

Cible en matière d'émissions de carbone atteinte avec un an d'avance

Une conception de produits économe en énergie



Amélioration du développement durable dans les emballages de produits



## Gouvernance

Notre conseil d'administration a la responsabilité globale de la supervision du processus d'évaluation et de gestion des risques. La société dispose d'un processus de gestion des risques de l'entreprise (GRE) qui identifie, évalue, surveille et répond aux risques sur l'ensemble de l'entreprise, y compris les risques pour l'environnement, la santé, la sécurité et le développement durable. Nous passons continuellement en revue l'efficacité de ce processus à mesure qu'évolue notre compréhension de risques particuliers et à mesure que l'activité et les opérations de l'entreprise se transforment. [Veillez consulter la circulaire](#) pour de plus amples renseignements.

## Stratégie

Nous tenons compte de l'incidence réelle et potentielle des risques et des opportunités liés au climat sur nos activités et nos stratégies, et réfléchissons à la réponse à apporter aux risques et aux opportunités liés au climat qui ont de l'importance pour nos clients, nos communautés, nos employés et nos investisseurs. Nous cherchons à être attentifs aux risques pour l'environnement et le développement durable et à comment les atténuer lorsque nous développons nos produits et processus commerciaux. De plus, notre comité interfonctionnel consacré aux aspects environnementaux, sociaux et de

gouvernance composé de hauts dirigeants de Pitney Bowes se concentre sur les pratiques exemplaires de l'industrie, sert de forum pour communiquer les informations et les idées à l'ensemble de Pitney Bowes, et passe en revue nos programmes et initiatives en matière d'environnement, de questions sociales et de gouvernance.

## Gestion des risques

Notre système de gestion des risques de l'entreprise est solide et évolue pour répondre à de nouveaux risques et composants de risques à mesure que nos activités se transforment, et à mesure que les approches des investisseurs, des clients, des employés et des communautés face aux risques changent avec le temps.

## Indices et cibles

Au fil des ans, à mesure que les cibles précédentes étaient atteintes avec succès, nous avons régulièrement mis en place des indices et des cibles de plus en plus rigoureux pour l'ensemble de nos produits, opérations et établissements. Avec ce rapport, et parce que nous avons atteint nos cibles de 2020 avec un an d'avance, nous établissons un nouvel ensemble d'objectifs sur cinq ans, et nous étofferons ces objectifs en accord avec les attentes de nos parties intéressées et avec notre propre stratégie de développement durable.

Pitney Bowes a reçu un Prix d'excellence du leadership climatique 2020 en matière de gestion des gaz à effet de serre de l'agence américaine de protection de l'environnement et du Center for Climate Solutions en reconnaissance de notre succès constant dans l'amélioration du

rendement énergétique et la réduction de notre empreinte environnementale.

Depuis 2009, nous avons recueilli des données sur les émissions mondiales de carbone, fait vérifier ces données par des organismes tiers, et les avons déclarées par l'entremise du projet de divulgation des émissions de carbone (CDP). [Accédez à notre historique des déclarations de gestion des émissions de carbone dans le cadre du CDP.](#)

## Réduire notre incidence sur l'environnement.

Pitney Bowes a accepté le [Défi de développement durable de la Business Roundtable](#). Parce que les risques liés au climat et l'utilisation de l'énergie sont souvent liés, nos politiques, procédures et processus se concentrent sur l'utilisation de l'énergie, la gestion de la conservation de l'énergie, les initiatives d'achat d'énergies renouvelables, et la déclaration de ces activités au public. Nous utilisons des indices et des objectifs pertinents pour mettre en évidence notre performance dans ces domaines.

Nous travaillons également à intégrer les questions liées au climat à nos programmes de gestion de l'environnement, à nos opérations de chaîne logistique et de parc, aux procédures de travail de nos établissements, et à nos offres de produits.

## Gestion des émissions de carbone et responsabilité climatique

Notre société a longtemps agi pour répondre aux problèmes liés au changement climatique. Il y a plus de dix ans, nous avons établi notre empreinte d'émissions de gaz à effet de serre (GES) 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/des GES afin de répondre aux risques et opportunités liés aux changements climatiques, notamment des mesures de consommation et d'économie d'énergie et la divulgation publique de notre empreinte de carbone. 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.

## Réduction de la consommation d'énergie

En 2019, nous avons atteint notre cible en matière d'émissions de carbone 2020 avec un an d'avance. La cible était une réduction des émissions de 8 pour cent par rapport à notre année de référence 2015. Non seulement nous avons atteint la cible, mais nous l'avons surpassée aux deux tiers avec une réduction de 12,8 pour cent.



Conformément à nos pratiques antérieures, nous avons ensuite établi un nouvel objectif de réduction des émissions de 8 pour cent Portée 1 et 2 pour l'année 2025 (pourcentage normalisé au chiffre d'affaires), par rapport à une nouvelle année de référence 2019.

Pour soutenir cet objectif, nous visons à augmenter le rendement énergétique sur l'ensemble de nos opérations. Notre groupe de travail interfonctionnel sur l'énergie sensibilise les employés au sujet de la conservation de l'énergie dans nos établissements et met en place des projets de conservation, et cela se traduit par une baisse considérable de la consommation d'énergie. À la fin de l'année 2019, nous avons réduit notre consommation d'électricité d'environ 34,7 millions de kilowatts-heures par rapport à notre point de référence de 2007, ce qui a permis d'économiser 5,03 millions de dollars et de réduire notre empreinte carbone de 16 810 tonnes métriques de CO<sub>2</sub>. La consolidation des établissements, des luminaires à meilleur rendement, des mises à niveau des compresseurs et systèmes de CVC, des vérifications énergétiques et une mobilisation et une formation des employés ont tous contribué à cette baisse à long terme. De ces facteurs, la consolidation des

# 29,1 millions

Au cours des 7 dernières années, nous avons réduit la consommation d'énergie de plus de 29,1 millions de kilowatts-heures métriques.

établissements pour soutenir la transformation commerciale stratégique de l'entreprise continue de jouer un rôle clé en 2019. Au cours des sept dernières années, nous avons réduit notre consommation d'électricité connexe de plus de 29,1 millions de kilowatts-heures, ce qui a permis une baisse des émissions de carbone de plus de 11 250 tonnes métriques.

### Programme Green Power

Pitney Bowes est l'un des membres fondateurs du programme Green Power, partenariat créé entre le secteur industriel et l'agence américaine de protection de l'environnement (EPA) pour promouvoir le développement et l'achat d'énergies alternatives. En 2019, nous avons été cités par l'EPA comme faisant partie du « Top 30 du Green Power Partnership » dans la technologie et les télécommunications, ce qui nous place parmi les 30 plus grands utilisateurs d'énergie verte aux États-Unis dans cette catégorie.

Nous continuons d'acheter des crédits d'énergie renouvelable (CÉR) afin d'appuyer des projets d'énergie verte employant notamment des technologies solaires, éoliennes et de bioénergie. Depuis 2009, nos achats de CÉR ont permis de générer plus de 193 754 000 kWh d'énergie renouvelable. En 2019, nous avons établi un nouvel objectif consistant à faire passer au moins 20 pour cent de notre consommation d'énergie par les énergies renouvelables (pourcentage normalisé au chiffre d'affaires) avant l'année 2025.

Pour motiver les employés à préserver l'énergie, nous avons offert en 2019 un nouveau programme de formation intitulé « Be a PB Energy Sleuth ».

### Programmes de rendement énergétique du parc et de développement durable

Le transport et la logistique sont des pièces essentielles de notre activité de services commerciaux, avec un parc comprenant plus de 400 véhicules à moteur, fourgonnettes, camions porteurs et tracteurs. En tant que partenaire SmartWay de l'EPA, nous améliorons régulièrement les performances environnementales de nos véhicules comme de notre réseau de transport grâce à des avancées tant matérielles que logicielles.

Nous avons apporté des modifications matérielles à nos camions, qui comprennent un ensemble capot/calandre à inclinaison optimale, un pare-chocs avec un déflecteur d'air intégré, des rétroviseurs aérodynamiques, des joints supérieurs aux portières et des antennes intégrées. À cet ensemble standard nous ajoutons pour les modèles 2020 des carters de crochet de remorquage qui réduisent les pénétrations d'air dans le compartiment moteur par l'avant du véhicule, et un nouveau jeu de déflecteurs pour piliers A afin d'améliorer la circulation de l'air autour du pare-brise.

De plus, nous avons commencé à équiper nos camions-couchettes de groupes électrogènes auxiliaires afin d'éviter toute consommation de carburant superflue due à un fonctionnement au ralenti du moteur.



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



Cabine de camion avec groupe électrogène auxiliaire pour réduire les émissions à l'arrêt.



Ensemble de calandre aérodynamique.





Le ministère américain de l'énergie estime qu'un camion long-courrier classique tourne au ralenti pendant 1 800 à 2 500 heures par an lors des stationnements nocturnes, et chaque heure de ralenti consomme généralement autant de carburant que huit kilomètres de conduite.

Nous utilisons également un logiciel d'optimisation des itinéraires pour réduire les distances et les durées de déplacement, ainsi que pour déterminer des itinéraires idéaux. En 2019, l'association de ces mesures et d'autres ont permis à nos véhicules de raccourcir leurs trajets de 480 000 kilomètres et d'économiser plus de 110 000 litres de carburant.

## Mener nos activités tout en respectant l'environnement

Le développement durable englobe la conception de nos produits et services et nos pratiques en matière de fabrication, d'emballage et de distribution.

### Une conception de produits économe en énergie

Pitney Bowes s'engage à concevoir et fabriquer des équipements à faible consommation d'énergie. En tant que partenaire ENERGY STAR®, nous offrons des produits à faible consommation d'énergie conformes aux normes environnementales rigoureuses du gouvernement américain. Notre gamme de produits SendPro (SendPro MailStation, SendPro série C et SendPro série P), ainsi que beaucoup de nos systèmes de courrier numérique et équipements d'imagerie, sont des produits homologués Energy Star. [Cliquez ici pour obtenir de plus amples renseignements.](#)

### Amélioration du développement durable dans les emballages de produits

Nos emballages en film rétractable et en carton ondulé proviennent de sources externes, et nous travaillons avec les fournisseurs pour identifier de nouvelles sources de matériaux d'emballage en carton avec un meilleur rendement en matière de développement durable. En 2019, nous avons également piloté une nouvelle technologie de pressage pour augmenter nos capacités de recyclage du film rétractable.

### Certification ISO 14001

Afin de promouvoir des pratiques exemplaires de protection de l'environnement, nous utilisons un système de gestion environnementale conforme à la norme environnementale ISO 14001 reconnue internationalement. Au Royaume-Uni, notre certification ISO 14001 date de 1997 et a toujours été renouvelée depuis.

### Conformité environnementale des produits

Nous avons mis en place de rigoureux processus et procédures pour assurer la conformité de nos produits aux normes 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 pertinents dans une base de données que nous utilisons pour surveiller leur conformité.

Nous dialoguons également régulièrement avec les fournisseurs principaux pour aborder les questions sur le développement durable et la réglementation, questions qui comprennent la reclassification des composants chimiques de nos encres, afin de veiller à ce que les renseignements que nous fournissons à nos clients soient justes et à jour.

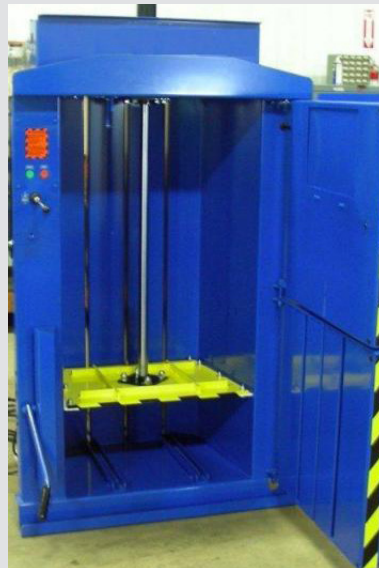
Suivant la cession de notre division d'équipements industriels, nous avons entrepris un examen stratégique de notre programme de conformité des produits dans le cadre de notre processus d'amélioration continue. Cet examen a permis une gestion plus efficace de la certification de conformité de nos produits.

### 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. Pour plus de renseignements sur les produits de Pitney Bowes pouvant contenir des substances jugées préoccupantes en vertu du règlement REACH, veuillez nous envoyer un courriel à [EHS@pb.com](mailto:EHS@pb.com).

### Recyclage du film rétractable

En 2019, nous avons encouragé l'utilisation de presses dédiées pour augmenter les capacités de recyclage des établissements de services commerciaux en compactant les feuilles de film rétractable libres en ballots. Nous utiliserons les résultats de cette étude pour nous associer aux fournisseurs nationaux de services de recyclage afin d'améliorer nos taux de recyclage de ces matériaux.



Mini-compacteur à ballots (en haut à gauche).

Film rétractable (ci-dessus).

Compresseur Fridley (ci-contre).

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

Notre équipe de conformité des produits 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 sont revues régulièrement.



En 2019, notre examen a inclus l'incorporation des modifications à la classification réglementaire pour certains composants chimiques de nos encres dans les FS et les étiquettes produits révisées. Ce projet caractérise la collaboration constructive que nous avons établie avec les principaux fournisseurs pour incorporer les avancées dans le domaine de la toxicologie à nos façons de fabriquer et de livrer nos produits.

Nous avons également divulgué au public sur [pitneybowes.com](http://pitneybowes.com) la liste complète des ingrédients de nos produits de nettoyage dans le respect de la loi California Cleaning Product Right to Know Act.

### Gestion des déchets

#### 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.

En 2019, notre campagne de réduction des déchets aux États-Unis a permis d'éviter la production de l'équivalent de plus de 3 636 tonnes métriques de CO<sub>2</sub> (MTCO<sub>2</sub>E). Depuis 2004, nous avons évité la production de 271 116 tonnes métriques d'équivalent en CO<sub>2</sub>, ce qui correspond au retrait de plus de 58 573 voitures sur la route.

Cette réussite nous a permis d'être l'une des quelques entreprises saluées à la célébration du 25<sup>e</sup> anniversaire de WasteWise lors de la semaine du recyclage America Recycles Week (du 11 au 15 novembre 2019).

#### Diminution des déchets électroniques.

Afin de soutenir les initiatives mondiales de lutte contre l'augmentation des déchets électroniques, nous recyclons régulièrement tous les produits électroniques qui ne peuvent pas être réusinés. Les matériaux récupérés grâce au recyclage (plastique, acier, aluminium, cuivre, etc.) peuvent être réutilisés à bon escient dans divers secteurs d'activités.

En 2019, nous avons recyclé 1 927 tonnes de déchets électroniques.

### Réusinage vert

Pitney Bowes affiche une longue tradition de remise à neuf et de recyclage de 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 2019, le réusinage d'équipement a permis de réutiliser plus de 225 000 kg de déchets au lieu de les diriger vers le recyclage. En un mot, grâce à notre processus de réusinage, plus de 1,6 million de kilogrammes de produits ont échappé à nos flux de déchets au cours des huit dernières années.



Recyclage des déchets  
électroniques

## Investir dans nos employés et nos communautés

Le développement durable garantit également la sécurité et le bien-être de nos employés et de nos communautés. Le thème de la sécurité est abordé dans une autre section de ce Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise. Dans cette section, nous nous focalisons sur les manière dont Pitney Bowes et ses employés travaillent ensemble pour améliorer la salubrité et le rendement énergétique de nos établissements et de nos communautés.

### Des formules de travail flexibles permettent de réduire notre empreinte carbone

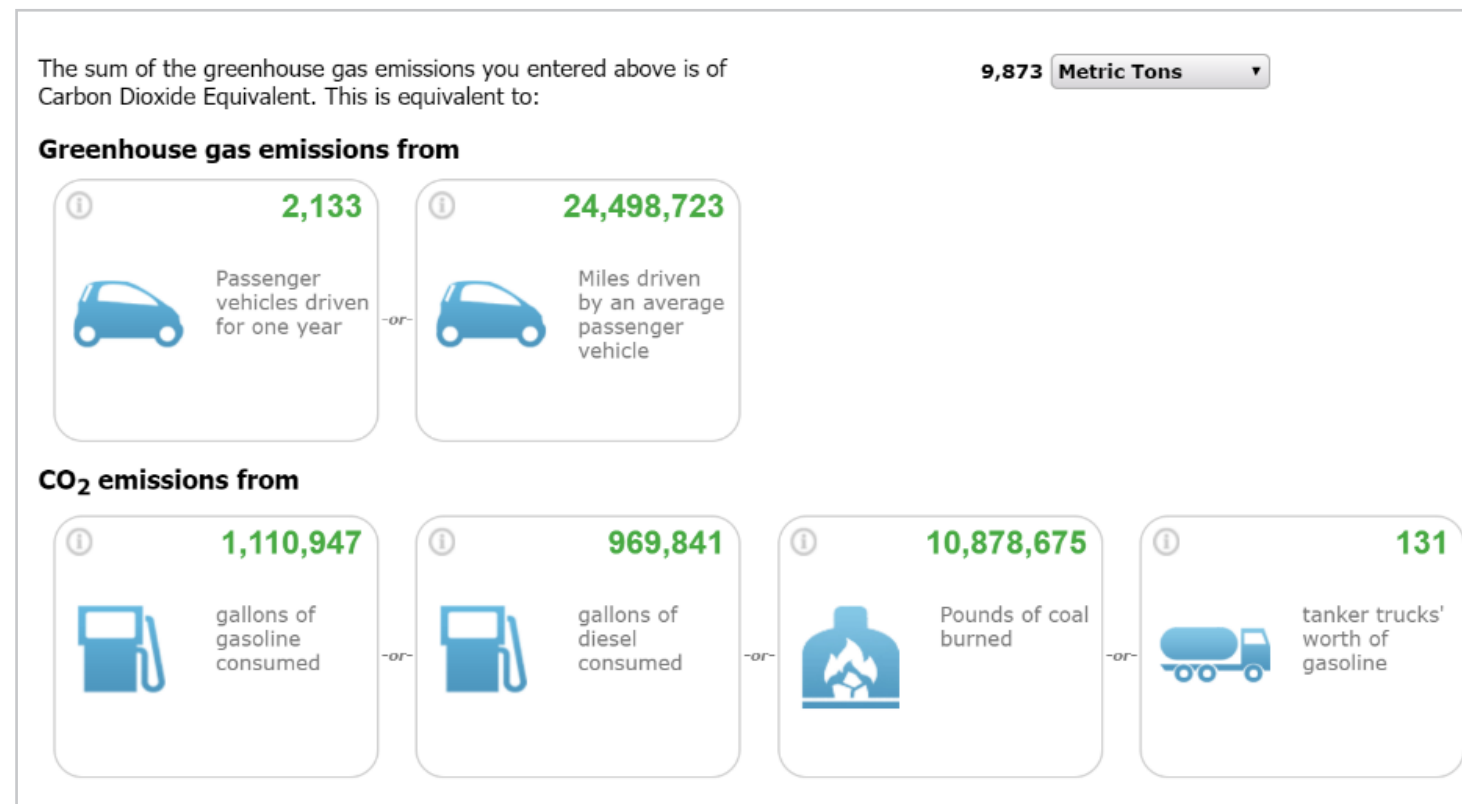
Bien avant que la pandémie de COVID-19 ne transforme les espaces de travail dans le monde entier, Pitney Bowes encourageait le télétravail ou le travail flexible comme un moyen de gagner du temps et de réduire la consommation d'énergie pour l'entreprise et ses employés. En 2019, plus de 18 pour cent des employés étaient considérés comme des employés en télétravail ou travail flexible (travaillant à domicile deux jours par semaine ou plus). Et rien que dans ce groupe, les économies de kilomètres étaient en moyenne de plus de 22 000 kilomètres par an et par employé.

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 1 110 900 gallons

américains, soit 4 205 213 litres d'essence, sur une période d'un an. En utilisant l'estimation moyenne des émissions de véhicules de l'EPA de 0,008887 tonne métrique de CO<sub>2</sub> par gallon d'essence (1 gallon = 3,78 litres), on comptabilise environ 9 873 tonnes métriques d'émissions de CO<sub>2</sub> évitées.

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

### Calculatrice d'équivalences de gaz à effet de serre de l'EPA



## Rendement environnemental

|  | 2015       | 2016       | 2017       | 2018      | 2019       |
|--|------------|------------|------------|-----------|------------|
| Émissions de dioxyde de carbone directes et indirectes (TMec) (portée 1, 2 et 3) **                      | 103 980*   | 99 862     | 98 616     | 91 893    | 95 416     |
| Émissions directes en équivalent CO <sub>2</sub> /million de dollars en recettes (portée 1)              | 7,96       | 7,98       | 7,68       | 8,13      | 9,51       |
| Émissions indirectes en équivalent CO <sub>2</sub> /million de dollars en recettes (portée 2)            | 21,09      | 21,34      | 20,94      | 17,95     | 20,26      |
| Émissions de gaz à effet de serre (GES) par unité d'espace (tonnes de CO <sub>2</sub> /pi <sup>2</sup> ) | 0,019      | 0,019      | 0,017      | 0,012     | 0,014      |
| Total de CÉR Énergie verte (kWh) **  | 15 789 474 | 28 825 000 | 34 883 000 | 0         | 19 735 000 |
| Utilisation de carburant par les véhicules - Total Diesel et Essence (gallons)                           | 2 434 294  | 2 414 260  | 2 419 031  | 2 447 232 | 2 603 767  |

\* Voir notre objectif de réduction des gaz à effet de serre dans la section « Déclarations dans le Projet de divulgation des émissions de carbone et rendement »

\*\* Voir notre objectif d'énergie verte dans la section « Programme Green Power »

## Déchets recyclés et évités

|   | 2015       | 2016      | 2017       | 2018       | 2019       |
|---|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Livres par année (États-Unis seulement)               | 11 665 202 | 9 287 065 | 16 347 146 | 10 574 606 | 10 101 622 |
| TMec évitées par année                                | 11 842     | 15 857    | 16 997     | 11 692     | 3 636      |
| TMec évitées par année/million de dollars en recettes | 3,31       | 4,65      | 4,79       | 3,31       | 1,13       |

## Recyclage des produits

|  | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Livres cumulées (États-Unis et Canada seulement) | 53 709 016 | 57 874 935 | 63 273 678 | 68 377 428 | 72 730 444 |

## Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

# 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 dans laquelle tous les employés ont la possibilité d'être respectés, d'exprimer leur opinion, de perfectionner leurs compétences et d'accomplir un travail significatif. 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 avec équité à notre personnel diversifié nous aide à créer un avenir encore plus radieux.



## Conseil consultatif LGBTQ+

**40%** de  
réduction des  
blessures à  
signaler à l'OSHA

Amélioration de la sécurité dans  
l'établissement de tri préliminaire  
de Reading, PA

Nous sommes une entreprise  
mondiale de plus de  
11 000 employés



America's Best Employers  
for Women



Forbes Magazine  
2018, 2019, 2020

America's Best Employers  
for Diversity



Forbes Magazine 2019, 2020

Près de  
**50%**  
de nos effectifs  
aux États-Unis sont  
des personnes de  
couleur



Engagés pour une diversité  
des fournisseurs

Programme d'aide aux  
employés



Consultation  
psychologique gratuite



## 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

Nous sommes fiers de savoir que dans notre enquête annuelle sur l'engagement des employés, nos scores pour ce qui est de la diversité et de l'inclusion sont constamment nos meilleurs, et dépassent les autres entreprises majeures dans le monde. Mais nous savons que nous pouvons toujours mieux faire, et nous nous y engageons.

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 de la mercatique aux chauffeurs de camion, des concepteurs d'expérience utilisateur aux ingénieurs.

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

### 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 de Pitney Bowes Walter Wheeler Jr. quitte 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
- Le chef de la direction de Pitney Bowes Walter Wheeler devient un ardent défenseur de l'emploi équitable dans les associations industrielles

#### Années 1960 et 1970

- Le chef de la direction de Pitney Bowes Walter Wheeler témoigne devant la Chambre des représentants des États-Unis pour soutenir ce qui devient le Titre VII pour l'emploi équitable de la loi de 1964 sur l'égalité des droits
- 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 chef de la direction de Pitney Bowes 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; les recherches démontrent que les équipes diversifiées sont plus performantes que les équipes non diversifiées
- Le chef de la direction de Pitney Bowes George B. Harvey rejoint le conseil d'administration de Catalyst; depuis, chaque chef de la direction de Pitney Bowes siège au conseil d'administration de Catalyst
- Lauréat du prix Catalyst 1994 pour le plan stratégique de Pitney Bowes en faveur de la diversité



« Depuis 100 ans, nous faisons les choses de la bonne façon. Nous ne faisons pas bien à chaque coup, mais il est important, aujourd'hui plus que jamais, de donner à la société des exemples d'institutions qui essaient de bien faire. Le fait est que nous avons besoin d'une société plus inclusive et d'entreprises plus inclusives. C'est la bonne chose pour notre pays et pour nos entreprises. Pitney Bowes a depuis toujours une position de meneur sur les questions de diversité et d'inclusion, mais nous aussi, nous devons mieux faire. Nous devons chercher à comprendre, puis améliorer notre façon de faire. PB doit mener. C'est ce que nous sommes. »

— Marc Lautenbach  
Président et chef de la direction

### Années 2000

- Le chef de la direction de Pitney Bowes 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 de Pitney Bowes Marc 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
- Pitney Bowes lance le Conseil consultatif LGBTQ+

### Qui nous sommes

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

Nous sommes de nombreuses personnes qui travaillent ensemble dans le monde entier vers un but commun : créer de la valeur durable pour nos clients et 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 montre notre humanité, nous différencie sur le plan individuel et renforce nos activités.

Nous appuyons notre engagement en matière de diversité et d'inclusion au moyen d'une gamme de programmes qui offrent aux employés des occasions de croissance, de perfectionnement et de contribution 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.

### Inclusion

L'inclusion libère le pouvoir de la diversité. Chez Pitney Bowes, nous faisons sciemment preuve d'inclusion car nous comprenons que la véritable inclusion consiste à créer un sentiment d'appartenance et un espace sûr qui permette aux personnes d'exprimer ce qu'elles sont entièrement et de façon

authentique. Nos réseaux d'inclusion sont conçus pour faciliter les conversations et la compréhension, tandis que les personnes dans les communautés désignées et leurs sympathisants prônent l'épanouissement et les opportunités pour

tous. Tous les employés sont libres de rejoindre n'importe lequel de nos réseaux d'inclusion. Nous croyons qu'il est important pour tout le monde de s'impliquer dans la conversation et le travail sur l'équité, car nous bénéficions

tous ensemble de la diversité des compétences, des perspectives, des parcours de vie et des cultures qu'apporte chacun d'entre nous.

### Nous sommes un très bon lieu de travail



Forbes a nommé Pitney Bowes l'une des **Best Employers for Diversity** en 2020



Forbes a aussi nommé Pitney Bowes l'un des **Best Employers for Women** en 2018, 2019 et 2020



Pitney Bowes inclus dans le **Bloomberg Gender-Equality Index** 2019 et 2020



### Nous offrons des opportunités par le biais d'une culture inclusive



#### Inclusion à tous les niveaux :

Les femmes comptent pour **43 %** de nos effectifs

**30 %** de notre haute direction

**50 %** de notre conseil d'administration

Près de **50 %** de nos effectifs aux États-Unis sont des personnes de couleur

**18 %** des membres de notre haute direction sont des personnes de couleur



### Apprenez et grandissez avec nous



Pitney Bowes offre de nombreuses opportunités d'apprentissage et de perfectionnement à toutes les étapes de votre carrière, conçues pour promouvoir l'épanouissement et former les leaders :

- **SPRINT**
- **Étoiles montantes du tri préliminaire**
- **En début de carrière**
- **Réseau des jeunes professionnels**

### Genre et orientation sexuelle

Le genre est l'un des aspects de l'identité qui permet de nous définir. Pitney Bowes possède deux réseaux d'inclusion pour mieux soutenir et faire progresser les opportunités pour toutes les identités de genre et orientations sexuelles de nos employés dans le monde.

### LGBTQ+

Notre Conseil consultatif LGBTQ+ est un réseau d'inclusion qui fournit des perspectives et des conseils sur les manières de continuer de promouvoir l'inclusion de nos collaborateurs identifiés et sympathisants LGBTQ+ chez Pitney Bowes. Le Conseil s'est révélé essentiel pour piloter toutes les actions de l'entreprise, de notre participation au Corporate Equality Index au Mois des fiertés, en passant par les enquêtes

internes et les initiatives telles que l'augmentation des partenariats avec des entreprises dirigées par des personnes LGBTQ+. Notre célébration de juin 2019 fut une grande avancée en termes de visibilité et de soutien à la communauté. Lors de cette célébration centrée sur une table ronde sur l'expérience LGBTQ+, les employés qui s'identifient comme appartenant à la communauté et les sympathisants ont partagé des histoires, des citations et des photos de famille, et ont invité tous les employés à se joindre à la conversation. La célébration a également compris un traitement personnalisé de la marque qui incorporait les couleurs des Fiertés en interne, sur nos plateformes de réseaux sociaux internes OurPB et Yammer, et en externe, sur nos publicités Facebook et sur LinkedIn.

Le succès de la campagne peut peut-être se mesurer par le très large soutien des employés dans le monde qui se sont joints à la conversation et ont contribué à un nombre sans précédent de publications sur Yammer. Le dialogue constructif a permis d'améliorer la visibilité et la sensibilisation parmi la communauté LGBTQ+ et ses sympathisants dans l'entreprise.

« Je trouve enthousiasmant de voir comment Pitney Bowes affiche de plus en plus son soutien à notre communauté LGBTQ+. Des tables rondes aux enquêtes sur l'avenir, en passant par des éditoriaux à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation, des traitements de la marque et notre objectif de nous associer à des entreprises dirigées par des personnes appartenant à la communauté LGBTQ+, l'entreprise travaille activement à démontrer tous les jours que nous sommes entendus et inclus. »



— Rustin Tonn  
Directeur principal des talents, ressources humaines, président de la division du commerce électronique, conseil consultatif LGBTQ+





**Femmes**

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 dépassé les 50 % en 2019.

**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-vie personnelle et l'acceptation du changement

- D'autres offres orientées selon le site et adaptées aux activités professionnelles, aux postes et aux régions géographiques sont disponibles

professionnel des femmes et leur avancement.

**Génération**

Le groupe Pitney Bowes Young Professionals (PB-YP) est une communauté virtuelle pour les employés qui débutent leur carrière et leurs sympathisants. Les membres de ce groupe se réunissent régulièrement en séminaire 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.

À l'été 2019, nous avons accueilli 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 sont « liés 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. Dans notre effort 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 ans et plus de partenariat avec INROADS, Pitney Bowes a accueilli les nouvelles

« Pitney Bowes a toujours été un très bon environnement de travail pour les femmes. Je travaille depuis 22 ans chez Pitney Bowes, et je me suis toujours sentie soutenue et encouragée par chacun de mes supérieurs et par la direction de PB. Lorsque j'étais présidente de la National Association of Women Lawyers en 2015, Pitney Bowes et mes collègues m'ont soutenue à 100 %, et m'ont permis de diriger une organisation centrée sur le développement professionnel des femmes dans le milieu juridique et la défense de l'égalité des femmes devant la loi. Chez PB, j'ai tenu un rôle central dans notre réseau PBWIN et dans l'épanouissement des femmes pour contribuer à la réussite commerciale de Pitney Bowes. Ensemble, nous soutenons les femmes dans notre milieu de travail et les aidons comme nous aidons Pitney Bowes à réussir. Je me sens privilégiée de faire partie de la famille Pitney Bowes où les femmes sont estimées et encouragées à réussir. »



— Marsha Anastasia  
Vice-présidente, directrice juridique adjointe – Amériques  
Présidente, pilote de mentorat PBWIN

**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.

Nos efforts pour soutenir l'égalité des genres a également été reconnu de façon répétée par des organisations américaines, notamment par le Women's Business Enterprise National Council (America's Top Corporations for Women's Business), par DiversityInc (Top 50 Companies for Diversity), par le prix Catalyst pour les innovations dans le milieu de travail pour les femmes, Best Companies for Working Women et Top 25 Public Companies for Executive Women. Nous travaillons en partenariat avec des organisations telles que le Women's Business Enterprise National Council (WBENC) et Grace Hopper Celebration of Women pour soutenir le perfectionnement

perspectives apportées par ces jeunes stagiaires et leur a permis de devenir des employés de valeur dans une grande diversité de disciplines.

Chaque année, y compris en 2019, un moment fort de l'été est le congrès Next Generation Conference (NextGen) de Pitney Bowes, 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 en constante évolution et le perfectionnement professionnel.

Le programme « En début de carrière » (EiC pour Early in Career) est une expérience exhaustive de développement de carrière qui aide la jeune génération à se préparer pour diriger Pitney Bowes. Les employés sont nommés pour participer et suivent plus d'un an de

perfectionnement, de consultation, de mentorat et de projets d'apprentissage actif pour améliorer leurs compétences de dirigeants dans nos marchés mondiaux.

### Géographie

Nous sommes une entreprise mondiale qui compte plus de 11 000 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.

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. Pourtant, à cause du racisme systémique, la couleur de la peau peut avoir une incidence disproportionnée sur presque tous les aspects de la vie, en particulier pour les Noirs et les Afro-Américains. Nous sommes fiers du fait que dès les années 1940, notre entreprise a déclaré et prouvé son engagement vis-à-vis de l'égalité raciale et de l'opportunité; à l'époque, le chef de la direction, Walter Wheeler, avait dit au service du personnel de s'assurer que nos politiques ne prévenaient pas l'embauche sur la base de la race ou de la religion. En 1943, nous avons créé un programme pour intégrer activement les Afro-Américains à nos effectifs, et le chef de la direction a suggéré d'utiliser les données démographiques des quartiers dans lesquels nous travaillions pour nous guider dans la constitution de nos effectifs. Au milieu des années 1940, les Afro-Américains occupaient une variété de postes, y compris notre première employée de bureau de couleur qui était

« Nous vivons une époque très agitée. En tant que personnes, nous réévaluons le nombreux événements passés qui ont fait notre présent. Pitney Bowes comprend qu'il faudra plus qu'une personne, qu'un groupe de personnes, ou qu'une entreprise pour changer le cours de notre avenir. PB s'implique dans les conversations qui créeront des changements positifs au sein de l'organisation. Pour moi, ça en dit long quand nous regardons notre direction et voyons qu'elle est fidèle à la composition réelle des effectifs de l'entreprise. Pitney Bowes ne recule pas devant cette opportunité sensible et difficile, elle y fait face avec passion, collaboration et engagement pour faire ce qui est le mieux pour tout le monde. »



— Stacy Alexander  
Directrice générale, Arlington, Services de tri préliminaire de  
Pitney Bowes - DF2



une Afro-Américaine embauchée en 1946. Aujourd'hui, les personnes de couleur constituent 50 % de nos effectifs aux États-Unis, 18 % de notre haute direction, dont Christopher Johnson, président de notre Groupe mondial des services financiers, et 28 % de la direction en général. Nous avons des personnes de couleur qui siègent au conseil d'administration depuis le début des années 1980, et l'arrivée la plus récente

est l'Afro-Américaine Shelia Stamps. Notre population globale de personnes de couleur est un mélange plutôt égal d'Hispaniques/Latinos, de Noirs/Afro-Américains et d'Asiatiques. Bien que toutes ces données représentent des marques de progrès, nous savons que nous pouvons mieux faire. Nous sommes engagés à augmenter ces chiffres sur l'ensemble de notre organisation, y compris au sein de la direction. Nous écoutons activement nos

employés Afro-Américains, et tous les employés de couleur, pour continuer d'avancer de manière à renforcer la croissance, le perfectionnement et les opportunités.

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. Nous continuons d'intégrer la diversité et l'inclusion à tous nos processus de gestion des talents, car nous savons qu'une gestion efficace de la diversité consiste tout simplement en une bonne gestion des personnes.

#### 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.

Nous célébrons également les anciens combattants en interne, avec un hall d'honneur vidéo et les profils d'anciens combattants mettant en évidence la façon dont ils 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 longues 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 :

- Bloomberg Gender Equality Index (2019)
- America's Best Employers for Diversity (Forbes Magazine 2019)
- 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 récents (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'un des attributs de notre culture d'entreprise, ancré dans l'histoire de notre organisation, que j'apprécie et estime le plus est notre tradition d'inclusion. Walter Wheeler a mis la barre très haut dès les premières années, et aujourd'hui notre organisation reflète cette philosophie progressiste. Il pensait que célébrer la diversité, quelle que soit la couleur de peau ou les origines, nous distinguait de nos contemporains, et cette pensée est plus importante que jamais aujourd'hui. »



— Sean Kane  
Directeur, expéditions stratégiques et ventes de casiers

- 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

« La diversité et l'inclusion n'arrivent pas par accident; ces notions s'intègrent au tissu culturel d'une entreprise à force de faire les choses de la bonne façon, chaque jour, pendant des années. En tant que membre de la communauté mondiale de Pitney Bowes, je peux attester que nous ne faisons pas que voir, entendre et apprécier la diversité des philosophies, des races, des genres, des religions, des couleurs et des orientations sexuelles, nous la recherchons, l'entretiens et la soutenons. Nous savons que ce sont cette diversité et ce pluralisme qui nous rendent plus forts et plus résilients en tant qu'entreprise; après tout, une entreprise vieille d'un siècle n'arrive pas par accident non plus. »



— Shemin Nurmohamed  
Directrice de l'exploitation, Sending Technologies

## Inde

- Gold Award for Excellence in Leadership Development (Brandon Hall Group 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, huit reconnaissances dont les plus récentes en 2018 et 2016)
- HR Excellence Awards (World HRD Congress/Global 2016)
- Greentech Awards (2016)
- Excellence in Change Management Award (Association for Talent Development 2016)

## Diversité des fournisseurs

Dans le cadre de notre engagement pour la diversité et l'inclusion sur l'ensemble de Pitney Bowes, nous nous engageons à développer notre activité grâce à une diversité de fournisseurs. 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.

Pour de plus amples renseignements sur nos programmes et politiques de diversité des fournisseurs, [cliquez ici](#).

## Engagement

Nous croyons fermement en une culture d'innovation, d'apprentissage et d'engagement très performante et axée sur la clientèle. La passion, le professionnalisme, l'énergie et le dévouement 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 2019, pour la cinquième année consécutive, le taux de réponse du personnel nous place en tête

de l'industrie. Nous sommes fiers de savoir que nos résultats en matière de diversité et d'inclusion sont constamment nos meilleurs et dépassent ceux des autres entreprises majeures dans le monde, et que la catégorie dans laquelle nous avons le plus gagné d'une année sur l'autre est l'orientation client.

Grâce aux données de l'enquête, nous avons créé une ressource solide pour les pratiques exemplaires, qui comprend des articles, des vidéos et des infographies. Nous avons également mené des enquêtes d'opinion pour évaluer nos progrès par rapport à la planification d'actions auprès de nombreuses équipes tout au long de l'année.

## Perfectionnement

Nous nous concentrons sur le recrutement de personnes talentueuses, sur l'exploitation du potentiel des employés actuels et sur la conception de solutions percutantes qui se basent sur leurs compétences existantes et les aident à les développer encore plus. Nous concevons le perfectionnement des employés comme un partenariat, un « Triangle de responsabilité » entre l'entreprise, l'employé individuel et son supérieur. Nous soutenons cette approche à la fois au sein de notre organisation de ressources humaines et via des partenariats avec des tiers tels que NIIT.



## Craft a better future through coaching



Quatre principes guident notre approche :

01. Permettre une progression profitable du chiffre d'affaires
02. Penser mondial
03. Stimuler une culture de l'apprentissage inclusive et à haut rendement, et
04. Encourager l'excellence grâce à l'analyse de talents.

Notre approche nous a permis d'être proactifs et agiles dans nos réponses aux défis commerciaux. Lorsque cela est possible, nous intégrons des processus de prise de décisions éclairées dans les domaines des ventes, des services, des activités liées à la clientèle, de l'activation des lancements de produits et du développement du leadership avec des résultats d'apprentissage ciblés pour justifier les investissements. Nos programmes sont offerts en plusieurs formats, en mettant de plus en plus l'accent sur les offres virtuelles/ mobiles pour un grand nombre d'employés. Nous créons également des partenariats mondiaux sur l'ensemble de l'organisation RH pour créer un « écosystème de gestion des talents » unifié alors que nous opérons

la transition vers la plateforme de gestion du capital humain (HCM) Workday pour 2021.

Nous pensons qu'il est important d'offrir aux employés des occasions d'appliquer les compétences qu'ils acquièrent. Nous continuons également de promouvoir nos ressources Web internes afin d'aider les employés à exploiter ces possibilités.

En 2019, nous avons davantage inscrit notre stratégie d'activation des hautes performances et intégré notre processus de vérifications/rétroactions trimestrielles à notre plateforme de Système de gestion de l'apprentissage. Ces changements se sont accompagnés de formations pour nos gestionnaires, afin de les aider à donner des rétroactions efficaces. Nous avons aussi lancé un programme mondial d'accompagnement pour tous les gestionnaires, « Créer un avenir meilleur grâce à l'accompagnement ».

Au cours des dernières années, nous avons créé et mis en place une série complète de programmes sur le développement du leadership. Alors que

nous continuons de nous orienter vers une approche plus virtuelle, les programmes suivants demeurent des fondamentaux de notre offre :

### Notions fondamentales du meneur d'équipe

Ce programme autonome pour le secteur Tri préliminaire est conçu pour les employés horaires qui font preuve d'un potentiel de superviseur. Ce programme est conçu pour réduire le roulement en offrant un perfectionnement des compétences ciblé. Les participants acquièrent des compétences dans des domaines tels que la façon d'augmenter le travail d'équipe, de communiquer avec respect, d'influencer sans recourir à l'autorité, de résoudre des conflits, de renforcer l'engagement, ainsi que des tactiques proactives de fidélisation.

### Notions fondamentales sur le leadership à l'intention des superviseurs

Ce programme autonome pour le secteur Tri préliminaire est à l'attention des superviseurs nouvellement embauchés ou nouvellement promus ayant des employés

horaires comme subordonnés directs. La formation aide les participants à évaluer leurs propres capacités à réfléchir, agir, et influencer grâce à des évaluations de la personnalité; à avoir des discussions productives avec les subordonnés directs, les pairs et les directeurs; à développer des plans d'action personnels pour renforcer les compétences de leur équipe; et à mettre en pratique l'établissement d'objectifs, l'accompagnement et la gestion du temps.

### Notions fondamentales sur le leadership à l'intention des gestionnaires

Ce programme pour l'ensemble de l'entreprise est conçu pour les gestionnaires novices ou pour les gestionnaires qui souhaitent un rappel des pratiques exemplaires. Le programme s'adresse également aux gestionnaires qui n'ont pas suivi de programme de développement du leadership depuis leur entrée en fonction. Il est offert en tant que programme autonome et en tant que prérequis pour des programmes de leadership spécifiques à certains rôles.

### Réseau des responsables de sites (« Une gestion locale, un engagement mondial »)

Le renforcement de l'esprit communautaire, collaboratif et dynamique au travail est un facteur essentiel pour préserver nos valeurs et notre culture. Ce programme, qui entre dans sa troisième année, repère de hauts dirigeants pour servir de responsables de site dans des établissements comptant 50 employés ou plus. Ces responsables incitent 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 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 2020.

**En début de carrière (EiC)** est un programme mondial de 13 mois visant à accélérer la croissance professionnelle et personnelle des employés comptant jusqu'à 10 ans d'expérience qui ont fait preuve d'un potentiel de haut dirigeant 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 hauts dirigeants qui les parrainent. La sixième promotion de participants à ce programme commencera en 2020 et validera la formation l'année prochaine avant d'être déployée sur l'ensemble de l'organisation.

**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 notre nouvelle offre de leadership pour hauts dirigeants. Lancée en 2019, cette offre tierce permet aux cadres de niveau Directeur et plus de suivre des formations de certification professionnelle appropriées auprès de certaines des plus prestigieuses universités.

### Recrutement

Nous cherchons à aider l'entreprise à se développer par l'acquisition et le perfectionnement des meilleurs talents. Pour ce faire, nous privilégions fortement la mobilité interne, en plus d'une approche

stratégique du recrutement de talents externes.

L'élément le plus important de ce processus est de favoriser une expérience candidat solide et rationalisée. En 2019, nous avons investi dans un logiciel de gestion des talents avec un robot conversationnel à IA qui s'exprime en langue naturelle, pour l'utiliser sur notre site de recrutement externe.

Nous investissons également beaucoup d'effort dans la recherche et le recrutement de talents divers en diversifiant nos listes de candidats. L'année dernière, nous avons ajouté de nouveaux outils technologiques pour encourager un accès plus inclusif aux vétérans, aux minorités sous-représentées et aux femmes, actuellement en poste et revenant au travail. Nous avons également mis à jour nos pratiques de mercatique et de couverture médiatique relatives au recrutement pour mettre en évidence l'engagement de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion. Résultat? Plus de vues et de clics de candidats sur notre site de recrutement.

Parmi les autres réalisations de 2019, comptons le déploiement réussi du système d'analyse de recrutement Visier, le recrutement des premières équipes de conducteurs routiers de PB, la création d'une trousse à outils de recrutement de techniciens de tri préliminaire qui vise à encourager un vivier de talents en début de carrière pour renforcer notre population de techniciens difficiles à recruter; et la première phase de la constitution des capacités de vente et opérationnelles de Wheeler Financial.

## Santé et bien-être

Offrir un environnement de travail sain est depuis longtemps un élément important de la culture de Pitney Bowes. En maintenant notre engagement, nous offrons des plans d'avantages sociaux et de bien-être complets à nos 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. Nous aidons les employés à accéder aux ressources et aux services qui soutiennent leur bien-être physique, émotionnel et financier. Les sujets abordés vont des programmes de bien-être aux avantages sociaux en matière de santé, en passant par les services de planification financière, et de nombreuses autres ressources pour le bien-être en général.

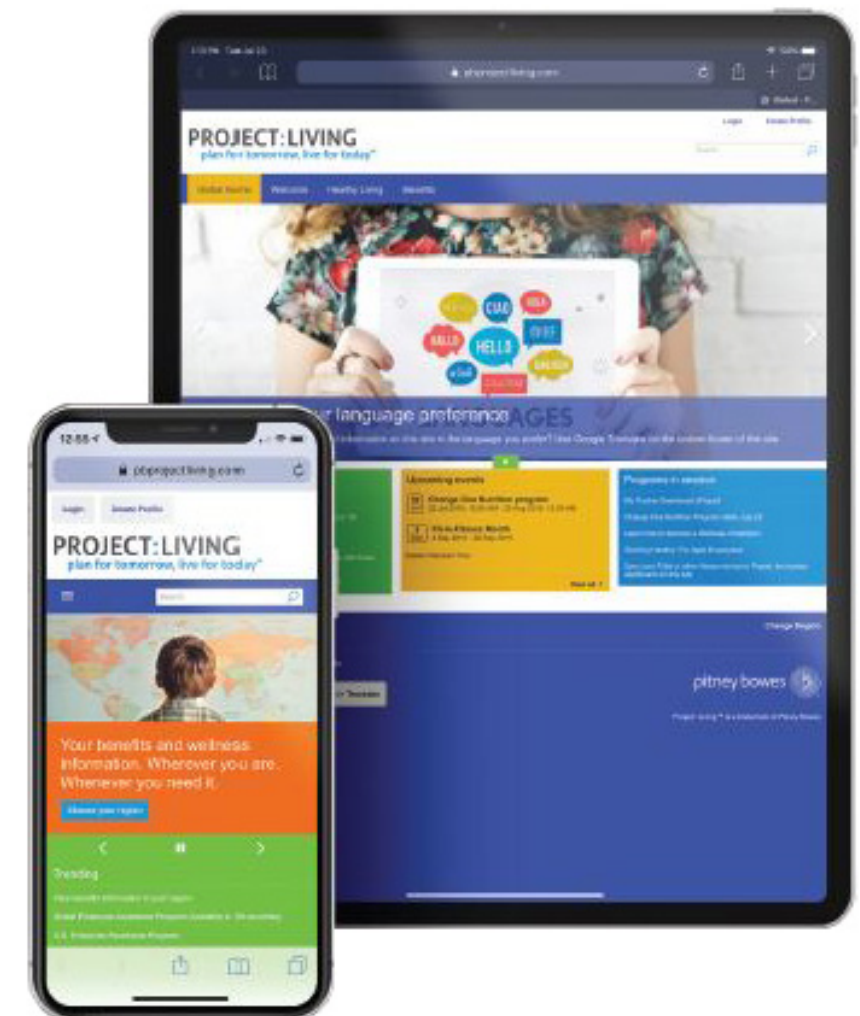
De plus, des programmes gratuits et des avantages sociaux sont offerts tout au long de l'année aux États-Unis et dans d'autres régions dans plus de 70 établissements, notamment :

- Nutrition, exercices physiques et gestion du poids
- Résilience, stress et santé mentale
- Planification financière et épargne
- Soins préventifs et dépistage du cancer
- Vaccin contre la grippe et autres vaccins recommandés
- Consultations en médecine des voyages

- Évaluations ergonomiques et prévention du mal de dos
- Désaccoutumance du tabac

En 2019, nous avons étendu nos programmes et nos ressources pour offrir une assistance virtuelle afin de permettre

aux employés de préserver leur santé à la maison et au travail. Les ressources allaient de programmes pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée, à des évaluations ergonomiques pour les employés mobiles.





## Making every step count

Notre treizième marche annuelle « Une sur un million » a lancé le mois de la santé et de la forme physique des employés en mai. Cet événement offre des activités qui mettent en évidence l'importance de l'exercice quotidien pour plus d'énergie et une meilleure humeur. En 2019, les employés de 70 établissements ont fait plus de 40 millions de pas en une seule journée.

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 visant à favoriser et soutenir la santé, le bien-être et l'engagement des employés.

### Rendre les soins de santé facilement accessibles

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.

Nous offrons des téléconsultations de santé aux employés par le biais à la fois de nos cliniques et de nos fournisseurs d'avantages sociaux.

En partenariat avec nos fournisseurs d'avantages sociaux, nous organisons régulièrement des ateliers et des webinaires sur des sujets comme 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 tout temps pour communiquer avec un réseau de médecins diplômés et de prestataires, que ce soit en ligne ou par le biais d'autres services de téléconsultation de santé.

### Rencontrer les personnes là où elles se trouvent dans leur parcours

Nos programmes sont conçus pour motiver les employés à faire des choix positifs en matière de mode de vie. Notre équipe de bien-être est composée de diététiciens-nutritionnistes diplômés, d'un physiologiste du sport et de conseillers en santé certifiés. Nous disposons également d'un réseau mondial de Champions en Bien-Être de Pitney Bowes qui donnent de leur temps pour organiser des événements liés au bien-être. Grâce à nos offres, les employés ont accès à des activités sur place et virtuelles ainsi qu'à des services téléphoniques dans des domaines tels que le conseil en nutrition, l'accompagnement en santé, les cours de sport et les programmes par équipes. Aux États-Unis, notre programme Wellness Perks offre à nos employés et leurs conjoints ou partenaires couverts des primes quand ils incorporent des activités

physiques dans leur vie quotidienne.

### Préparer sa réussite financière

Promouvoir le bien-être financier a toujours fait partie intégrante de la philosophie du bien-être de Pitney Bowes, et nous offrons des programmes et des ressources pour aider les employés à accomplir leurs objectifs financiers, quels qu'ils soient. Citons par exemple des programmes qui offrent des économies sur des produits et services du quotidien, des ressources pour la planification financière et des régimes de retraite.

Aux États-Unis, ces programmes permettent aux employés de recevoir des conseils d'experts sur la gestion des finances, la constitution d'un budget et les économies pour l'avenir. Nous offrons également une application de gestion de budget, d'économies et d'avance sur salaire pour aider les employés à gérer leurs liquidités à court terme et à accéder à des fonds quand ils en ont besoin.

### Entretenir une culture de sensibilisation à la santé mentale

Depuis des décennies, notre Programme d'aide aux employés, qui est désormais disponible dans 20 pays, offre aux employés et à leurs familles accès à des consultations psychologiques gratuites et à d'autres ressources connexes. Nous reconnaissons l'importance de la santé mentale au travail comme un facteur essentiel d'une culture d'inclusion. En mettant en lumière les ressources sur la santé mentale, nous pouvons aider à réduire les préjugés et encourager le dialogue à tous les niveaux de

l'organisation pour soutenir les capacités de résilience et d'adaptation.

### Conseil et soutien personnalisés 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 et leurs supérieurs. Il repose sur l'accompagnement par une infirmière en oncologie, qui donne des informations et des conseils personnalisés avec compassion.

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

En collaboration avec 54 entreprises qui partagent nos valeurs et représentent sept millions d'employés, nous avons rejoint l'Association Health Transformation Alliance (HTA) pour traiter des problèmes liés aux soins de santé aux États-Unis. Depuis notre adhésion à la HTA, nous avons lancé des solutions réseau conjointement avec d'excellents prestataires comme CVS Health pour offrir une couverture abordable des médicaments sur ordonnance. Nous continuons 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, nos clients et nos invités. Il y a un sens de la responsabilité partagé en matière de sécurité, que ce soit au niveau de la haute direction et au sein de chaque unité opérationnelle. Il fait partie de nos valeurs fondamentales et de notre façon de travailler. Les directeurs d'établissements, les directeurs d'unités opérationnelles et la haute direction discutent régulièrement des problèmes de sécurité, qui vont des problèmes émergents à la performance globale en matière de sécurité. Nous profitons également des réunions du Comité d'éthique et de conformité de l'entreprise pour soulever les problèmes émergents et les domaines d'amélioration possible.

Il incombe à toutes les opérations de Pitney Bowes d'identifier les risques pour la sécurité, ainsi que d'atténuer et de gérer ces risques dans les règles. Le groupe Environnement, santé et sécurité (ESS) travaille en étroite relation avec la gestion de chaque établissement et les employés de première ligne pour trouver des solutions pour éliminer les blessures, réduire les coûts associés et identifier les domaines d'amélioration possible afin de garantir la réussite de notre entreprise. Nous suivons plusieurs indicateurs clés tels que les réunions des comités de sécurité, la formation des employés et les inspections d'établissements, et nous évaluons régulièrement nos établissements, qui représentent une part importante de notre évaluation de performance ESS globale.

## Rendement

En 2019, nous avons constaté une hausse des heures de travail globales en raison de

l'expansion du réseau, mais n'avons constaté pourtant qu'une petite hausse du nombre de blessures à signaler à l'OSHA, qui se traduit par une hausse de 11 % de notre nombre total d'incidents à comptabiliser (ou TRIR pour Total Recordable Incident Rate). Cette légère hausse est principalement due à une hausse des tâches de manutention qui ont entraîné une augmentation des foulures, des entorses et d'autres blessures des tissus mous liées. Historiquement, les blessures de ce type ont toujours été les plus courantes dans nos opérations. Le groupe ESS collabore régulièrement avec l'ingénierie et les opérations pour améliorer l'ergonomie chaque fois que cela est possible. Voir les études de cas pour de plus amples renseignements.

## Atténuation des risques

Beaucoup de nos employés travaillent avec des équipements de traitement à haute vitesse, des équipements semi-automatisés, des équipements robotiques et des véhicules industriels à moteur. De plus, ils sont souvent amenés à travailler sur ou autour de quais de chargement. Nous travaillons continuellement à atténuer des risques spécifiques associés à ce travail, et plus généralement à rendre nos équipements et processus aussi sûrs que possible. Parmi les exemples les plus récents :

Nous avons installé des systèmes de tapis roulants « intelligents » dans beaucoup de nos établissements de services de tri préliminaire et centres de commerce électronique mondial. Ces tapis roulants réduisent les interactions entre les employés et les objets traités tout en améliorant l'ergonomie.

Nous faisons également des tests pilotes de systèmes à « pochettes automatiques »

dans nos établissements de services de tri préliminaire. En mettant automatiquement les plateaux de courrier dans des protections ou pochettes d'expédition en carton, ces systèmes réduisent le recours à la manutention et éliminent une tâche répétitive pour les employés.



De plus, nous avons distribué de nombreux documents de formation à l'ergonomie pour encourager les discussions dans les établissements et guider des formations spécifiques aux tâches pour nos employés de première ligne. Nous avons un programme de formation intitulé « We've Got Your Back » (nous assurons votre arrières) qui associe stratégies de prévention et conseils de santé et de bien-être pour réduire les blessures liées à l'ergonomie dans nos opérations industrielles comme dans nos environnements de bureaux.



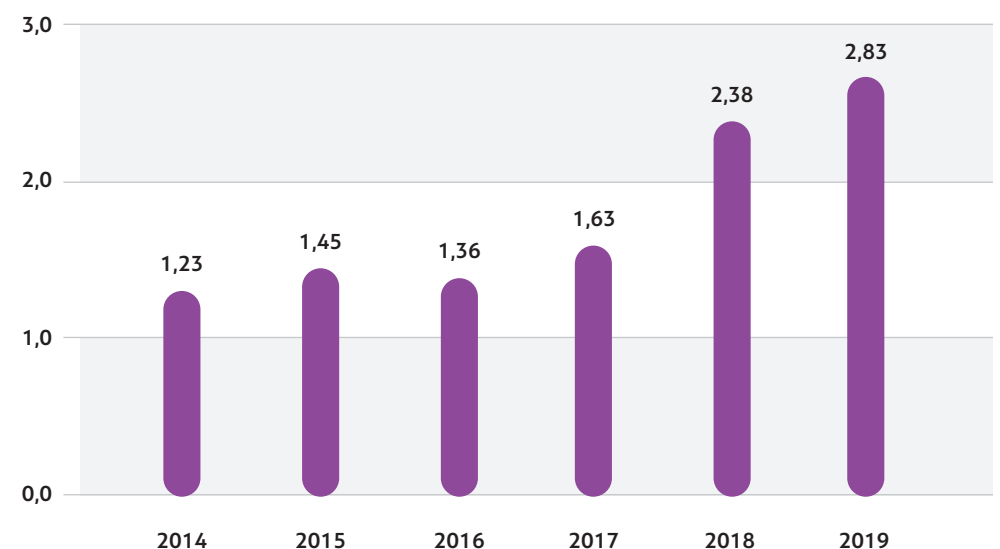
## Pertes de temps de travail et jours de limitation

|  | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|
| Cas avec temps de travail perdu          | 86   | 96   | 116  |
| Taux de cas avec jours de travail perdus | 0,47 | 0,61 | 0,76 |
| Cas avec limitations                     | 221  | 225  | 241  |
| Taux de cas avec jours de limitation     | 1,22 | 1,42 | 1,58 |

## Nombre total à comptabiliser

|   | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|------|
| Nombre total de cas à comptabiliser       | 352  | 379  | 409  |
| Taux de total d'incidents à comptabiliser | 1,94 | 2,39 | 2,68 |

## Tendance TRIR d'une année à l'autre - Total PBI





### Amélioration de la sécurité des véhicules industriels motorisés

En 2019, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire le nombre d'accidents impliquant des véhicules industriels motorisés. Nous déclarons les indices tous les trimestres aux directeurs des unités opérationnels pour les impliquer en tant que partenaires dans l'atténuation de ces risques. Nous avons pris des mesures dans beaucoup de nos centres de traitement pour améliorer le flux circulaire des véhicules industriels motorisés et éliminer les interactions entre piétons et véhicules, et nous incluons ces améliorations à tous nos nouveaux aménagements de bâtiments. Ces mesures comprennent :

- Définir des voies de circulation réservées aux véhicules dans les zones de quais
- Séparer physiquement les voies piétonnes dans les zones à circulation de véhicules élevée
- Réduire la vitesse autorisée des véhicules
- Améliorer la formation de nos opérateurs
- Communiquer toutes les leçons tirées des accidents impliquant des véhicules industriels motorisés
- Équiper les chariots élévateurs de systèmes de sécurité tels que des témoins d'avertissement de piétons, des témoins d'avertissement clignotants orange et des alarmes de recul plus bruyantes.

### Soutien aux nouvelles opérations commerciales

L'équipe ESS s'implique régulièrement dans l'identification et l'évaluation des risques en rapport avec les nouvelles opportunités commerciales. Ce processus concerne le contrôle préalable environnemental ainsi que l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé. L'équipe donne une évaluation

des codes de sécurité des personnes, de l'aménagement des établissements et des opérations dans leur ensemble. Dans les cas appropriés, des programmes supplémentaires de formation à la sécurité sont mis en œuvre et des analyses complètes des risques professionnels sont menées. De plus, le groupe ESS développera toute nouvelle politique et procédure nécessaire pour veiller à ce que l'unité opérationnelle commence à travailler en totale conformité avec tous les règlements en vigueur.

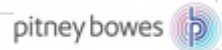
### Vérifications et examens d'établissements

Nous examinons régulièrement la sécurité de nos opérations par des vérifications officielles et des visites plus informelles pour conseiller, passer en revue les problèmes ou questions de sécurité, et discuter des améliorations potentielles. Nous profitons également des visites et des vérifications pour accompagner et collaborer. Nous identifions toute défaillance par rapport aux règlements ou au système de gestion en matière d'ESS,

saisissons les mesures correctives dans un système de suivi, et surveillons l'action jusqu'à ce qu'elle soit effectuée. Dans l'établissement du programme de vérifications et de visites de chaque année, nous définissons des priorités en fonction de facteurs tels que les blessures récentes, la gravité des blessures, la date et les conclusions des vérifications précédentes, les nouveaux processus ou équipements, les agrandissements ou constructions et l'expérience du personnel.

### Évaluations du risque professionnel mises à jour pour le service sur le terrain aux États-Unis

L'analyse du risque professionnel est un composant essentiel de notre système de gestion en matière d'ESS. Elle était précédemment menée via des évaluations au sein de notre activité de services de commerce. En 2019, nous avons actualisé nos analyses du risque professionnel au sein de notre groupe Sending Technology en menant des évaluations des risques

| Safety Glasses   |  | Certified By:   |
|--|--|---|
| <b>Note: If you are requiring the use of any of respirators, hearing protection, or fall protection equipment you must contact your Corporate EHS Manager for assessment and approval.</b> |  | Printed Name or Signature   |
|  |  | Certification Date:   |
|  |  | Review/Revision Dates:  |
|   |  |   |
| <b>Job Hazard Analysis (JHA) Detail</b>  |  | <b>Page 2</b>   |
| <i>* Page 2 information should be used to develop summary information concerning risks and controls on Page 1</i>  |  |   |
| Sequence of Basic Job/task Steps   | Potential Hazards<br>(see hazard table on page 3 be as specific as possible) | Required Controls<br>(see hierarchy of controls on page 3 be as specific as possible) |
| Turn the machine to off, and unplug machine  | Tripping hazard  | Training - good housekeeping  |
| Identify area of damage  |  |   |
| Remove the damaged "wow" unit  |  |   |
| Using the phillips head screw driver, remove the screws to reach the belt and springs  | Ergonomics - twisting/ repetitive motion                                     | Training  |
| With the flat head screw driver, remove the spring by unhooking it from one side of the hook   | Potential for screwdriver to slip and cause a laceration                     |   |
| Put pressure on wheels and remove old belt   | flying objects   | Safety glasses  |
| Put pressure on wheels and insert new belt   | flying objects   | Safety glasses  |
| Compress the spring with a flat head screw driver  | Struck by flying objects   | Safety glasses  |
| Insert spring back into position   | Struck by flying objects   | Safety glasses  |

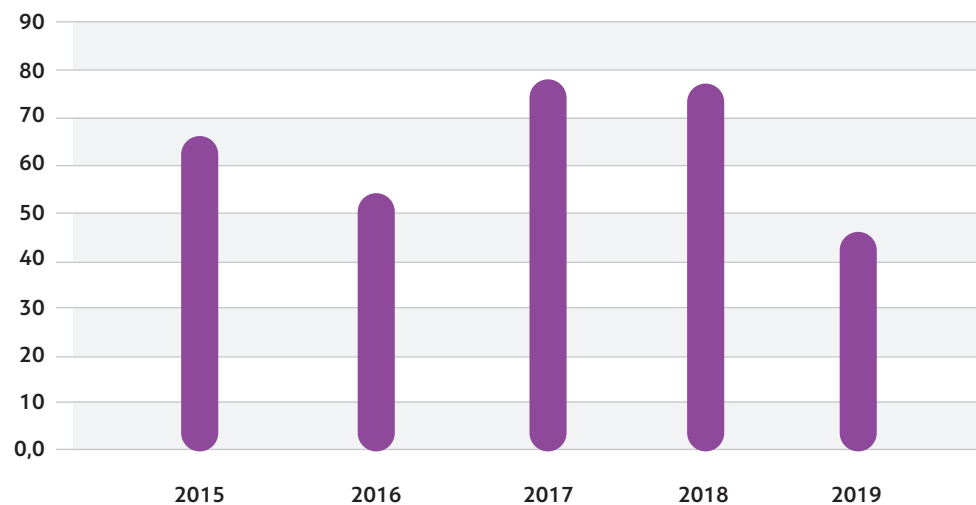
Exemple d'évaluation des risques en fonction des tâches

détaillées tâche par tâche basées sur la participation active et les renseignements précieux de nos employés de service sur le terrain. Avec leur aide, nous avons identifié de nouveaux risques, déterminé les mesures de contrôle adaptées, et les avons mises en œuvre pour éliminer les risques. Les nouvelles mesures comprenaient des EPI modifiés, des programmes de levage et d'assistance, des formations à la conduite défensive et des consultations plus fréquentes de l'équipe ESS lorsque de nouveaux risques sont identifiés sur le terrain.

### Communication des données et des leçons apprises

En 2019, nous avons mis à niveau notre logiciel de gestion des risques/gestion des blessures pour une nouvelle plateforme combinée qui rend les données de tendances de blessures et de coûts plus faciles à obtenir et à analyser. Tandis que nous continuons à viser zéro accident, nous profitons de chaque accident qui se produit pour apprendre et nous améliorer. Nous publions rapidement les données et communiquons les leçons apprises.

#### Incidents à signaler à l'OSHA sur le site de Reading, PA



## Étude de cas

### Amélioration de la sécurité dans l'établissement de tri préliminaire de Reading

Face à une tendance de blessures à comptabiliser bien supérieure à la moyenne (TRIR 2018 de 12,28), les directeurs de site de notre établissement de services de tri préliminaire de Reading, Pennsylvanie, ont pris une série complète de mesures visant à réduire ce taux.

Parmi les mesures prises, citons :

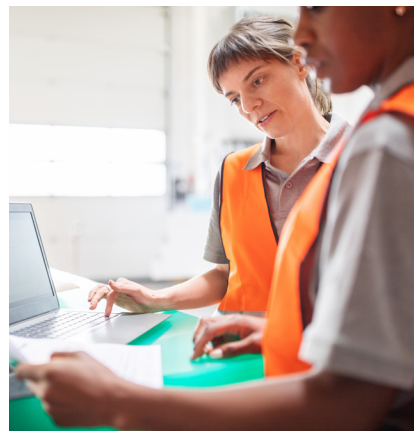
- L'ajout d'un entraîneur sportif à l'équipe et le lancement d'un programme sportif industriel
- La création d'un poste de superviseur de la sécurité responsable de toutes les questions liées à la sécurité
- La création d'un système de listes de contrôle de sécurité hebdomadaires à remplir par l'équipe de direction
- La promotion active d'événements et de programmes d'entreprise axés sur le bien-être (y compris le Mois de la Remise en forme étendu)
- La tenue de groupes de réflexion sur la sécurité avec les employés
- La mise en place d'une nouvelle routine d'étirements et d'échauffements avant le travail pour les employés et la direction
- La constitution d'un conseil d'examen des incidents qui se réunit toutes les semaines pour passer en revue chaque nouvel incident
- La mise en œuvre de pratiques sécuritaires normalisées spécifiques à l'établissement pour les véhicules industriels motorisés
- L'ajout de documents de formation à la sécurité supplémentaires dans le programme d'orientation des nouvelles recrues
- La certification de tous les superviseurs et gestionnaires aux gestes de premiers secours/RCP/DAE

Nous avons été époustoufflés par les résultats. En 2019, le site a atteint une réduction de 40 % des blessures à signaler à l'OSHA avec un TRIR de 10,73 ainsi qu'une réduction du coût total des indemnités. D'autres établissements tirent des leçons de ces initiatives et les adaptent à leurs opérations.

## Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

# 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.



Fournisseur  
Code de conduite

Conseil  
consultatif sur  
la diversité des  
fournisseurs

NaVOBA

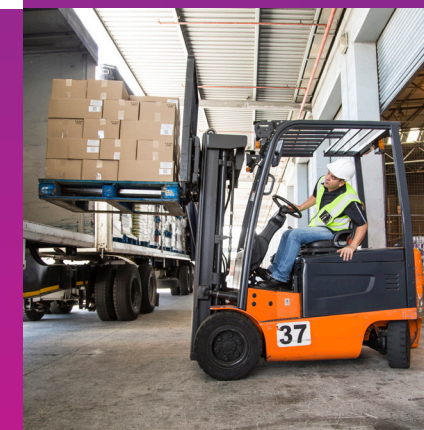


America's Top Military  
Friendly Supplier Diversity  
Programs – 2020



2019  
International  
Design Award,  
Conception de  
produit (Bronze)

SendPro® Mailstation



SendPro® Mailstation

2019  
International  
Design Award,  
Conception de  
produit (Or)

Système de conception  
Pitney Bowes



### Une meilleure expérience client

En 2019, en nous appuyant sur les travaux déjà effectués de création d'un centre d'excellence de l'expérience client pour l'entreprise, nous avons créé un conseil de l'expérience client qui nous offre une perspective supplémentaire et pilote une approche « Un seul PB » de la résolution des problèmes des clients. De plus, nous avons établi un programme d'innovation centré sur le client afin d'améliorer la capacité des employés à utiliser la réflexion conceptuelle innovante pour résoudre les problèmes du point de vue du client et obtenir des résultats plus rapidement. Ce programme de perfectionnement pratique de trois mois est désormais ouvert aux personnes et aux équipes sur l'ensemble de l'organisation.

Notre accent mis sur l'expérience client et employé s'étend à nos clients dans les marchés mondiaux et nos employés du monde entier. Nos capacités de mondialisation comprennent l'internationalisation des produits et la localisation des documentations techniques et destinées aux clients, du contenu Web, des campagnes de marketing et des déclarations. Notre système de gestion des traductions et nos capacités de traduction machine nous permettent de garantir une livraison efficace et cohérente de ces documents à nos clients partout dans le monde. Dans le même temps, nous veillons à localiser nos politiques et nos communications à l'attention des employés pour nos équipes partout dans le monde.

### Prix

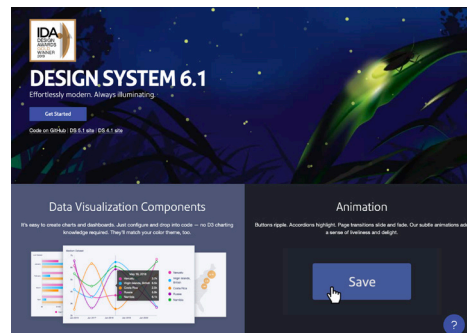
Prix Design Value 2019 du Design Management Institute (DMI) pour l'utilisation de pratiques de gestion de la conception afin de pousser la culture de Pitney Bowes vers une plus grande attention portée au client.

2019 International Design Award, Conception de produit (Bronze) :



### SendPro Mailstation.

2019 International Design Award, Conception de produit (Or) :



### Système de conception Pitney Bowes.

### 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 la chance de rivaliser afin de faire affaire avec nous.

- Minorités ethniques (dont les Afro-Américains, Hispaniques, Asiatiques, originaires du Sous-continent asiatique, Amérindiens, Autochtones de l'Alaska)
- Femmes
- Anciens combattants et anciens combattants handicapés
- Petites entreprises
- Petites entreprises situées dans une zone commerciale historiquement sous-utilisée (HUBZone)
- Lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT)
- Petites entreprises défavorisées sur le plan économique
- Américains handicapés

Nous disposons d'un Conseil consultatif sur la diversité des fournisseurs qui se réunit tous les trimestres pour contribuer

à stimuler l'engagement sur l'ensemble de l'entreprise et à respecter les objectifs annuels. Le Conseil consultatif est dirigé par le Directeur du programme de diversité des fournisseurs et comprend le vice-président de la diversité, de l'inclusion et de l'engagement des employés, de hauts dirigeants de l'ensemble de nos unités commerciales et des conseillers en diversité des fournisseurs. Nous travaillons aussi avec différents groupes externes axés sur la croissance et le développement durable des entreprises issues de la diversité.

Nous avons un portail d'inscription des fournisseurs issus de la diversité pour plusieurs unités commerciales, dans lequel les employés de Pitney Bowes chargés de l'approvisionnement peuvent trouver des fournisseurs qualifiés issus de la diversité.

« L'engagement de notre entreprise pour la diversité des fournisseurs est le fruit d'une longue tradition de faire les choses de la bonne façon. Notre capacité à maintenir ce niveau d'intégrité et d'excellence par-dessus tout est ce qui fait de Pitney Bowes un leader dans les pratiques de diversité et d'inclusion, et nous pouvons en être fiers. »



— Cynthia Toscano-Lopez  
Directrice du programme de diversité des fournisseurs

D'autres initiatives actuelles comprennent :

- **Sourçage** : les professionnels de l'approvisionnement adhèrent à un plan de sourçage qui soutient l'inclusion d'entreprises issues de la diversité avec des initiatives de sourçage formelles (demandes d'informations/appels d'offres/demandes de devis). Les initiatives de sourçage par projets ou autres qui ne nécessitent pas de processus formel peuvent aussi tenir compte des fournisseurs issus de la diversité.
- **Développement** : aider les fournisseurs existants à élargir leurs offres ou à améliorer leurs processus pour obtenir plus de commandes de Pitney Bowes. Cela peut se faire via une rétroaction en tête-à-tête lors d'une initiative de sourçage, via un webinaire, ou via des programmes extérieurs de l'organisation (comme des manifestations de jumelage d'entreprises, des tables rondes, des conférences, etc.)
- **Communication** : s'assurer que les parties intéressées de l'entreprise comprennent les avantages d'une base de fournisseurs issue de la diversité; communiquer les avantages à la haute direction et aux directeurs d'unités commerciales. Pitney Bowes met à la disposition de tous les employés un module de formation à la diversité des fournisseurs.
- **Indices** : mettre en place un 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 au Conseil consultatif sur la diversité des fournisseurs.

## Rapports

Tous les trois mois, nous créons des rapports

sur les dépenses relatives aux fournisseurs issus de la diversité, et nous les comparons à notre plan annuel de sous-traitance de la General Services Administration (GSA) des États-Unis. 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 déclarons et surveillons actuellement les dépenses qualifiées 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. De plus, à dater de janvier 2020, nous surveillons et suivons en interne les dépenses relatives aux fournisseurs issus de la communauté LGBTQ+ que nous comparons aux objectifs internes.

## 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 sont invitées à s'inscrire sur le [portail de diversité de fournisseurs](#). 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

Les dépenses globales de Pitney Bowes relatives aux fournisseurs issus de la

diversité pour 2019 ont représenté un record pour l'entreprise de 20,8 %, ce qui dépasse l'objectif fixé à 17,5 % de 3,3 points de pourcentage (PPT) et représente une hausse de 4,1 PPT par rapport aux résultats de 2018 (16,7 %).

## Reconnaissance et prix

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

## DiversityPlus Magazine Top 30 Champions of Diversity – 2016

|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| US Veteran's Magazine « Top Supplier Diversity Program »   | ✓    | ✓    | ✓    | ✓    | ✓    |      |
| NaVOBA « Best Corporations for Veteran's Business Enterprises »                                  |      |      | ✓    |      | ✓    |      |
| NaVOBA « America's Top Military Friendly Supplier Diversity Programs »                           | ✓    | ✓    |      |      |      | ✓    |
| NaVOBA « Corporation Veterans Advocate Champion »  |      | ✓    |      |      |      |      |
| WBENC « America's Top Corporation Award »  |      | ✓    | ✓    |      | ✓    |      |
| WPEO-NY « Outstanding Women's Business Advocate for the NY Region »                              |      |      | ✓    |      |      |      |
| Women's Enterprise USA Magazine « WE Top 100 Corporations of the Year »                          |      | ✓    | ✓    | ✓    |      |      |
| MBNUSA Minority Business News – « Corporate 101: Most Admired Companies for Supplier Diversity » |      | ✓    | ✓    |      |      |      |
| MBNUSA Champion of Supplier Diversity Magazine   |      | ✓    |      |      |      |      |

## Membre des organisations suivantes

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 »). Il est possible de [télécharger ici le rapport de divulgation spécialisée sur les minerais provenant de zones de conflit que publie Pitney Bowes, dans lequel nous présentons les efforts relatifs à la chaîne logistique que nous avons entrepris en 2018 afin de déterminer si les minerais provenant de zones de conflit utilisés dans nos produits proviennent de la RDC ou des pays limitrophes.](#)

Transparence de notre  
chaîne logistique

**Loi californienne sur la transparence des chaînes logistique (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 logistique (*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 logistique 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 à la déclaration California Transparency in Supply Chain Act complète [ici](#) et à la déclaration UK Modern Day Slavery Act [ici](#).

## Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

# Communauté

### Avoir une influence considérable

Pitney Bowes s'est, depuis le début de son histoire, engagée auprès de nos communautés. Dans les premiers jours de l'entreprise, le président et chef de la direction Walter Wheeler a défini les idéaux d'équité, de collaboration et de service à la communauté comme valeurs fondamentales de notre culture. Aujourd'hui, nous apportons ce même esprit d'optimisme, d'intégrité et d'empathie à nos communautés dans le monde entier grâce au travail de la Fondation Pitney Bowes et à la généreuse participation des employés à tous les niveaux.

Nous concentrons nos efforts philanthropiques sur l'alphabétisation et l'éducation en soutenant des programmes innovants et efficaces dans les secteurs scolaires défavorisés qui doivent souvent faire face à des inégalités sociales et économiques. Grâce à la philanthropie, à la collaboration et au bénévolat, nous œuvrons à ce que chaque élève bénéficie d'une meilleure chance de développer son plein potentiel. Les programmes que nous soutenons répondent à des besoins à chaque étape, de la petite enfance à l'entrée dans la vie active, et comprennent l'alphabétisation, l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, et la formation à l'entrepreneuriat.

Nous travaillons avec des associations caritatives reconnues dont les missions et les objectifs s'accordent à notre but.



Dédié au service communautaire

83 projets  
48 lieux  
1 000 bénévoles  
pour l'éducation



Opportunité pour tous



La Fondation Pitney Bowes  
concentre ses efforts sur  
l'alphabétisation et l'éducation

Le chef de la direction de  
Pitney Bowes Marc Lautenbach  
récompensé du 25<sup>e</sup> prix Heart of  
Gold annuel de la United Way of  
Western Connecticut

## Prix Heart of Gold

Plus de

1,9 million  
de dollars

de dons grâce aux dons des  
employés et aux dons équivalents



Depuis sa fondation en 1992, le  
Fonds de secours Pitney Bowes a  
offert plus de

3 millions  
de dollars

aux personnes touchées par des  
catastrophes naturelles et des  
dramas personnels



Par le biais de notre partenaire de mobilisation mondiale des employés, United Way, et des organismes subventionnés par la Fondation Pitney Bowes, nous sommes en mesure de faire la différence, tant au niveau local que national et mondial.

En plus de l'alphabétisation et de l'éducation, nous répondons aux autres 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. Notre intention est de prendre de bonnes décisions d'investissement social qui créent de la valeur pour nos communautés dans le monde entier.

La participation de nos employés à ces efforts est une part durable de notre culture. La passion de nos collègues a mené à la création de notre programme d'équipes de bénévoles, Dedication to Education, qui est devenu une initiative mondiale et contribue à renforcer les communautés et à construire un avenir meilleur.

## Bénévolat d'employés chez Pitney Bowes

Le service communautaire est une part durable et importante de notre culture. Nos employés sont des bénévoles enthousiastes qui mettent leur passion, leurs talents et leur générosité au service de changements

positifs au sein de nos communautés. Individuellement et ensemble, nos collègues sur toute l'entreprise ont donné de leur temps pour soutenir l'alphabétisation des jeunes enfants, le développement professionnel, l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, des programmes de mentorat, des causes environnementales, des collectes de nourriture et de sang, et plus encore. Nous avons appris directement auprès de nos bénévoles chez PB en quoi donner à la communauté a été enrichissant pour eux, a renforcé leur propre parcours professionnel et a ouvert leur regard sur le monde. Grâce à un bénévolat pratique et basé sur des compétences, comme siéger au conseil d'organismes sans but lucratif, nos collègues collaborent avec nos partenaires communautaires et renforcent les programmes et étendent les opportunités pour les enfants, les familles, et les communautés dans leur ensemble. Nous soutenons ces efforts en subventionnant les équipes de bénévoles et les bénévoles individuels. Pour obtenir de plus amples renseignements [cliquez ici](#).

## 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 2019, 56 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 des 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, et soutiennent 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. Voici comment fonctionne D2E : Des employés champions du bénévolat conçoivent et mettent en œuvre des projets collectifs ayant une grande incidence, à l'aide d'une trousse d'outils complète et de subventions de la Fondation Pitney Bowes. Les projets sont menés en partenariat avec des 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 2019, notre initiative D2E a donné le jour à 83 projets dans 48 lieux, attirant plus de 1 000 bénévoles en Australie, au Brésil, en Inde, en Irlande, en Israël, au Royaume-Uni 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 fut de nouveau un succès retentissant.

En partenariat avec Reading Is Fundamental (RIF), nous avons ajouté un événement axé sur l'alphabétisation et l'éducation à toutes nos réunions de lancement d'unité commerciale. Les employés à ces événements ont écrit des mots d'encouragement sur les marque-pages de RIF offerts avec les livres données aux étudiants dans les communautés où avaient lieu ces lancements. 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. Pour de plus amples renseignements, [cliquez ici](#).



**Passez le mot : lisez!**

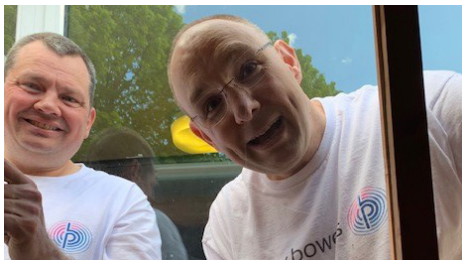
Depuis de nombreuses années, nous soutenons le travail primordial de Reading Is Fundamental (RIF), qui est l'organisme sans but lucratif d'alphabétisation des enfants le plus important aux États-Unis. Le programme RIF dont nous sommes particulièrement fiers est *Share the Message: Read!*, c'est-à-dire « 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.

célébration du service et de notre soutien à l'éducation avec des activités de bénévolat au service de nos nombreuses communautés.

- **Stamford, Connecticut** : Le chef de la direction de Pitney Bowes Marc Lautenbach s'est joint à des employés bénévoles pour participer au « Full STEAM Ahead » du William Pitt Child Development Program du Children's Learning Center : un événement d'une journée dans lequel nos bénévoles ont mené des activités d'apprentissage par l'expérience amusantes et passionnantes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des arts et des mathématiques avec des élèves de maternelle.



- **Hatfield, Royaume-Uni** : En partenariat avec United Way UK, les employés bénévoles de Pitney Bowes ont constitué

**Activités de bénévolat****Une célébration mondiale du service communautaire en l'honneur des 100 jours à 100 ans**

En janvier 2020, nous avons lancé pour les 100 ans de l'entreprise une

des trousse de fournitures scolaires qu'ils ont offertes, en plus de livres neufs, aux élèves de l'école Howe Dell.

- **Shelton/Bridgeport, Connecticut** : Nos bénévoles ont participé à un projet Passez le mot : lisez! à l'école élémentaire Columbus en partenariat avec la Bridgeport School Volunteer Association. Les bénévoles ont lu *A Balloon for Isabel* et aidé les élèves à fabriquer un marque-page et à choisir un nouveau livre de Reading Is Fundamental à ramener à la maison.



- **Noida et Pune, Inde** : Les bénévoles ont animé des ateliers sur les compétences techniques pour les étudiants de la Fondation Naviyoit et d'orientation professionnelle pour les étudiants de la Fondation FUEL.



- **Sydney, Australie** : En partenariat avec United Way of Australia, les employés participant à la réunion régionale de lancement ont constitué des cartables remplis de bouteilles d'eau, de boîtes à lunch, de crayons, de livres et d'autres fournitures et les ont personnalisés avec un mot d'encouragement. Une subvention de la Fondation Pitney Bowes à United Way Australia a permis de financer le projet. L'équipe a rempli et distribué 70 cartables aux élèves de « The Hive » à Mount Druitt. The Hive rassemble services communautaires, entreprises, organismes gouvernementaux et fondations philanthropiques pour accélérer le changement et s'assurer que chaque enfant de Mount Druitt entre à l'école prêt à réussir.

**Donner aux communautés locales lors des réunions de lancement**

Nous avons renforcé notre soutien à Reading Is Fundamental par une série d'événements de lancement communautaires avec nos employés bénévoles et les organismes sans but lucratif locaux au profit des enfants et de leurs familles. 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. Au total, 640 enfants ont reçu deux livres chacun, dont Click Clack Moo: Cows that Type, ainsi qu'un masque d'animal à assembler pour jouer. Les livres ont été distribués par les Boys & Girls Clubs de Destin et de Miami, en Floride, l'école élémentaire Sunrise à Orlando, en Floride, et la Stamford Public Education Foundation (SPEF) à Stamford, dans le Connecticut.

**Irlande**

Quarante-quatre employés du bureau de Dublin, en Irlande, ont donné de leur temps et de leurs compétences pour peindre et rénover Sugarloaf Lodge, un établissement RehabCare pour les personnes souffrant de handicaps physiques et sensoriels, qui y vivent toute l'année avec un aidant.

### 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. Les employés ont nettoyé les espaces extérieurs de l'école pour laisser la place à la création d'un jardin sensoriel, et ont aussi construit une remise entièrement, des fondations jusqu'au feutrage du toit.



### Les employés de Harlow, au Royaume-Uni, restaurent les forêts

En novembre, 40 collègues britanniques ont donné du temps et du muscle au Harlow Council pour aider à entretenir d'importantes forêts britanniques dans le cadre de la National Tree Week. Les employés ont planté 200 arbres et ont mené des travaux essentiels de recépage

(la coupe d'arbres vieux et malades) dans une zone forestière à forte biodiversité vieille de plus de mille ans. Après ces travaux d'entretien, du bois mort a été laissé sur place afin d'y loger oiseaux, chauve-souris, insectes et autres animaux sauvages. Ces forêts contribuent aussi à protéger les comtés voisins des inondations.



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

Nos collègues de Sydney soutiennent depuis longtemps United Way of Australia et ses programmes éducatifs. Plus récemment, ils ont organisé une visite de l'entreprise pour les étudiants de l'école secondaire Marsden, au cours de laquelle 13 élèves ont visité les bureaux et été informés des choix de carrières possibles. Apprendre comment fonctionne une entreprise et pouvoir rencontrer les employés aide à combler le vide entre l'école et le monde du travail et à susciter des aspirations professionnelles.

Les employés de Melbourne ont fait du bénévolat au FareShare Kitchen Garden à Abbotsford où ils ont élagué, désherbé,

planté et récolté des herbes et des légumes frais. FareShare sauve de la nourriture des supermarchés, des grossistes, des agriculteurs et d'autres entreprises qui autrement irait à la poubelle, pour en faire des repas nourrissants gratuits à destination des personnes dans le besoin. L'association cultive aussi ses propres légumes et prépare plus de 5 500 repas gratuits par jour pour des œuvres caritatives comme des soupes populaires, des refuges pour sans-abris, des refuges pour femmes et des banques alimentaires communautaires.

À Brisbane, les employés ont fait du bénévolat au centre pour la petite enfance Acacia Ridge Early Years Centre and Long Day Care Centre, dirigé par la Benevolent Society. L'équipe a passé une journée au centre à restaurer des terrains de marelle et à lire aux enfants, afin de soutenir l'organisation dans sa mission qui consiste à changer des vies et à préparer les enfants à l'école grâce à des programmes d'enrichissement, comme la bibliothèque Dolly Parton Imagination Library, financée par United Way of Australia.

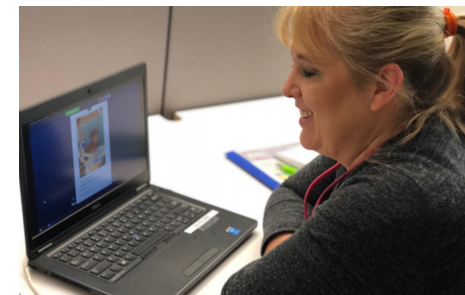


### École élémentaire Howe Dell (Royaume-Uni)

Vingt employés bénévoles de notre bureau de Hatfield se sont associés à United Way UK pour constituer un arc-en-ciel de 437 trousseaux d'alphabétisation contenant des livres neufs, des crayons, des blocs-notes, des autocollants et d'autres fournitures destinées à encourager les élèves à lire et à apprendre. Les trousseaux ont été offertes aux élèves de l'école élémentaire Howe Dell, un partenaire régulier des initiatives des bénévoles du site de Hatfield.

### Les employés de Spokane font du mentorat en ligne

En partenariat avec United Way, notre équipe du centre d'appels de Spokane, à Washington, fait du bénévolat une fois par semaine pour lire aux enfants de la communauté via le programme de tutorat en ligne innovant Vello 1:1. Vello met en correspondance des équipes de tuteurs et des salles de classe locales et invite les bénévoles à lire des livres électroniques avec les élèves par un simple partage d'écran et de son dans un environnement numérique sécurisé.



### Lecture pour les élèves de maternelle à Troy, New York

Quinze bénévoles de Pitney Bowes se sont rendus à l'école élémentaire de Carroll Hill à Troy, New York, pour visiter les trois classes de maternelle de l'école et interagir avec les élèves en collaboration avec Literacy Volunteers of Rensselaer County, un organisme sans but lucratif avec lequel nous sommes partenaires depuis des années. Grâce à une bourse d'équipe octroyée par la Fondation Pitney Bowes, ils ont pu acheter des articles indispensables, tels que des cartables, des fournitures scolaires et des en-cas sains. Les bénévoles ont lu le livre *Hi, Fly Guy!* de Tedd Arnold, et aidé chaque élève à créer son propre bocal à insectes comme le personnage principal du livre. Les employés ont aussi participé au programme Power Lunch de Literacy Volunteers, qui consiste à lire aux élèves en tête-à-tête chaque semaine tout au long de l'année scolaire.



### Austin, Texas : Partager l'amour des livres et de l'apprentissage

Les bénévoles de Pitney Bowes ont visité le centre d'apprentissage pour la petite enfance Child Inc's Brodie Child Development Center pour aider à réparer les livres et à créer un catalogue en ligne

pour la bibliothèque de prêt du centre. Grâce à leurs téléphones cellulaires et à l'application Goodreads, ils ont scanné plus de 250 livres et créé une fiche pour chaque livre comprenant le titre, l'auteur, le code ISBN et une photo de la couverture.

### Les activités du « Messy Day » créent des souvenirs inoubliables à Naperville, Illinois

Sept employés des Services de tri préliminaire de Naperville, Illinois, ont participé aux activités du « Messy Day » et à la collecte de livres de leur YMCA. Les bénévoles ont travaillé ensemble pour aider 100 enfants à planter des pieds de tomate dans des pots qui avaient été décorés par les bénévoles et leurs familles en amont de l'événement. Les enfants ont dessiné et colorié des fiches pour les plantes, dégusté une collation, et ramené à la maison un sac réutilisable rempli de marqueurs, de livres et d'autres objets destinés à leur donner des occupations pendant l'été et à stimuler leur esprit jusqu'à la rentrée.

### Faire la différence dans le Connecticut

Nos bénévoles du Connecticut se sont profondément impliqués dans notre programme D2E mondial :

- En 2019, une équipe d'employés bénévoles s'est jointe au chef de la direction Marc Lautenbach à un événement Passez le mot : lisez! avec les élèves du Boys & Girls Club du Yerwood Center de Stamford. Lors de l'événement, organisé dans le cadre du Day of Action

de United Way of Western Connecticut, Marc a lu *Click Clack Moo: Cows That Type*, après quoi les employés bénévoles ont aidé les enfants à créer des masques d'animaux.



- En janvier 2020, plus de 30 employés se sont joints au chef de la direction Marc Lautenbach lors du « Full STEAM Ahead », une journée d'enrichissement éducatif pour les maternelles au William Pitt Child Development Center du Children's Learning Center's (CLC) à Stamford, Connecticut. L'événement s'est tenu dans le cadre des célébrations du centième anniversaire de Pitney Bowes et a été organisé en partenariat avec Reading Is Fundamental, Stamford Symphony et le CLC.



- Trente employés bénévoles ont été rejoints par plus d'une douzaine de proches et d'amis pour diriger des activités d'initiation aux sciences, à la

technologie, à l'ingénierie, aux arts et aux mathématiques au Discovery Museum de Bridgeport, Connecticut. Parmi les activités proposées, il y avait la construction et le lancement de fusées en papier, la création de systèmes solaires de poche, des parties de cache-cache lune, la création de cratères lunaires et la construction de modules de descente en guimauve. Les participants ont également pu admirer un échantillon de roche lunaire, assister au spectacle du planétarium du musée et participer à la célébration du 50<sup>e</sup> anniversaire d'Apollo 11, la mission des premiers hommes sur la lune. Le programme « Giant Leap Day » du musée a attiré plus de 750 participants, et tous les enfants présents ont pu choisir deux livres de Reading Is Fundamental à ramener à la maison.



- Les bénévoles de notre site de Shelton, Connecticut, ont organisé le Shelton Keystone Club, un programme de leadership pour adolescents du Boys & Girls Club de la Lower Naugatuck Valley visant à initier les participants au monde du commerce. La journée a proposé comme activités une table ronde sur les carrières, ainsi que des visites de Newgistics, de Sebring, du centre de démonstration de PB et d'une activité

d'expédition pour le commerce électronique.



- Pitney Bowes et nos employés soutiennent depuis longtemps Family and Children's Aid, un organisme sans but lucratif qui fournit des soins psychologiques aux enfants et à leurs familles. Plus récemment, les collègues ont aidé à réaménager l'espace d'accueil de l'organisation en rénovant les plaquettes d'avions qui pendent du plafond pour inciter les enfants à viser haut.
- Dix-sept employés de Shelton ont passé une matinée à lire et à créer des marque-pages avec 131 élèves de deuxième et troisième année de l'école élémentaire Columbus de Bridgeport, Connecticut, conjointement à notre célébration de 100 jours pour le centième anniversaire de l'entreprise. Les élèves ont aussi pu choisir quelques livres neufs à ramener à la maison. Une subvention de la Fondation Pitney Bowes a permis à chaque salle de classe d'acquérir un tableau blanc et d'autres fournitures essentielles.
- Les collègues ont aussi participé à une banque alimentaire mobile en partenariat avec United Way of Western Connecticut et la banque alimentaire du Connecticut. La banque alimentaire

mobile se tient en extérieur, dans une configuration évoquant un marché des producteurs, et dessert les familles de travailleurs qui ne peuvent pas se rendre aux banques alimentaires ordinaires pendant leurs heures d'ouverture normales.

- Les membres de l'équipe Communications de la région de Stamford ont passé un après-midi sur la côte du Connecticut pour travailler avec SoundWaters, un organisme dédié à la protection du détroit de Long Island et à l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Les bénévoles ont nettoyé des gilets de sauvetage, organisé l'équipement, préparé des documents pour les programmes et aidé à nettoyer la plage de Bocuzzi Park à Stamford, où SoundWaters dispense des programmes d'éducation à l'environnement aux élèves de l'enseignement public de Stamford.



- À Bridgeport, Connecticut, les employés bénévoles ont rencontré des élèves de huitième année à la Geraldine Claytor Magnet Academy et ont construit avec eux des terrariums individuels, avant de partager un repas et de disputer une partie de basketball dans le cadre du programme de tutorat XLR8 organisé par Urban Impact, une organisation axée sur

les opportunités éducatives pour les jeunes à risque.



- Les employés de Shelton ont donné de leur temps pour construire une cabine de sonorisation et d'éclairage dans leur théâtre communautaire Center Stage.



- Les bénévoles de Shelton ont également pris leurs pelles pour participer au programme Grow Your Own Community Garden avec les élèves du Boys and Girls Club de Shelton. Le programme, piloté par Valley United Way, offre des fruits et légumes frais aux enfants des quartiers défavorisés.
- Un autre contingent de bénévoles de Shelton a préparé des en-cas pour près de 600 enfants des écoles Irving et Bradley de Derby, Connecticut, dans le cadre de la semaine « Start with Hello Week » de ces écoles.



- Les employés bénévoles de Stamford ont aidé à distribuer des livres de Reading Is Fundamental financés par la Fondation Pitney Bowes dans le cadre d'une fête de l'alphabétisation intitulée « Books Across Stamford ».



- Les bénévoles de Pitney Bowes ont de nouveau participé au Business to Books Readathon annuel parrainé par United Way of Western Connecticut, dans le cadre duquel ils ont lu aux élèves des écoles élémentaires publiques de Stamford.
- En octobre dernier, notre équipe Trésorerie de Stamford, Connecticut, est revenue donner un coup de main à la ferme Fairgate Farm pour préparer son festival annuel de la moisson. Fairgate Farm est une ferme urbaine entièrement



bénévole dont la mission est d'offrir un accès équitable aux fruits et légumes produits localement et de renforcer la communauté par des programmes éducatifs et de bénévolat. Les employés de Pitney Bowes ont aidé à transformer les champs en désherbant soigneusement et en s'occupant des cultures. Ils ont réparé les parterres surélevés, organisé la serre et récolté des centaines de kilos de fruits et légumes frais qui seront offerts aux habitants à faibles revenus et aux banques alimentaires locales.

### 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<sup>e</sup> année dans des écoles élémentaires locales. 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 Tel-Aviv 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, 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. Deux programmes forts récents : « Comment être une femme indépendante », un programme pour les filles de 17 et 18 ans mené par les femmes de notre équipe de Tel-Aviv et centré sur des domaines comme la perception de soi, les rêves et l'épanouissement professionnel, l'éducation financière et l'autodéfense; et un programme pour les garçons de 12 à 14 ans, mené par les hommes de notre

équipe pour guider les élèves dans des domaines comme l'éducation, le passage à l'âge adulte et la prise de responsabilités. Bien que la COVID-19 ait entraîné le report de beaucoup d'activités, nous avons œuvré à soutenir les enfants restés à l'école qui ne pouvaient pas retourner à leurs maisons et leurs familles. Nos efforts ont inclus l'achat d'équipements, de jeux, de fournitures de loisirs créatifs et occasionnellement, de nourriture et de friandises pour les enfants, ainsi que de cadeaux pour le personnel qui s'occupait de ces enfants pendant ces semaines difficiles.

### 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.

- Les bénévoles de Pitney Bowes ont offert des séances d'orientation professionnelle et d'aptitude émotionnelle aux enfants et aux jeunes en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Manthan.
- Les bénévoles de Pitney Bowes de Pune ont dirigé des séances technologiques pour les élèves de huitième année et les ont éduqués à la santé et à l'hygiène

pour célébrer la journée mondiale de l'alphabétisation avec les élèves de Bhatkya Vimukta Jati Shikshan Sanstha.



- Les employés ont organisé des ateliers éducatifs pour les enfants et les jeunes portant sur les compétences techniques et le développement personnel. Les comités CSR de Noida et Pune ont mené des ateliers sur la pleine conscience pour les élèves des communautés défavorisées en partenariat avec NIIT Foundation Association. La pleine conscience améliore la capacité d'être présent dans le moment, et peut aider les personnes à prendre de meilleures décisions, à préserver leur santé et à mieux comprendre leurs interactions avec les autres. Nos bénévoles ont guidé les élèves dans l'apprentissage de diverses techniques comme manger en pleine conscience, créer un bocal de



pleine conscience, faire silence et colorier en pleine conscience.

- Les bénévoles de Pitney Bowes ont créé un atelier sur les compétences techniques pour les élèves de la région de la Navjyoti Foundation. Les élèves de onzième et douzième année ont visité le bureau de Noida et profité d'une première expérience de l'entreprise ainsi que d'une séance d'orientation portant sur la découverte des carrières, le soin à porter aux décisions professionnelles, et l'implication dans l'épanouissement professionnel tout au long de la vie.



- PB Inde a également fêté la journée mondiale de l'environnement, au cours de laquelle les employés ont porté du vert et ont participé à une exposition-vente de plantes.

### Mentors et juges de Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE)

Pitney Bowes est depuis longtemps partenaire avec le NFTE, et met fortement l'accent sur l'engagement bénévole des employés. Les employés ont pris part à de nombreuses activités du NFTE, y compris les journées de l'innovation, les concours en classe et 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.

### D2E offre des fournitures scolaires pour plus de 1 000 élèves

Dix centres de tri préliminaires et un centre mondial de services 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. Plus de 400 employés bénévoles ont constitué au total 1 253 sacs à cordon portant le logo de Dedication to Education et remplis de fournitures scolaires pour les élèves de Brisbane, Rancho Cordova, Rancho Dominguez et Corona, Californie; Greenwood/Franklin, Indiana; Elizabeth, New Jersey; Sparks, Nevada; Charlotte, Caroline du Nord; Butler, Langhorne et Levittown, Pennsylvanie; Austin et Dallas, Texas; et Madison, Wisconsin.

### Déjeuner du foyer Ronald McDonald

Notre équipe de Greenwood, Indiana, a préparé un déjeuner maison pour les familles logées au foyer Ronald McDonald de la ville. L'événement a permis de souligner le fait qu'une bonne nutrition constitue une base solide à l'apprentissage et à l'alphabétisation.

### Des copains de lecture pour les élèves de St. Louis

Les employés de St. Louis, Missouri, ont récemment donné de leur temps à The Little Bit Foundation pour préparer des trousseaux d'hygiène et des « copains de lecture », à savoir des peluches offertes avec des livres, à l'attention de chaque élève de deuxième année dans les écoles partenaires avec The Little Bit Foundation. Le programme aide les élèves à prendre confiance et à mieux apprendre en classe.



### Ateliers de théâtre Arts in Education

Les employés bénévoles de Fairfield County, Connecticut, ont de nouveau 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. 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*.

### Trousseaux d'alphabétisation pour les élèves britanniques

Les employés de Harlow, en partenariat avec la United Way locale, ont créé des trousseaux d'alphabétisation pour les élèves de la Cooks Spinney Primary Academy, une école financée par l'État pour les enfants âgés de 3 à 11 ans. Les trousseaux comprenaient trois livres flambant neufs adaptés à l'âge de chaque enfant, ainsi qu'un mot personnalisé pour encourager chaque élève à lire. Ces trousseaux d'alphabétisation seront offertes à 150 enfants de l'école de la première à la sixième année.



## Reconnaissance

### Liste d'honneur du Governor's Prevention Partnership

Encore une fois, en 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 célèbre les entreprises qui soutiennent le mentorat afin de faire en sorte que les enfants du Connecticut soient en sécurité,

réussissent, ne consomment pas de drogue et soient prêts pour le marché du travail. Chaque année, nos employés bénévoles conseillent des étudiants dans de nombreuses communautés du Connecticut.

### Prix Heart of Gold

En 2019, plus de 200 personnes se sont rassemblées pour saluer Pitney Bowes et son chef de la direction Marc Lautenbach lors de la 25<sup>e</sup> cérémonie annuelle de remise du prix Heart of Gold de United Way of Western Connecticut. Avant cela, Marc et une équipe d'employés bénévoles ont pris part à une activité d'alphabétisation au Boys & Girls Club de 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.



### Discovery Museum

Kathleen Ryan Mufson, directrice de la responsabilité sociale mondiale de l'entreprise et de la philanthropie et présidente de la Fondation Pitney Bowes, a été récemment saluée pour ses initiatives visant à soutenir l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques par le Discovery Museum, l'un des organismes sans but lucratif pour l'éducation partenaires de la Fondation Pitney Bowes.



### ARI

Pitney Bowes a été récemment saluée par ARI of Connecticut pour son partenariat de plus de 50 ans avec ARI (anciennement Always Reaching for Independence) et sa mission d'enrichir la vie des personnes en situation de handicap et de leurs familles en les aidant à atteindre leur plein potentiel. Johnna Torson, Vice-présidente exécutive



et directrice des ressources humaines, a accepté la reconnaissance au bal d'automne d'ARI au nom de la Fondation Pitney Bowes, de Pitney Bowes et de tous nos employés de Fairfield County et d'ailleurs.

### Mention de service public

Le sénateur du Connecticut Richard Blumenthal a récemment remis une Mention de service public à Polly O'Brien Morrow, directrice du programme de responsabilité sociale mondiale de Pitney Bowes et Vice-présidente de la Fondation Pitney Bowes. En présentant le certificat, le sénateur Blumenthal a déclaré : « Elle a touché des vies, elle a changé des avenir et elle a permis à des personnes de donner à leur tour, et il n'existe pas de plus grand cadeau ».



## 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 2019, 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 :

### Collectes de nourriture

- Austin, Texas : Les collègues d'Austin, au Texas, ont donné près de 300 kg de denrées alimentaires non périssables et en conserve à la banque alimentaire centrale du Texas qui les distribuera. Et pour la quatrième année consécutive, l'équipe d'Austin a organisé son projet Empty Bowl ou « bol vide », au cours duquel les employés ont partagé des marmites de leurs soupes et chilis maison préférés. Les collègues ont versé une contribution pour goûter les nombreuses recettes différentes, et les bénéficiaires ont été donnés à l'Armée du Salut d'Austin pour se rappeler que certaines personnes n'ont qu'un « bol vide » chaque jour.



- Stamford, Connecticut : Une collecte dans notre siège social a permis de recueillir 130 kg de nourriture, ce qui a permis de fournir 250 repas à la banque alimentaire du Sud-Ouest du Connecticut.
- Nos collègues au Brésil ont récemment recueilli 158 kg de nourriture, ce qui équivaut à 290 repas pour les personnes dans le besoin.
- Des collectes alimentaires ont également eu lieu à Shelton, Connecticut; Pine Brook, New Jersey; Jericho, New York; et Dallas/Fort Worth, Texas.

### Collectes de livres et de fournitures scolaires

- Rentrée scolaire à Dallas Fort Worth : L'équipe de Dallas Fort Worth a récemment adopté la Rayburn Elementary STEAM Academy, une école élémentaire de Grand Prairie, au Texas, pour les initiatives de ses employés en matière d'engagement communautaire. L'école accueille de nombreux enfants défavorisés, et plus de 84 % de ces élèves sont admissibles à des repas gratuits/à prix réduit. Les employés de DFW ont fait don de fournitures scolaires pour aider les élèves à se préparer à la réussite pour la prochaine année scolaire.

Grignotage et apprentissage : Tel fut le thème de la collecte de livres organisée par notre établissement d'Austin FDR au bénéfice du Boys & Girls Club d'Austin. Le club était en train de construire une nouvelle bibliothèque, et notre équipe s'est réunie pour donner plus de 150 livres, des classiques comme *Ne tirez pas sur l'oiseau moqueur* et les *Ramona de Beverly Cleary* à *Harry Potter* et *Women in Science*.



De plus, les employés ont organisé des collectes de jouets et cadeaux de Noël à Shelton et Stamford, Connecticut, Naperville, Illinois, et New York, New York.

### Autres actes de bonté bien pensés

- Pour la onzième année d'affilée, nos collègues d'Austin, Texas, ont célébré les fêtes en organisant un événement pour les réfugiés nouvellement arrivés dans la région. En partenariat avec Interfaith Action of Central Texas, l'équipe a organisé un dîner pour 60 invités, a chanté des chants de Noël, a distribué 40 cadeaux aux enfants et organisé la visite du père Noël, qui a ravi petits et grands.
- Nos collègues d'Australie et de Nouvelle-Zélande ont aussi participé à la campagne United Way Shoebox pour les enfants défavorisés et leurs familles de leurs communautés. L'équipe de Melbourne a donné 11 boîtes à chaussures remplies de fournitures scolaires et autres à l'école élémentaire Carlton de Melbourne. L'équipe de Sydney a donné 40 boîtes à chaussures aux familles de la région de West Ryde lors de l'événement « Magic of Storytelling » dans le parc. L'équipe de Brisbane a donné des livres, des fournitures de loisirs créatifs, des jouets et des articles de toilette à Micah Projects

pour les personnes sans abri et victimes de violence domestique, de discrimination ou d'isolement social.

## 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 depuis plus de trois quarts de siècle, 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 1,9 million de dollars américains ont été

versés à United Way, le Fonds de secours Pitney Bowes, la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge et de nombreuses autres organisations caritatives dans le monde entier, grâce aux dons des employés et aux montants équivalents versés par la Fondation Pitney Bowes. Grâce au programme de dons équivalents, l'entreprise incite davantage les employés à donner par retenue sur salaire dans plusieurs pays, et la Fondation Pitney Bowes verse des montants équivalents aux dons des employés dans tous les établissements participants. Et parce que l'entreprise couvre tous les frais administratifs, les dons de nos employés et les dons correspondants de la Fondation Pitney Bowes sont reversés à 100 % aux organismes caritatifs. Pour de plus amples renseignements [cliquez ici](#).

## Alphabétisation et éducation

### Notre mentalité communautaire

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'opportunités aux étudiants dans les endroits où l'entreprise est présente. Notre travail consiste principalement à aider 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 amour de l'apprentissage.

- Nous aidons des enfants des niveaux allant de la prématernelle jusqu'à l'école intermédiaire au moyen de programmes offerts toute l'année à l'école et après les cours. 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.

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. Que ce soit en faisant un bénévolat pratique ou basé sur des compétences, et que ce soit en faisant du tutorat ou en siégeant au conseil d'administration d'organismes sans but lucratif, des employés de Pitney Bowes sur l'ensemble de l'entreprise consacrent des milliers d'heures chaque année 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 permis à Reach Out and Read de travailler avec des médecins dans des communautés défavorisées à Atlanta,



Georgia; Spokane, Washington; et Bridgeport, Danbury et Stamford, Connecticut, pour prescrire des livres aux enfants risquant de commencer l'école avec des lacunes en lecture et en écriture. Reach Out and Read aide les jeunes enfants à préparer leur réussite scolaire en incorporant des livres aux soins pédiatriques et en encourageant les familles à lire ensemble à haute voix. Les prestataires médicaux de Reach Out and Read offrent des livres aux enfants lors des visites de contrôle de la petite enfance jusqu'à la scolarisation.

Le soutien de la Fondation Pitney Bowes aide 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 via leurs programmes Books for Babies et Books for Kids.

Nous soutenons depuis longtemps 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.

La Fondation a récemment étendu son partenariat avec la YMCA des forces armées, afin de poursuivre Strengthening Our Military Family™ via des programmes qui encouragent l'engagement des parents, stimulent le développement des aptitudes linguistiques et des aptitudes de lecture et d'écriture, et favorisent un véritable amour de l'apprentissage. Notre soutien permet d'amener le programme Operation Little Learners à Camp Pendleton North, Twentynine Palms, et San Diego, Californie; Pearl Harbor, Hawaï; El Paso, Texas; Fort Leonard Wood, Missouri; Altus, Oklahoma; et Hampton Roads, Virginie.

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

- ChildCareGroup, Dallas, Texas
- Caroline House Mother et Child Literacy Program, Bridgeport, Connecticut
- Rainbow Village Early Child Development Center, Atlanta, Géorgie
- Families First's Early Learning Space for Low-Income Families, Atlanta, Géorgie
- United Way of Western Connecticut Strong Start Neighborhood Early Literacy Program, Danbury, Connecticut

## Programmes d'alphabétisation de la jeunesse

### Reading is Fundamental

Depuis 2004, Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent le travail

essentiel de 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 bénévole 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<sup>e</sup> année, organisent des projets d'art et aident les enfants à choisir un nouveau livre qu'ils pourront apporter à la maison. Nos activités Share the Message: READ! en 2019 comprenaient le « Giant Leap Day » au Discovery Museum and Planetarium de Bridgeport, Connecticut, pour fêter le 50<sup>e</sup> anniversaire d'Apollo 11, la mission grâce à laquelle l'homme fit ses premiers pas sur la lune.

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

d'apprentissage individuel pour les élèves en cas d'absence de leur partenaire de Tutoring with the Lightning Squad.

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

- Communities in Schools, Atlanta, Géorgie
- Danbury Youth Services Kids Literacy Program, Danbury, Connecticut
- 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

**THE GOVERNOR'S Prevention Partnership** **TRUE Colors**  
Sexual Minority Youth and Family Services

## CELEBRATING US: VOICES OF LGBTQ+ YOUTH

We have partnered with True Colors and Pitney Bowes for an inspiring conversation led by youth and others with lived experience and to learn about The Partnership's initiatives to promote inclusivity in mentoring programs.

**JUNE 30**  
10:00 a.m. - 11:30 a.m.  
**FREE ZOOM WEBINAR**

**Register:**  
[PreventionWorksCT.org](http://PreventionWorksCT.org)

**Featuring:**  
**Rep. Jeff Currey**

**Reading**  
Is Fundamental



- Operation Outreach dans les écoles publique de Detroit, Michigan et Troy, New York
- Reading Partners One-to-One Literacy Tutoring, Stamford, Connecticut
- ReadWorks, Bridgeport, Connecticut
- Whole School Whole Child Program at City Year, Detroit, Michigan

## Mentorat –

### Merci PB

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 partenariat d'accorder les programmes de mentorat du Connecticut pour mieux répondre aux besoins des jeunes LGBTQQ\* (lesbien, gai, bisexuel, transgenre, queer et en questionnement) dans le Connecticut.

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 2019, 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); et Big Brothers Big Sisters of Southwestern Connecticut (Bridgeport, Connecticut).

Depuis 2007, nous sommes partenaire national de Read to a Child, et soutenons ainsi des programmes d'alphabétisation et

de mentorat qui favorisent l'amour de la lecture, améliorent les capacités de lecture et d'écriture, et autonomisent les enfants défavorisés en invitant les adultes à leur faire régulièrement la lecture à haute voix. En mars 2019 (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's School-Based Mentoring and Scholarship Programs (Danbury, Connecticut)
- Future 5 College Prep Program (Stamford, Connecticut)
- School for Ethical Education School-Based Grants Program (Connecticut)
- Urban Impact (Bridgeport, Connecticut)
- YouthGo Middle School Mentoring Program (Appleton, Wisconsin)
- Stamford Public Education Foundation Achieving Lasting Change through Mentoring (Stamford, Connecticut)

Nous avons également offert notre soutien aux programmes scolaires suivants :

- Teach for America (Bridgeport, Connecticut)

- 826 Michigan (Detroit, Michigan)
- Audubon Connecticut's Schoolyard Habitat Program (Stamford, Connecticut)
- Beyond Basics' Literacy Initiative for Detroit High Schools (Detroit, Michigan)
- Domus Foundation's Literacy Efforts at Stamford Academy (Stamford, Connecticut)
- School Volunteer Association of Bridgeport's Reading Enrichment Program (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 2019, la Fondation a offert des subventions pour soutenir l'alphabétisation et la réussite scolaire pour les élèves du Boys & Girls Club of Athens (Géorgie), Boys & Girls Club of Spokane County (Washington), et Boys & Girls Clubs of Greater Dallas (Texas).



## BOYS & GIRLS CLUBS OF AMERICA

D'autres programmes parascolaires que nous soutenons comprennent :

- Brilliant Detroit's After-School, One-on-One (High Dose) Literacy Instruction (Detroit, Michigan)
- Education is Freedom's College, Career, and Life Readiness (Dallas, Texas)

- Focus HOPE KIDS: HOPE 21st Century Community Learning Program (Grand Rapids, Michigan)
- Girl Scouts of The Northwestern Great Lakes Inc's Reaching Out in the Fox Cities (Appleton, Wisconsin)
- Girls Incorporated of Greater Atlanta's Literacy Initiative (Atlanta, Géorgie)
- Girls Incorporated of Metropolitan Dallas Girls Inc. Experience Program (Dallas, Texas)
- Grand Rapids Creative Youth Center After school creative writing programs (Grand Rapids, Michigan)
- Healthy Youth USA Foundation Inc's After School Club (Atlanta, Géorgie)
- Trinity River Mission (Dallas, Texas)
- Wakeman Memorial Association Inc. (Bridgeport, Connecticut)
- Wellspring (Detroit, Michigan)
- WINGS for Kids Surmounting the Achievement Gap with WINGS After School (Dallas, Texas)
- YMCA of Stamford LEAD Academy (Stamford, Connecticut)

### Apprentissage estival

Depuis de nombreuses années, la Fondation Pitney Bowes soutient à l'échelle nationale le programme d'enrichissement scolaire Horizons National, qui offre des cours d'été à des élèves à risque et à faible revenu dans 19 états, en collaboration avec près de 500 écoles, collèges et universités indépendants des États-Unis. Notre soutien permet aux affiliés de Horizons d'obtenir des spécialistes en lecture, des outils d'évaluation, de la formation et du matériel sur les STIM afin de gérer le programme et de faciliter l'échange d'information avec les parents et les écoles publiques. Cette année, nous

avons eu le plaisir de tenir le rôle de Parrain de l'éducation lors de la conférence annuelle de l'organisation. Notre parrainage a permis la participation du Dr. Marc Brackett, auteur de Permission to Feel et créateur du programme RULER au Center for Emotional Intelligence de l'Université de Yale. RULER est utilisé par les Children's Learning Centers de Fairfield County (CLC), un autre partenaire de longue date de Pitney Bowes en matière d'éducation.



Nous soutenons aussi depuis longtemps SoundWaters, une organisation du Connecticut qui permet aux enfants d'explorer et d'en apprendre plus sur le détroit de Long Island grâce à des programmes qui comprennent de la navigation, des activités d'initiation aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, des voyages scolaires et des camps. Pitney Bowes fut un parrain fondateur et entretient depuis un partenariat fort avec le groupe.

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

- Bartlett Arboretum Summer Camp Nature Immersion Program (Stamford, Connecticut)
- Building One Community's Summer Reading Program for Disadvantaged

- Immigrant Children (Stamford, Connecticut)
- Discovery Museum's Summer STEM Learning Programs (Fairfield County, Connecticut)
- Odyssey Summer Program (Atlanta, Géorgie)
- Person to Person (P2P) Summer Campership Program (Fairfield County, Connecticut)
- Project Transformation North Texas (Dallas, Texas)
- Page Ahead Children's Literacy Summer Reading Program (Spokane, Washington)
- Starfish Connection's After School and Summer Enrichment Programs (Stamford, Connecticut)

### 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. En tant qu'entreprise partenaire de buildOn, nous invitons 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)
- LAHC-Leaders Advancing And Helping Communities' Youth Leadership Bridge to College Program (Grand Rapids, Michigan)
- MPKids, Dallas, Texas
- Stamford Public Education Foundation's Parent and Children's Leadership Training Institute, Stamford, Connecticut
- Valley United Way Youth Leadership Development Program, Shelton, Connecticut

### Formation en entrepreneuriat

Depuis 2000, Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent à l'échelle nationale le Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE). 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 à Dallas, Washington, D.C., New York City et Boston. Nous avons aussi soutenu le Global Showcase et les événements régionaux exclusifs du NFTE.



En 2019, 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 du MIT. Les étudiants créent une application originale pour répondre à un besoin de leur communauté, établissent un bref plan d'affaires et des éléments de mercatique pour cette application, et présentent le tout à une exposition Startup Showcase pour peut-être gagner un financement et de la publicité.

### Cours de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

La Fondation Pitney Bowes s'est associée à MIND Research Inc. dans le but d'étendre l'accès à ST MATH, une expérience mathématique transformatrice, à des élèves du préscolaire jusqu'au premier cycle du secondaire dans le Connecticut, l'Indiana et l'État de New York. ST MATH est une expérience mathématique très visuelle, stimulante et rigoureuse qui permet de développer des compétences

précieuses et inspire les étudiants à résoudre des problèmes de façon créative. L'approche brevetée du programme associe casse-têtes complexes, résolution de problèmes non routiniers et rétroaction informative.

En octobre 2019, le Connecticut Science Center a ouvert une nouvelle exposition exclusive, Our Changing Earth, présentée par la Fondation Pitney Bowes. L'exposition propose une expérience immersive qui met en lumière les théories actuelles dans

le domaine des sciences de la Terre, y compris l'incidence de l'activité humaine sur l'environnement naturel, et ce que l'on peut attendre de l'avenir. Grâce à l'écran tactile du système d'informations géographiques du centre, les visiteurs peuvent explorer le climat changeant du Connecticut et y superposer des données uniques sur les risques.



**Inspirer l'innovation à la Maker Faire**

La Maker Faire est une exposition familiale consacrée aux inventions, à la créativité et à l'ingéniosité ainsi qu'une célébration mondiale du mouvement « Maker ». Pitney Bowes soutient la Maker Faire du Connecticut depuis plusieurs années. La première Maker Faire, qui a eu lieu en 2005 à San Mateo, Californie, accueille désormais près de 1 200 fabricants et 125 000 visiteurs, tandis que son événement jumeau à New York a atteint pratiquement la même taille en seulement six ans. En plus de ces deux événements et d'autres Maker Faires d'importance dans d'autres villes, plus de 200 Mini Maker Faires organisées indépendamment par les communautés ont lieu chaque année dans 44 pays du monde.

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 (Albany/Troy, New York)
- Community Guilds Inc. Scaling STE(A)M Truck (Atlanta, Géorgie)
- Connecticut Science Center Next Generation Science Standards Teacher Training, Shelton, Connecticut
- Discovery Museum STEM Education Fund, Bridgeport, Connecticut
- Discovery World STEM Educational Opportunities for Underserved Girls (Milwaukee, Wisconsin)



- Girl Scouts of Connecticut Robotics Program (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
- LifeBridge Community Services' STEM/Literacy Enrichment Program (Bridgeport, Connecticut)
- New York Hall of Science (Queens, New York)
- TEAM Inc. Tech Stars Computer Literacy Program (Shelton, Connecticut)
- Urban Youth Empowerment Programs/STEAM for Urban Youth (Bridgeport, Connecticut)

**Cours d'art**

- City Lights & Co.'s City Lights Cultural Arts Integration and Enrichment in the Schools (Bridgeport, Connecticut)
- INTAKE Organization's Reading Music, Reading at Grade Level: Using Music Education and Reading Tutoring to Help Underperforming Children Achieve Literacy (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)
- Shakespeare on the Sound Arts Education Programs (Fairfield County, Connecticut)
- Silvermine Arts Center at Trailblazers Academy (Stamford, Connecticut)
- Stamford Center for the Arts Young Playwright Program (Stamford, Connecticut)
- Stamford Public Education Foundation All-School Musical (Stamford, Connecticut)
- Valley Shakespeare Festival Company Summer Outdoor Production (Shelton, 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.



## ProLiteracy®

En tant que parrain de ProLiteracy Worldwide depuis 2004, nous avons eu le plaisir de soutenir le programme de développement des compétences professionnelles pour adultes Job Skills for Adults Learning through Libraries (aussi appelé Job Skills for ALL) de l'organisation en 2019. Cette initiative a permis à ProLiteracy de toucher un public plus large en apportant ses cours du programme « Preparing Low-Skilled Adults for the Workplace » dans les bibliothèques.

Depuis plus de dix ans, la Fondation Pitney Bowes soutient Creating IT Futures (CITF), qui apporte la promesse de métiers bien payés dans l'informatique aux communautés traditionnellement sous-représentées dans le milieu de l'informatique, ce qui inclut les femmes, les personnes de couleur et les anciens combattants, en offrant aux apprenants des compétences pouvant déboucher sur des carrières à vie. La Fondation Pitney

Bowes fait des dons au programme IT-Ready de CITF, qui permet de former des adultes au métier de spécialiste du soutien informatique, de leur faire passer des certifications et de lancer leur carrière dans la technologie en huit semaines.

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 :

- Applied Behavioral Rehabilitation Institute Inc.'s Homes for the Brave Training for Success Vocational & Educational Program (Bridgeport, Connecticut)
- ARI of Connecticut Peer Mentoring and Job Readiness Training (Stamford, Connecticut)
- Association for Independent Living Way Program: Vocational Education & Maintenance (Dallas, Texas)
- Burroughs Community Center English Language Services, Bridgeport, Connecticut
- Career Resource's STRIVE Bridgeport (Bridgeport, Connecticut)

- 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)
- LIFT's Literacy Education for Low-Income Adults (Dallas, Texas)
- Literacy Action program for adults with low literacy levels (Atlanta, Géorgie)
- Literacy Volunteers of Greater New Haven's Sustaining Literacy in Shelton & The Valley Program (Shelton, Connecticut)
- LVA School Incorporated's Pathways to Success (Danbury, Connecticut)
- 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)
- Southwest Economic Solutions Career Pathways Navigator (Grand Rapids, Michigan)
- Texas Adult Literacy Program (Dallas, Texas)
- Vocational Development Center (Omaha, Nebraska)
- Wilkinson Center Adult Education Program (Dallas, Texas)
- Women are Dreamers Too (Atlanta, Géorgie)
- Women's Mentoring Network E to the 4th POWER Program (Education, Employment, Economic Security, Empowerment) (Stamford, Connecticut)

- The Workplace Inc. Dress for Success Program (Bridgeport, Connecticut)
- Youth Village Resources of Dallas Inc.'s Job Training and Career Planning (Dallas, Texas)

### Partenariat pour un impact collectif

Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent depuis ses débuts la Stamford Cradle to Career Collaborative, une collaboration intersectorielle basée sur le cadre reconnu à l'échelle nationale StriveTogether Framework, qui permet aux parties intéressées de la communauté de travailler ensemble. La Collaborative rassemble des ressources pour aider les jeunes à devenir des citoyens actifs et productifs, en exploitant les réseaux Community Action Networks pour se concentrer sur les questions de performance scolaire ainsi que sur les facteurs physiques, sociaux et émotionnels aux étapes clés, de la santé et du développement de la petite enfance jusqu'au postsecondaire, l'université et/ou la professionnalisation. Les subventions de notre fondation soutiennent la collecte et l'analyse des données, qui constituent la base du travail de la Collaborative.

D'autres programmes soutenus par la Fondation Pitney Bowes comprennent :

### Programmes d'engagement des parents et des familles

- Connecticut Association for Human Services Family Economic Success Program CT Money School and Youth Money School (Fairfield County, Connecticut)
- Humanities Washington's Prime Time Family Reading Program (Spokane, Washington)
- Literacy Lab Leading Men's Fellowship Program (Milwaukee, Wisconsin)
- North America World Literacy Foundation's Michigan Reads Program (Michigan)
- 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)

### Services de santé et de soutien

- CASA of the Fox Cities (Appleton, Wisconsin)
- Center for Sexual Assault Crisis and Education Center's Youth Health and Safety Program (Fairfield County, Connecticut)
- 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)
- CitySquare Food (Dallas, Texas)
- Connecticut Appleseed Center for Law and Justice
- Community Clothes Closet Children's Shopping Floor/Cool for School (Appleton, Wisconsin)
- Domus Kids' Lion's Den Out-of-School-Time Program (Stamford, Connecticut)
- Hearing Oral Program of Excellence (HOPE) (Spokane, Washington)
- Kids In Crisis (KIC) Educational Services (Connecticut)
- Laurel House Tele-Education Support (TEDS), enhancement (Fairfield County, Connecticut)
- NAMI of Connecticut's Enhanced Stamford School Outreach and Education for Mental Health (Stamford, Connecticut)
- Wings for Kids (Atlanta, Géorgie)

### Immigrants récents

- Connecticut Institute for Refugees and Immigrants Inc.'s Refugee Mentor Program Expansion (Bridgeport, Connecticut)
- International Rescue Committee Mentors for Success Program (Bridgeport, Connecticut)
- Refugee and Asylee Mentor Program through the Connecticut Institute for Refugees and Immigrants
- 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 Fondation Navjyoti, qui mobilise et exploite le potentiel des enfants, des jeunes, des femmes et des gens en général pour répondre aux problèmes socio-économique inclusif
- Bhatkya Vimukta Jati Shikshan Sanstha, une ONG qui fait la différence dans la vie des enfants défavorisés.
- NIIT Foundation Association utilise les compétences et l'éducation pour avoir une incidence profonde sur les communautés défavorisées
- L'ONG Manthan, une organisation qui œuvre pour une société productive, autosuffisante, pacifique et intégrée.

## Soutien à la communauté locale : Aider ceux dans le besoin

En plus de l'accent que nous mettons sur l'éducation, nous offrons des subventions pour répondre à d'autres besoins urgents des communautés, du secours aux sinistrés à l'aide aux familles en difficulté. Nous faisons ce travail par le biais du Fonds de secours Pitney Bowes, de la Fondation Pitney Bowes, et

des organismes de santé et de services sociaux qui desservent les communautés affectées.

### Secours aux sinistrés

En temps de crise, nous soutenons les communautés affectées. Aux États-Unis, cela comprend le soutien aux employés et aux œuvres de bienfaisance publiques par le biais 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/le Croissant-Rouge, et la Fondation Pitney Bowes complète ces dons par des montants équivalents.



### Réponse à la COVID-19

La pandémie de COVID-19 a perturbé et mis en difficulté les employés et les communautés du monde entier. Pour de plus amples renseignements sur notre réponse, veuillez consulter la section spéciale de ce rapport, Notre réponse à la COVID-19.

### Secours lors des feux de brousse en Australie

La saison de feux de brousse 2019-2020 en Australie a dévasté une zone de plus de 112 000 km<sup>2</sup>. Début 2020, Pitney Bowes a lancé un appel mondial spécial pour soutenir les opérations de secours. La Fondation Pitney Bowes a complété les dons faits par les employés

à la Croix-Rouge et au Croissant-Rouge, et ces fonds ont été distribués via le Fonds d'intervention international de la Croix-Rouge américaine.

### 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 au sein des communautés pour obtenir 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, le Fonds de secours assiste d'autres organisations sans but lucratif dans leurs efforts de secours et de rétablissement. En 2019, le Fonds de secours a offert son soutien aux banques alimentaires, à la Croix-Rouge américaine, au Fonds américain pour l'UNICEF, et à la California Community Foundation.

### Croix-Rouge

En plus de notre collaboration de longue date avec la Croix-Rouge pour les collectes de sang, nous soutenons sa mission de secourir les personnes victimes de catastrophes naturelles et de tragédies personnelles. Nous soutenons la Croix-Rouge depuis les années 1950 grâce à nos campagnes de dons annuelles auprès des employés aux États-Unis et grâce aux appels mondiaux que nous avons lancés lorsque des catastrophes ont frappé nos activités en dehors des États-Unis. Jason Dies, Vice-président exécutif et Président de Pitney Bowes Sending Technology Solutions, a récemment rejoint le conseil de la branche régionale du Connecticut de la Croix-Rouge américaine.

### Fonds de secours national du Premier Ministre (Inde) :

Pitney Bowes Inde a contribué au Fonds de secours national du Premier Ministre afin d'apporter une aide immédiate aux familles touchées par des catastrophes comme les inondations, les cyclones et les tremblements de terre. Notre contribution a également permis de couvrir les coûts des traitements médicaux des personnes dans le besoin.

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

Le Fonds de secours Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes font régulièrement des dons à des organismes qui aident des personnes à faible revenu et leurs familles 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. Cela inclut notre partenariat de longue date avec United Way via 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 d'un certain nombre d'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.

### CECP : Chief Executives for Corporate Purpose [cecp.org](http://cecp.org)

CECP est une 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. Fondée

en 1999 par l'acteur et philanthrope Paul Newman et d'autres chefs d'entreprises pour créer un monde meilleur grâce aux entreprises, CECF est devenue un mouvement dont font partie plus de 200 des plus grandes entreprises du monde. CECF aide les entreprises à transformer leur stratégie sociale en leur offrant des relations, des conseils et une reconnaissance personnalisés.

### ACCP : Association of Corporate Citizenship Professionals [accp.org](http://accp.org)

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 de la formation aidant ses membres à naviguer dans le secteur de l'entreprise citoyenne et améliorant l'efficacité de leur travail.

### Boston College Center for Corporate Citizenship [ccc.bc.edu/content/ccc/membership](http://ccc.bc.edu/content/ccc/membership)

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 renforcer nos programmes de citoyenneté.

### Candid [candid.org](http://candid.org)

Chaque année, des millions d'organismes sans but lucratif dépensent des milliards de dollars dans le monde entier. Grâce à la recherche, la collaboration et la formation, Candid met en relation des personnes qui veulent changer le monde avec les ressources dont elles ont besoin pour cela. Foundation Center et GuideStar ont fusionné pour devenir Candid, une organisation sans but lucratif conforme à la section 501(c)(3).

### Council on Foundations [cof.org/membership/benefits](http://cof.org/membership/benefits)

Le Council on Foundations met à disposition des ressources pour informer et améliorer le travail des fondations privées et d'entreprises, qui comprennent des opportunités de réseautage entre dirigeants de fondations œuvrant pour le bien commun.

### Points of Light Foundation [pointsoflight.org/our-mission](http://pointsoflight.org/our-mission)

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.

## Performance de 2019

Total des dons (Fondation Pitney Bowes, Fonds de secours Pitney Bowes et contributions d'entreprise) : 3,7 millions de dollars

- Subventions de la Fondation Pitney Bowes pour l'alphabétisation et l'éducation : 1,8 million de dollars
- Subventions de bénévole de la Fondation Pitney Bowes : 0,2 million de dollars
- Total des versements équivalents aux dons des employés : 0,9 million de dollars à plus de 1 500 organismes sans but lucratif (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Inde, Japon et Australie)
- Contributions d'entreprise pour des organismes de bienfaisance : 0,8 million de dollars

En outre, valeur agrégée du bénévolat des employés : 1,6 million de dollars/32 500 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)

# 1,6 million de dollars

de valeur agrégée du bénévolat des employés.

### Fondation Pitney Bowes – Résultats du programme de subventions\*

|  | 2018      | 2017      | 2016      | 2015      | 2014      |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre d'organismes ayant reçu des subventions                             | 136       | 135       | 109       | 160       | 144       |
| Nombres d'étudiants ou d'élèves directement touchés par les subventions PB | 111 253   | 154 785   | 186 989   | 193 760   | 135 055   |
| Nombres d'enseignants directement touchés par les subventions PB           | 3 388     | 4 142     | 3 113     | 3 850     | 3 067     |
| Heures d'enrichissement des élèves   | 4 015 636 | 4 299 947 | 4 310 879 | 4 299 751 | 3 645 804 |

\* En raison de la COVID-19, nous donnons aux organismes sans but lucratif que nous subventionnons plus de temps pour rapporter leurs résultats relatifs aux subventions pour l'éducation 2019. Ces résultats seront communiqués à une date ultérieure.

## Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

Notre réponse à la  
COVID-19

Depuis 100 ans, Pitney Bowes est guidée par une valeur fondamentale : « faire les choses de la bonne façon ». Aujourd'hui, ce principe demeure de la plus haute importance alors que nous devons faire face à la menace sans précédent posée par le virus de la COVID-19. Nous nous engageons à faire les choses de la bonne façon pour nos employés, nos clients et nos partenaires tout au long de cette période d'incertitude.

À cette fin, nous surveillons étroitement la situation et respectons les recommandations en vigueur du Center for Disease Control et de l'Organisation mondiale de la santé. Même si ces deux groupes ont indiqué que le risque de transmission du virus par la manipulation du courrier et des colis est minimal, ce n'est que l'un des nombreux risques auxquels fait face notre organisation à mesure que la pandémie progresse. Voici un bref aperçu de quelques-unes des démarches que nous entreprenons pour aider nos employés, nos clients et nos communautés à rester en sécurité et en bonne santé.



Mise en place de l'équipe centralisée de gestion de la réponse à la COVID-19



Contributions à plusieurs fonds de secours contre la COVID-19.



Les établissements de Pitney Bowes ont continué de travailler en tant qu'activités essentielles tout au long de la pandémie

The Way Forward for Small Business, une ressource hebdomadaire en ligne pour aider les petites entreprises sur la voie du rétablissement

Maintenir la sécurité de nos établissements



Une nouvelle norme élevée de protocoles de santé et de sécurité sur l'ensemble de nos établissements



Accès gratuit à SendPro Online pour tous les clients afin de permettre l'envoi à distance

Dons en nature comprenant  
Ordinateurs portatifs  
Papier  
Services d'emballage et d'expédition



## Organiser notre réponse

Le ministère américain de la sécurité intérieure a désigné notre activité comme un service essentiel. En tant que fournisseur « d'infrastructure essentielle critique », nous comprenons que l'envoi du courrier et des colis est un élément critique de notre économie et vital aux affaires de nos clients, ainsi que pour la santé et la sécurité des consommateurs des biens et services que nous traitons.

Nous avons mis en place une équipe centrale de gestion de la réponse à la COVID, qui reçoit des informations de toutes les composantes de l'organisation, prend des décisions opportunes en fonction des meilleures informations disponibles, garantit la cohérence sur l'ensemble de l'organisation, et donne des conseils pour agir rapidement et de manière localisée lorsque nécessaire. Au sein de l'équipe, notre groupe de continuité des activités a conçu des plans détaillés pour protéger notre personnel et limiter la propagation de la maladie.

En tant qu'organisation de services mondiale avec de nombreux établissements en activité chaque jour, nous avons entrepris de nombreuses démarches pour veiller à ce que nos employés travaillent dans un environnement conforme à une nouvelle norme élevée de santé et de sécurité. Ces démarches comprennent, sans s'y limiter, des protocoles de nettoyage des surfaces fréquemment touchées, des équipements de protection individuelle, une distanciation sociale et des mises à jour

des processus opérationnels afin de limiter le risque de propagation. Les employés malades ont qui sont entrés en contact avec une personne testée positive à la COVID-19 ont reçu l'ordre de rester à la maison et de se faire suivre par un professionnel de santé. Les équipes de gestion commerciale et de l'exploitation se réunissent régulièrement pour contrôler les développements et y apporter des réponses en temps réel.

Nous continuons d'affiner notre réponse à mesure que la pandémie progresse. Nous avons concentré nos efforts et déployé nos ressources de façon ciblée pour répondre aux inquiétudes des employés et de la direction sur la santé et la sécurité, au moyen de formations en ligne et de communications fréquentes. Nous sommes guidés par notre valeur fondamentale, faire les choses de la bonne façon, et par notre principe consistant à maintenir l'emploi le plus longtemps possible, en exploitant toutes les ressources disponibles par pays et par État.

### Maintenir la sécurité de nos établissements

#### Tous les établissements :

- Ont pris des mesures décisives anticipées, en amont des consignes gouvernementales
- Ont mis en place des contrôles de température et fourni des masques dans tous les établissements
- Ont développé et mis en œuvre un protocole de nettoyage fréquent des zones et des surfaces fréquemment touchées
- Ont développé et mis en œuvre un

protocole de nettoyage minutieux des bureaux qui ont connu des cas positifs

- Ont facilité la concentration sur les établissements principaux afin d'assurer la continuité de leur soutien essentiel aux clients.

#### Les bureaux :

- Ont incité les employés à travailler à la maison autant que possible, de façon uniforme dans le monde entier
- Ont mis en œuvre un processus d'exceptions pour permettre un accès limité aux bureaux pour les tâches ne pouvant être effectuées qu'en présentiel.

#### Les établissements industriels :

- Ont mis en place une équipe polyvalente ayant pour mission d'identifier et d'acquérir les fournitures nécessaires pour s'assurer que les établissements demeurent ouverts avec toute la sécurité nécessaire, et de tenir un inventaire sur six mois de fournitures d'origine locale, autant que possible
- Ont mis en place des centres d'entreposage de produits d'entretien et de toilettes pour anticiper les pénuries potentielles
- Ont imposé des mesures préventives appropriées, dont des contrôles de température, l'utilisation de masques, le lavage des mains, la distanciation sociale et le signalement de symptômes, et créé une signalétique et des partitions pour renforcer ces mesures.

#### Aider nos clients

Des centaines de milliers de petites entreprises dépendent de notre unité

Sending Technology Solutions pour leurs opérations critiques de courrier et d'expéditions. À mesure que la pandémie se développait, nous avons rapidement pris des mesures pour communiquer avec ces entreprises et doter nos équipes de ventes et de service à la clientèle de premières lignes de capacités de soutien supplémentaires. Notre plan de soutien comportait trois éléments :

Soutenir la continuité des activités. Nous avons commencé par garantir à nos clients que la sécurité de nos employés, clients et fournisseurs était notre plus grande priorité et leur communiquer les mesures de sécurité mises en place.

Permettre l'envoi à distance. À mesure que la pandémie se propageait, nos clients se sont trouvés sans accès à leurs bureaux et ont eu donc besoin d'une solution pour envoyer du courrier, des documents et des colis importants à distance. Pour permettre l'envoi à distance, nous avons offert à tous nos clients un accès gratuit à notre logiciel SendPro Online pour imprimer des timbres postaux. Plusieurs milliers de clients ont profité de cette offre et utilisé des solutions de travail à distance pour gérer leur courrier et leurs expéditions.

Un soutien tangible au rétablissement. En avril, nous avons lancé [The Way Forward for Small Business](#), une ressource hebdomadaire en ligne pour aider les petites entreprises sur la voie du rétablissement. Par des vidéos, des articles et des fiches d'information, nous avons abordé des sujets critiques tels que l'aide financière gouvernementale, le

fonctionnement et la sécurité du milieu de travail, vendre dans un environnement de travail à distance, et des idées pour maintenir la trésorerie.

En raison du grand nombre de petites entreprises que nous comptons dans la clientèle de Sending Technology Solutions, nous avons également créé un menu d'outils financiers comme des trêves de paiement, des exonérations de frais et des prolongations pour les aider à faire face aux difficultés.

Dans nos activités de services de tri préliminaire et de commerce électronique mondial, nos principales priorités furent de préserver la sécurité de nos employés et le bon fonctionnement de nos services essentiels afin de pouvoir continuer de servir des clients importants comme des institutions financières et des détaillants en ligne en traitant de gros volumes de courrier et de colis. Nous avons respecté toutes les prescriptions gouvernementales afin de garantir la sécurité de nos employés, de nos établissements et de nos véhicules, et de maintenir le flux de courrier et de colis.

#### Aider nos communautés

Dans le respect de notre culture et de nos valeurs, nous ne pouvions répondre à la pandémie sans tenir compte des besoins relatifs à celle-ci dans nos communautés. « Donner à la communauté n'est pas seulement la bonne chose à faire, cela fait partie intégrante de notre organisation », a déclaré Marc Lautenbach, président et chef de la direction de Pitney Bowes. « Je suis immensément fier de ce que nous entreprenons pour aider nos clients et nos



communautés à porter le fardeau en cette époque difficile. »

L'entreprise a contribué à la United Way Worldwide COVID-19 Community Response and Recovery Fund, la United Way of Western Connecticut for the Connecticut United Ways COVID-19 Response Funds and ALICE Relief Fund, la Valley United Way for the Valley COVID-19 Fund, au Fairfield County's Community Foundation COVID Fund et à l'hôpital de Stamford. De plus, nous contribuons au Project HOPE, qui collabore avec Business Roundtable pour acquérir des équipements de protection individuelle (EPI) auprès de fournisseurs du monde entier.

Notre équipe mondiale de responsabilité sociale et de philanthropie travaille également avec les organismes sans but lucratif partenaires pour soutenir leurs missions principales. Nous avons converti les partenariats d'événements existants en soutien opérationnel illimité et nous apporterons des réponses aux nouveaux besoins à mesure que ceux-ci surviennent.

La Fondation Pitney Bowes a fait des dons spéciaux à des banques alimentaires de plus de 45 communautés dans lesquelles nous sommes implantés aux États-Unis. La Fondation a également accéléré l'attribution de ses subventions à un grand nombre de ses partenaires pour l'alphabétisation et l'éducation, dont des organismes sans but lucratif nationaux et locaux offrant des services essentiels comme des gardes d'enfants sur place pour le personnel hospitalier et les premiers intervenants, ou des dons de livres, de programmes

d'enrichissement et de documents en ligne pour le programme de mathématiques aux élèves des communautés défavorisées.

À Bridgeport, Connecticut, notre soutien a aidé Read to Grow à donner des livres aux élèves dans le besoin. Chaque semaine, depuis mai, les élèves peuvent choisir des livres à ramener à la maison sur des lieux de repas scolaires dans toute la ville.

Nous avons encouragé nos employés à continuer de soutenir leurs communautés de la manière qui leur convient le mieux. Nous leur avons également présenté des opportunités de bénévolat vitales, comme du mentorat via le programme de lecture en ligne Vello de United Way, ou aider les **Volontaires des Nations unies**.

L'entreprise a également fait des dons en nature, dont :

- 100 ordinateurs portatifs d'occasion reconfigurés avec cordons d'alimentation au Norwalk Community College de Fairfield County, Connecticut, pour aider les étudiants dans le besoin à suivre leurs cours en ligne.
- Du papier pour créer des ensembles éducatifs pour les élèves du système scolaire public de Milwaukee, grâce à notre équipe des Services de tri préliminaire de Milwaukee en coopération avec la branche locale de United Way.
- Des services d'emballage et d'expédition pour Good American, la marque de vêtements éthiques de Khloe Kardashian, pour soutenir son million de dollars de dons de jeans au personnel hospitalier.

Nous comprenons que la pandémie aura une incidence durable sur nos communautés, et nous continuerons de travailler avec nos organismes sans but lucratif partenaires pour contribuer à répondre aux besoins changeants des communautés. Plus tard cette année, la Fondation Pitney Bowes offrira une subvention spéciale d'équipes de bénévoles au United Way Worldwide COVID-19 Relief Fund en reconnaissance du service communautaire de nos employés qui ont apporté leur soutien aux banques alimentaires, aux hôpitaux locaux, aux collectes de sang, aux voisins dans le besoin, aux commerçants locaux et au personnel de livraison, ainsi qu'à la livraison de repas aux premiers intervenants.

pitney bowes



100  
years

#### 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://pitneybowes.com/ca/fr)

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