

Direction générale
Responsabilité
Rapport
2020





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

En avril de l'année dernière, notre entreprise est entrée dans notre deuxième siècle lors d'une pandémie mondiale. Il y avait une certaine symétrie dans la façon dont nous sommes entrés dans notre deuxième siècle, puisque Pitney Bowes a commencé il y a cent ans, alors que la dernière pandémie majeure prenait fin. En plus de la pandémie mondiale, 2020 a été une année de bouleversements sociaux énormes. Avec toutes ces perturbations, il y a eu des occasions. Des occasions d'un point de vue commercial et, surtout, des occasions de démontrer nos engagements à l'égard de nos valeurs de faire ce qu'il faut de la bonne façon et, en fin de compte, des occasions de démontrer notre caractère.

J'ai toujours pensé que les entreprises prospères qui créent de la valeur à long terme répondent efficacement à quatre questions : Premièrement, pourquoi les employés travaillent-ils pour vous? Deuxièmement, pourquoi les clients achètent-ils chez vous? Troisièmement, pourquoi les communautés vous autorisent-elles à opérer dans leur région? Enfin, pourquoi les investisseurs vous donnent-ils le capital nécessaire pour gérer votre entreprise?

Certaines personnes appellent cela la gestion des parties prenantes et c'est peut-être le cas. J'appelle cela gérer une entreprise. Limitez votre attention à l'une de ces priorités pour en favoriser une autre et tout avantage que vous créez sera éphémère.

Il a toujours été important de se concentrer sur la santé et le bien-être de vos employés. En 2020, c'était littéralement une question de vie ou de mort. Comme Pitney Bowes était considérée comme une entreprise essentielle, la plupart de nos employés se sont présentés dans nos centres de distribution et de tri comme avant, mais avec de nouveaux protocoles. Des masques, des distances sociales, des vérifications de température et divers autres changements

ont été apportés pour assurer la sécurité de notre équipe. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous avons fait face aux défis stratégiques et humains de la pandémie, consultez « Notre réponse à la COVID-19 » dans le présent rapport. Comme c'est le cas depuis cent ans, notre équipe s'en est sortie avec brio, démontrant sa résilience et son dévouement, ce qui a soutenu Pitney Bowes.

2020 a aussi été une année qui a remis en question l'engagement culturel d'une entreprise en faveur de l'égalité pour tous. Chez Pitney Bowes, cela n'a rien de nouveau. Faire ce qu'il faut de la bonne façon repose sur la création d'un milieu de travail qui convient à tous. Par conséquent, la diversité et l'inclusion ne sont pas des sujets nouveaux pour nous. Ce sont des sujets que nous vivons depuis 100 ans. Et notre engagement envers la diversité et l'inclusion continue d'être reconnu. En 2020, Pitney Bowes a été reconnue par le magazine Forbes pour la deuxième année consécutive comme une entreprise formidable pour le travail d'employés diversifiés et nous avons également été reconnus pour notre engagement envers les femmes et la communauté LGBTQ+. Cela dit, nous devons le faire et nous continuerons d'améliorer notre façon de faire, particulièrement dans le domaine de l'inclusion.

Pitney Bowes était considérée comme une entreprise essentielle en raison du rôle unique que nous jouons dans le domaine du commerce, particulièrement dans le domaine du transport du courrier et des colis. En raison de l'afflux massif de colis, 2020 a été une année difficile, mais nous avons fait de notre mieux pour aider le plus de clients possible. De plus, en raison des difficultés liées à la pandémie, nous avons travaillé avec nos clients du mieux que nous pouvions pour les aider à surmonter des difficultés économiques momentanées. Encore une fois, Pitney Bowes ne peut pas atténuer toutes les difficultés causées par la pandémie, mais nous avons fait ce que nous avons pu.

Notre engagement envers la citoyenneté responsable change les choses dans les communautés où nous exerçons nos activités partout dans le monde. Au cours de la dernière année, nous avons aidé à répondre à des besoins urgents par le biais de dons directs de bienfaisance, de partenariats avec des organismes sans but lucratif locaux et nationaux, de subventions de la Fondation Pitney Bowes, de bénévolat et de plaidoyer sur des problèmes clés rendus plus aigus par les défis de santé publique. Nous avons également poursuivi notre travail de longue date pour lutter contre les inégalités sociales en comblant les lacunes en matière d'éducation, en soutenant des initiatives relatives à l'éducation de la petite enfance, à l'alphabétisation, aux STIM, à l'apprentissage d'été et à la préparation de la main-d'œuvre, en mettant particulièrement l'accent sur les besoins des élèves des communautés défavorisées.

Ici, dans le Connecticut, j'ai eu le plaisir d'aider à lancer une collaboration commerciale pour l'équité en matière d'éducation en collaboration avec la Fondation communautaire du comté de Fairfield et d'autres entreprises voisines unissant leurs forces pour financer les programmes nécessaires dans les districts scolaires de la région.

En 2020, nous avons également poursuivi notre recherche agressive de meilleures façons de minimiser notre empreinte environnementale et de modèles de pratiques exemplaires pour les autres. Après avoir atteint notre objectif quinquennal de réduction des émissions de carbone, un an plus tôt, nous avons immédiatement établi un objectif plus ambitieux pour les cinq prochaines années. Notre reconnaissance en 2020 par les « Climate Leadership Awards » pour l'excellence en matière de gestion des gaz à effet de serre nous a donné un nouvel élan pour en faire encore plus, et nous le faisons. Nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone d'ici 2040 grâce à des investissements continus dans des installations plus efficaces et des technologies vertes pour soutenir nos activités.

Et ce n'est pas par hasard que 2020 a été une bonne année pour nos actionnaires. Il a fallu un certain temps pour être en mesure de le dire, mais très peu de choses d'une valeur durable sont faites rapidement. Il faut du temps pour bâtir ou rebâtir une grande entreprise. Il n'y a tout simplement pas de raccourcis.

Rien de tout cela ne se produit sans une bonne gouvernance et Pitney Bowes dispose d'une excellente gouvernance. Notre engagement profond en matière de responsabilité sociale est soutenu par une solide tradition de politiques de gouvernance qui répondent aux besoins de toutes nos parties prenantes. Comme d'autres entreprises responsables, nous avons mis l'accent sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) de plus en plus clairement à l'échelle de notre organisation. Dans le cadre de ce processus, nous avons accru la participation de notre conseil d'administration et de nos hauts dirigeants à un large éventail de questions ESG et avons créé des comités de direction chargés de se concentrer particulièrement sur le changement climatique et la durabilité environnementale.

Pour beaucoup trop de gens, 2020 a été une année difficile. Pour Pitney Bowes, cette année a mis à l'épreuve notre caractère et notre engagement à faire ce qu'il faut. Je suis fier de la façon dont nous avons réagi. Grâce à notre réussite, nous avons montré au monde entier comment les meilleures entreprises surmontent l'adversité, inspirent l'équipe et gagnent la confiance de ceux qui les entourent. Je suis reconnaissant à tous ceux qui ont participé à cette aventure et enthousiasmé par ce que nous pouvons faire ensemble dans les années à venir.

MARC B. LAUTENBACH

Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

Notre réponse à la COVID-19

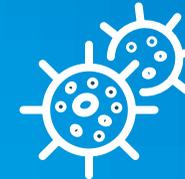
Guidée par nos valeurs, Pitney Bowes a réagi de façon soutenue et globale à la menace sans précédent posée par la pandémie mondiale de coronavirus. Nous sommes fiers de la différence que nous avons apportée au cours de la dernière année.

Dès le début, nous avons surveillé la situation de près et avons suivi les recommandations pertinentes des Centers for Disease Control and Prevention (CDC) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Les débuts ont été particulièrement difficiles. Bien que les deux groupes aient indiqué que le risque de transmission du virus COVID-19 par le traitement du courrier et des colis était minime, une communication claire et des processus appropriés étaient essentiels. Assurer la santé et la sécurité de nos employés a été et demeure notre principe directeur dans toutes les décisions.

Voici un bref aperçu de certaines des mesures que nous avons prises en 2020 pour aider nos employés, nos clients et nos communautés à lutter contre la COVID-19 et à rester en sécurité tout au long de la pandémie.



Mise en place de l'équipe centralisée de gestion des réponses à la COVID



Contributions à plusieurs fonds de secours pour la COVID-19



Maintenir la sécurité de nos établissements



Une nouvelle norme élevée dans les protocoles de santé et de sécurité à travers nos établissements

Le bénévolat virtuel des employés et les gestes de gentillesse aléatoires sont encouragés

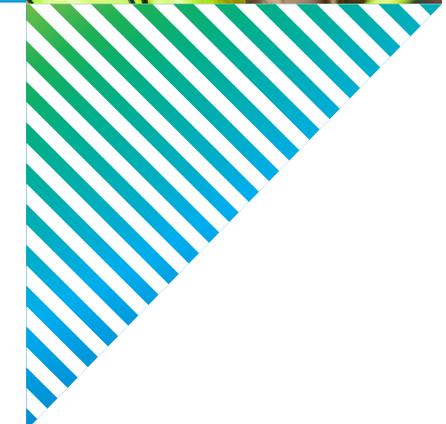


Les établissements de Pitney Bowes ont fonctionné comme des entreprises essentielles pendant la pandémie.



Accès gratuit à SendPro® en ligne pour tous les clients pour permettre l'envoi à distance

Les dons en nature comprennent
Ordinateurs portables
Papier
Emballage et services d'expédition





Organiser notre réponse

Au début de la pandémie, le département de la Sécurité intérieure des États-Unis a désigné Pitney Bowes comme fournisseur d'infrastructures essentielles, sachant que l'envoi de courrier et de colis est essentiel à notre économie et vitale pour les entreprises de nos clients ainsi que pour la santé et la sécurité des consommateurs.

Pitney Bowes a rapidement mis sur pied une équipe centrale de gestion de la réponse à la COVID composée de représentants à l'échelle de l'entreprise, y compris le groupe de la continuité des activités, afin de prendre des décisions en temps opportun en fonction des meilleurs renseignements disponibles auprès des CDC et de l'OMS et centrés sur la santé et la sécurité de nos employés. Cette équipe

d'intervention continue de se réunir en 2021 pour fournir des conseils afin de permettre une action rapide et localisée au besoin pour protéger le personnel et limiter la propagation de la maladie.

Étant donné que de nombreux établissements sont en activité tous les jours et que notre organisation mondiale de services compte des employés qui visitent régulièrement des clients, nous avons pris de nombreuses mesures pour veiller à ce que les environnements de travail des employés respectent une nouvelle norme de santé et de sécurité. Parmi ces étapes, il y avait la fourniture d'équipement de protection individuelle (ÉPI), comme des masques et des écrans faciaux, des protocoles de nettoyage au toucher élevé, la distanciation sociale et des processus commerciaux mis à jour pour limiter la propagation potentielle. Tout au long de la pandémie, les employés

qui ont été testés positifs à la COVID-19 ou qui sont entrés en contact direct avec une personne dont le test était positif ont reçu l'ordre de rester à la maison et de consulter un médecin, sachant que le temps perdu en raison de la maladie COVID ou de la quarantaine n'affecterait pas les jours de congé de maladie disponibles. Les équipes commerciales et opérationnelles continuent de se rencontrer régulièrement pour suivre en temps réel l'évolution de la situation relative à la pandémie.

Alors que la pandémie se poursuivait tout au long de 2020, nous avons affiné notre réponse. Alors que le déploiement des vaccins contre la COVID-19 se poursuit en 2021, cette même attention portée à la santé et à la sécurité de nos équipes demeure.

Assurer la sécurité de nos employés pendant la COVID-19

« Permettez-moi de vous dire d'emblée que toutes nos décisions et toutes nos actions sont orientées vers la sécurité et le bien-être de nos équipes, de nos clients, de nos partenaires et, surtout, des communautés dans lesquelles nous travaillons. » Marc Lautenbach, chef de la direction, au sujet de la réponse de Pitney Bowes à la pandémie de COVID-19.

Tous les employés

- ont pris des mesures décisives anticipées, en amont des consignes gouvernementales;
- ont mis en place des contrôles de température et fourni/exigé 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 développé et mis en œuvre des protocoles de santé et de sécurité pour les efforts de recrutement sur place;
- ont facilité la concentration sur les établissements principaux afin d'assurer la continuité de leur soutien essentiel aux clients.

Les centres de distribution et de tri

- 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, 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, 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;
- ont collaboré régulièrement avec les équipes des centres pour communiquer des mises à jour et veiller à ce que toute préoccupation soit traitée immédiatement.

Les bureaux

- ont encouragé les employés à travailler à domicile, lorsque c'était possible;
- 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;

- ont fourni du soutien, de la technologie et des conseils sur le travail à domicile;
- ont communiqué fréquemment pour engager les équipes et assurer la circulation de l'information.

Aider nos clients

Des centaines de milliers de petites entreprises dépendent de notre unité Solutions de technologie d'envoi pour leurs opérations essentielles en matière de courrier et d'expéditions. Dès les premiers stades de la pandémie, nous avons rapidement pris des mesures pour communiquer avec ces entreprises et doter nos équipes de ventes et de service à la clientèle de première ligne de capacités de soutien supplémentaires. 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. Puis, alors que la menace croissante de maladie rendait l'accès de plus en plus difficile pour les clients à leurs bureaux, nous avons offert à tous nos clients un accès gratuit à notre logiciel SendPro Online pour l'impression de timbres-poste. Plusieurs milliers de personnes ont profité de cette offre et ont utilisé des solutions à distance pour l'envoi de courrier et l'expédition.

En raison du grand nombre de petites entreprises que nous comptons dans la clientèle des Solutions de technologie d'envoi, 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

Notre réponse à la pandémie a également consisté à nous mobiliser pour aider à répondre aux besoins connexes 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-2020 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 avons contribué au projet HOPE, qui a collaboré avec la Business Roundtable pour obtenir des ÉPI auprès de fournisseurs mondiaux.

Notre équipe mondiale de responsabilité sociale et de philanthropie collabore 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.

Collaboration commerciale pour l'équité en matière d'éducation

Notre chef de la direction, Marc Lautenbach, a souligné les iniquités systémiques en matière d'éducation qui ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19. « En tant que chefs d'entreprise, nous avons l'occasion de soutenir la reprise économique de notre communauté tout en nous attaquant aux disparités en matière d'éducation qui touchent beaucoup trop d'enfants et de familles dans notre comté. Plus que jamais, il est essentiel de soutenir l'éducation pour promouvoir l'équité, l'équité et les possibilités pour tous. Il est inacceptable que des lacunes en matière d'éducation divisent fortement les élèves selon des critères raciaux, ethniques et économiques. Agir pour aider à réduire ces écarts est la bonne chose pour nous tous et pour toutes nos parties prenantes. »

Pitney Bowes a invité d'autres entreprises du comté de Fairfield à établir un

plan d'action pour l'équité en matière d'éducation dans les districts scolaires locaux. En collaboration avec la Fondation communautaire du comté de Fairfield, cela a mené à la création du Fairfield County Business Collaborative for Education Equity. Les membres fondateurs de l'entreprise cherchent à réduire et à éliminer les disparités qui ont une incidence sur les élèves à la maternelle, les plus vulnérables de 12 ans et plus, leurs parents et tuteurs, ainsi que les enseignants et le personnel. Plus d'informations [ici](#).

Autre soutien philanthropique

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 pour les enfants du 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, au Connecticut, notre soutien a aidé Read to Grow à faire don de livres aux élèves dans le besoin pendant les périodes d'apprentissage à distance, ce qui a permis aux élèves de choisir des livres à ramener à la maison dans les restaurants de la ville.

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

- plus de 120 ordinateurs portables ont été reconstitués au Norwalk Community College dans le comté de Fairfield, au Connecticut et à la Saracens Foundation au Royaume-Uni pour aider les étudiants dans le besoin à terminer 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 don de jeans d'une valeur d'un million de dollars au personnel hospitalier.

Des collègues de Pitney Bowes France ont contribué à la découverte d'un traitement contre la COVID-19 grâce au soutien de la Fondation pour la recherche médicale en France. Leurs dons ont été égalés par Pitney Bowes France.

La pandémie aura une incidence à long terme sur nos communautés et nous continuerons de collaborer avec nos organismes sans but lucratif partenaires pour contribuer à répondre aux besoins changeants des communautés.

Nous encourageons nos employés à continuer de soutenir leurs communautés de toutes les manières qui leur conviennent, des banques alimentaires et des collectes de sang aux gestes de

gentillesse aléatoires et à un large éventail d'occasions de bénévolat virtuel, y compris le mentorat par le biais du programme de lecture en ligne Vello de United Way, en aidant à la travail des Volontaires des Nations Unies, et aider les efforts mondiaux de secours en cas de catastrophe par le biais du Missing Maps Project.

La Fondation Pitney Bowes a offert une subvention spéciale d'équipes de bénévoles au United Way Worldwide COVID-19 Relief Fund en reconnaissance du service communautaire et des gestes de gentillesse 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.

Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

Notre mode de fonctionnement

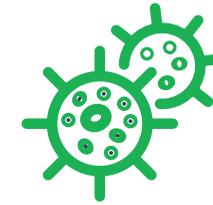
Notre énoncé de valeur fondamentale est « Nous faisons ce qu'il faut, de la bonne façon. » Cet énoncé simple est le fil conducteur que nous utilisons dans nos interactions avec nos clients, nos partenaires commerciaux, nos employés et nos communautés.

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
en matière 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 ce
qu'il faut, de la
bonne façon.



Formation offerte aux
employés

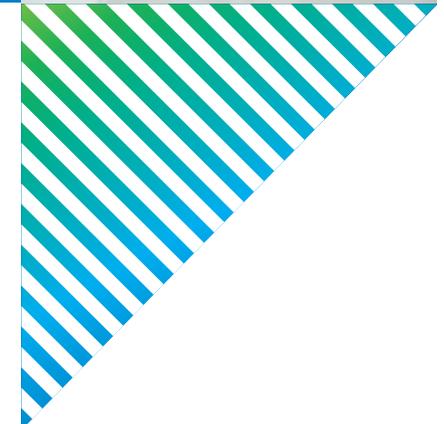


Valeurs et éthique



Responsabilisation et
supervision

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



Valeurs et éthique

Les lois et les politiques changent, mais une chose qui ne change pas est notre engagement à maintenir des relations honnêtes, justes et respectueuses avec nos clients, nos partenaires commerciaux, nos collègues et les communautés dans lesquelles nous sommes situés. 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. Nous nous attendons à ce que nos cadres supérieurs adoptent ces comportements et démontrent leur engagement personnel à l'égard d'une culture d'intégrité. 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.

Responsabilité et surveillance en matière d'environnement, de société et de gouvernance

Nous prenons des mesures complètes pour agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable et assumer nos responsabilités particulières en matière d'environnement,

de société et de gouvernance (ESG). Nos engagements couvrent toute une gamme de domaines ESG, notamment la durabilité environnementale; la sécurité des employés; diversité, équité et inclusion; éthique et conformité; participation communautaire; et philanthropie. Tandis que nous nous acquittons de ces responsabilités, nous tenons compte de nos multiples parties prenantes, notamment nos clients, nos employés, nos fournisseurs et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Pour servir efficacement nos parties prenantes, nous avons établi des processus de gestion à plusieurs niveaux pour assurer la supervision de chaque aspect de nos responsabilités tout en maintenant une vision globale de l'ensemble du spectre. Ces processus comprennent les comités permanents de direction, le comité de gouvernance du conseil et l'ensemble du conseil d'administration. Nous effectuons également des analyses approfondies sur des questions ESG particulières avec l'ensemble du conseil d'administration ou des comités désignés.

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.

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

Notre Comité d'examen de l'éthique et de la conformité se réunit régulièrement pour surveiller et 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. Ces réunions font comprendre aux entreprises que la conformité est la responsabilité de tous les employés et pas seulement de ceux qui occupent des fonctions de conformité formelles. 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 fournissons également des messages de rappel pour rappeler aux employés les éléments essentiels des cours précédents. 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 à la demande et d'autres communications périodiques sur l'éthique et la conformité. Nous élaborons et offrons également des formations spécialement conçues pour les employés qui n'ont pas accès à un ordinateur.

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 également communiquer avec le Service mondial de l'éthique et de la conformité en personne ou par le biais de rapports sur une page Web, par courrier électronique, par téléphone ou par courriel confidentiel. Les employés peuvent également signaler des problèmes à leur supérieur hiérarchique ou à un membre des services des ressources humaines, des affaires juridiques ou de la 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

Gestion des risques d'entreprise

Nous avons un programme officiel de gestion des risques d'entreprise (GRE) pour déterminer et surveiller les risques

d'entreprise de l'entreprise et gérer notre atténuation par rapport à ces risques 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 coordination des risques effectue cette évaluation chaque année.



Parmi les membres du comité, on compte 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 ciblés et multiniveaux constitue un outil essentiel qui aide l'entreprise à créer, préserver et réaliser de la valeur pour nos actionnaires.

Dans le cadre de ce programme global de gestion des risques, il existe des risques spécifiques centrés sur nos responsabilités ESG. Parmi les risques de l'entreprise qui prennent explicitement en compte nos obligations ESG, il y a les personnes et la société, la chaîne d'approvisionnement, la gestion des produits et la marque.

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, nos processus de continuité des activités ont été mis à l'épreuve alors que nous nous attaquons 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. Pour de plus amples renseignements, consultez la section de ce rapport dédiée à la COVID-19.

Confidentialité des clients

Pitney Bowes consacre des efforts considérables à protéger la confidentialité des renseignements personnels et sensibles de ses employés, clients et partenaires. Notre objectif consiste à favoriser l'innovation et la confiance dans la cyberéconomie en constante évolution en limitant les risques de violation de la confidentialité, en respectant nos obligations réglementaires et légales et en gérant efficacement les données des parties intéressées. Nous intégrons des fonctions de confidentialité dans la conception de nos produits, laissons le choix aux clients de nous donner certains renseignements et expliquons clairement comment ceux-ci seront utilisés.

Nous respectons les nombreuses lois et réglementations en matière de protection de la vie privée partout dans le monde, notamment le règlement général sur la protection des données de l'Union européenne. En raison du large éventail de variations entre ces lois, nous utilisons une approche fondée sur des principes en matière de protection de la vie privée et des données. Ces principes éclairent les pratiques uniformes de collecte, d'utilisation, de divulgation, de stockage, d'accès, de transfert ou de destruction de ces renseignements de façon équitable, appropriée et conformément à la loi en vigueur.

Notre chef de l'informatique gère nos programmes mondiaux de protection de la confidentialité et travaille en étroite collaboration avec toutes les unités commerciales en exploitation, ainsi qu'avec les services des technologies de l'information, de l'innovation et de la vérification interne. Ce travail est supervisé par notre comité de protection de la confidentialité et de gouvernance de la cybersécurité, composé de cadres supérieurs. Nous examinons également les risques en matière de confidentialité et les plans d'atténuation avec un comité directeur en gestion des risques composé de cadres supérieurs, le Conseil d'administration, ainsi qu'avec l'ensemble du conseil.

Nous accordons une attention particulière aux risques environnementaux les plus pertinents pour notre entreprise :

Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

Atteindre la durabilité environnementale

Nous sommes préoccupés par l'incidence réelle et potentielle de nos activités sur l'environnement, en mettant un accent particulier sur les risques liés au climat et la durabilité. Nous sommes conscients de ces facteurs dans la façon dont nous développons, modifions et livrons nos produits et services. Pour assurer la discipline et la cohérence à ces pratiques à l'échelle de l'entreprise, nous avons recours à un comité interfonctionnel de durabilité de l'environnement. Ce comité se concentre sur le partage des meilleures pratiques du secteur, sert de forum pour partager de l'information et des idées à l'échelle de l'entreprise et passe en revue la stratégie, les produits et les activités de l'entreprise sous l'angle de la durabilité environnementale.

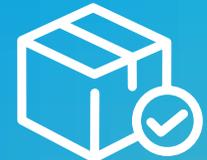


Atteindre la neutralité carbone en 2040



Programmes de rendement
énergétique du parc et de
développement durable

Amélioration du
développement durable dans
les emballages de produits



Réduction de notre
consommation
d'électricité

11 % en 2020

La remise à neuf
d'appareils a
permis de réutiliser
233 000 kilogrammes
de déchets initialement
destinés au recyclage.
(+3 % par rapport à 2019)

Amélioration de la
consommation de
combustible de nos
tracteurs de
22 %

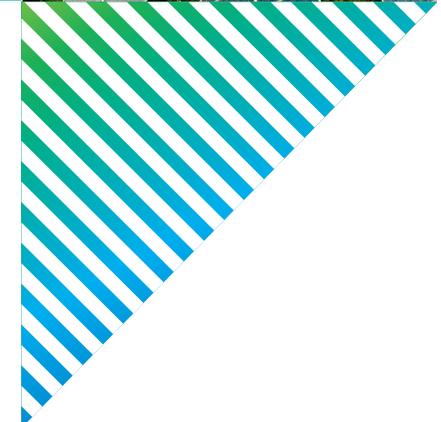
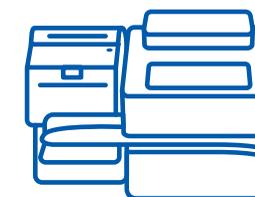


L'efficacité du parc a permis
des économies de plus de

150 000 litres de carburant

95 % des emballages de la série C sont recyclables, incluant certaines pièces 100 % en carton recyclé

Une conception de produits
économe en énergie





Nous accordons une attention particulière aux risques environnementaux les plus pertinents pour notre entreprise :

- l'incidence des émissions de carbone liées à l'utilisation de l'énergie dans nos activités, principalement sur nos sites d'exploitation où nous trions le courrier et les colis et dans notre parc de véhicules de transport;
- l'incidence des biens physiques produits ou utilisés dans le cadre de nos activités, principalement nos produits SendTech et l'emballage que nous utilisons dans chacune de nos unités commerciales.

Nous nous engageons à réduire les répercussions de ces risques grâce à :

- l'objectif de neutralité carbone d'ici 2040 par
 - l'utilisation efficace de l'énergie dans nos établissements et notre parc;
 - l'utilisation accrue des énergies renouvelables;
 - la compensation de nos émissions de carbone;

- la réduction de l'incidence environnementale de nos produits par
 - le cycle de vie durable de nos produits SendTech;
 - l'emballage responsable;
 - l'incidence minimale des déchets.

Notre modèle d'affaires, nos objectifs et notre stratégie sont compatibles avec une vision à long terme d'une économie nette zéro. Pour atteindre ces objectifs et viser la croissance et la durabilité environnementale, nous nous efforçons de rendre nos activités plus efficaces et d'utiliser des technologies vertes, existantes et à développer.

Nous gérons et faisons rapport de nos progrès dans le cadre de la surveillance des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), comme indiqué ci-dessus. En ce qui concerne les informations relatives au changement climatique et à la durabilité, nous examinons les cadres de référence pour ce type de divulgation, tels que le groupe de travail sur les informations

financières relatives au climat et le conseil des normes comptables en matière de durabilité. Notre approche englobe les quatre catégories de mise en œuvre du groupe de travail sur les informations financières relatives au climat, soit la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques et les indices et cibles.

Critères de mesure

En 2019, nous avons atteint notre cible en matière d'émissions de carbone 2020 avec un an d'avance. Cet objectif était une réduction des émissions de 8 % par rapport à l'année de référence 2015 (à l'exclusion des établissements Newgistics acquis après 2015). Nous avons établi un nouvel objectif de réduction des émissions de portée 1 et 2 de 8 % pour l'année 2025 (normalisé en fonction des recettes), par rapport à une nouvelle année de référence en 2019.

Le Center for Climate Solutions et le Climate Registry ont décerné à Pitney Bowes le prix 2020 Climate Leadership Award for Excellence in Greenhouse Gas Management

(certificat d'établissement d'objectifs) en reconnaissance de notre réussite constante en matière d'amélioration de l'efficacité énergétique et de réduction de notre empreinte environnementale grâce à des mesures, notamment :

- Fixer un objectif de réduction des émissions de 8 % de 2015 à 2020.
- Investir dans l'efficacité énergétique grâce à la consolidation des sites.
- Optimiser notre parc de véhicules en condensant les itinéraires à l'interne, en optimisant les conducteurs et le parc de véhicules et en mettant en œuvre d'autres mesures d'économie de carburant.



Pitney Bowes a recueilli des données sur la consommation d'énergie à l'échelle mondiale, calculé les émissions de carbone avec le soutien d'experts, fait

vérifier ces données par des tiers et les a communiquées par l'intermédiaire du CDP (anciennement Carbon Disclosure Project) depuis 2009. Vous pouvez consulter l'historique de nos rapports sur la gestion du carbone du CDP en utilisant le terme « Pitney Bowes » à l'adresse www.cdp.net.



En 2020, nous avons élaboré un nouvel ensemble d'objectifs quinquennaux pour la réduction des émissions de CO₂ et l'utilisation accrue des énergies renouvelables. Nous avons l'intention de réviser continuellement les objectifs que nous nous sommes fixés en fonction de notre rendement par rapport à ceux-ci, des changements apportés à nos activités et des technologies émergentes centrées sur le développement durable.

Nous élaborons des mesures d'efficacité absolue et normalisée correspondantes et des indicateurs clés de rendement pour présenter une représentation exacte de notre rendement dans ce domaine afin de refléter les changements apportés à la nature ou à la taille de notre entreprise.

Vers la neutralité carbone

Pitney Bowes a longtemps agi pour répondre aux problèmes liés au changement climatique. Il y a plus de dix ans, nous avons établi notre empreinte de référence en matière de gaz à effet de

serre (GES) et publié la norme technique de Pitney Bowes sur la gestion du carbone. Ce document stipulait les exigences que nous avons utilisées pour créer un programme de gestion du carbone/ des GES afin de répondre aux risques et perspectives liés aux changements climatiques, notamment la consommation et l'économie d'énergie, ainsi que 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.

En 2020, notre plus importante source d'émissions de CO₂ était notre consommation d'énergie dans nos établissements, principalement en raison de notre consommation d'électricité. Cette consommation d'énergie représentait

environ 46 % de nos émissions de CO₂. Notre deuxième source en importance était la consommation de carburant diesel et d'essence dans notre parc de véhicules de transport et nos véhicules personnels, qui représentaient environ 40 % de nos émissions de CO₂. La réduction de ces deux catégories d'émissions est notre premier objectif à long terme.

Nous continuons d'améliorer l'efficacité énergétique dans toutes nos activités. Notre groupe de travail interfonctionnel sur l'énergie sensibilise les employés au sujet de la conservation de l'énergie et met en place des projets de conservation. Cela se traduit par une baisse considérable de la consommation d'énergie. À la fin de 2020, nous avons réduit notre consommation d'électricité d'environ 35 millions de kilowatts-heures par rapport à notre point de référence de 2007, ce qui a permis d'économiser 5,05 millions de dollars et de réduire notre empreinte carbone de 7 000 tonnes métriques. 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.

Bien qu'une partie de la réduction de la consommation d'énergie en 2020 résulte du travail de nombreux employés à domicile en raison de la pandémie de COVID-19, les chiffres à long terme indiquent de bons progrès bien au-delà de l'impact spécifique de la pandémie. Par conséquent, en 2020, nous avons

pu augmenter notre superficie totale en mètres carrés de 15 % tout en réduisant notre consommation d'électricité de 11 %. Dans l'ensemble, les émissions de CO₂ par mètre carré ont diminué de 27 % par rapport à 2019.

Nous avons continué de convertir nos établissements d'un éclairage conventionnel à un éclairage à DEL écoénergétique, avec plus de 60 600 mètres carrés convertis ou pris en charge comme espaces nouvellement occupés en 2020. Nous avons également ajouté des appareils de CVC à rendement élevé et des ventilateurs à grande vitesse, le cas échéant, pour fournir un refroidissement direct efficace pour compléter les appareils de climatisation et améliorer la conservation de l'énergie. Au cours des deux dernières années, les appareils que nous avons installés ont couvert environ 280 000 mètres carrés.



Nous continuons également d'évaluer et de mettre en œuvre des programmes de recyclage novateurs. En 2020, nous avons commencé à travailler avec un spécialiste indépendant sur une nouvelle approche du

CO₂ par source d'émissions

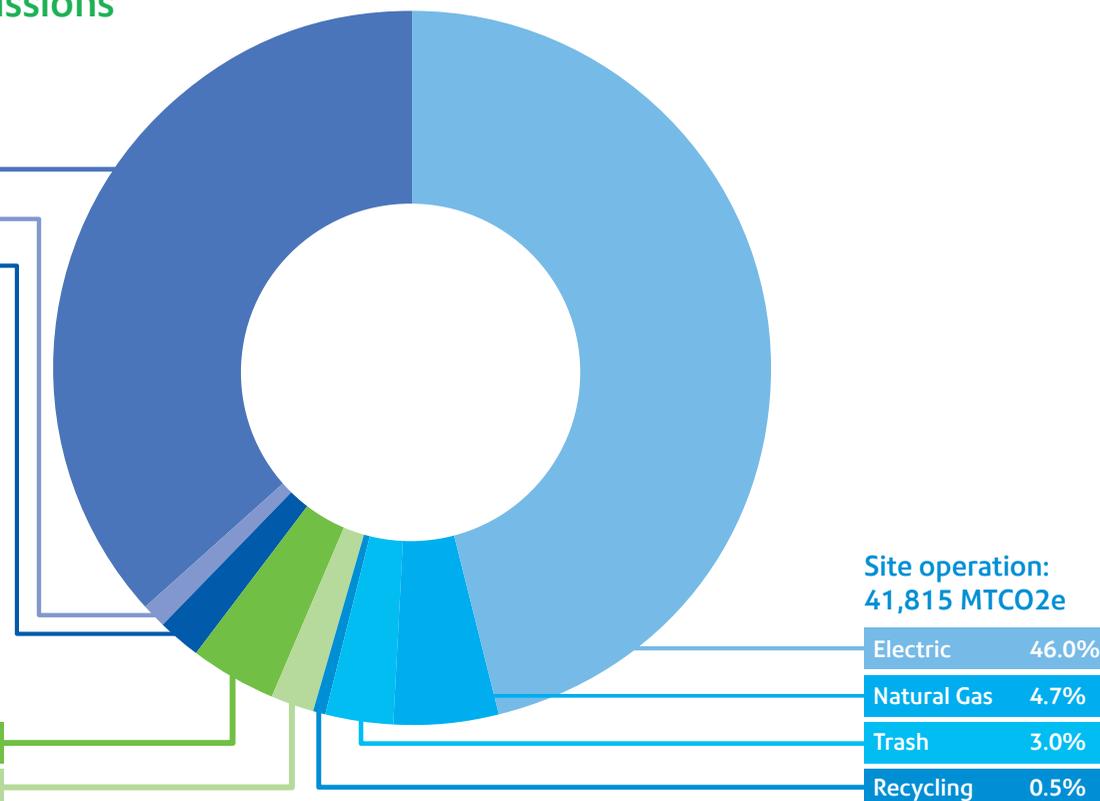
Goods

transportation:
30,369 MTCO₂e

Diesel	36.8%
B2	0.9%
Gasoline	2.1%

Personal transportation:
4,453 MTCO₂e

Mileage Reimbursement	3.9%
Air Travel	2.1%



Site operation:
41,815 MTCO₂e

Electric	46.0%
Natural Gas	4.7%
Trash	3.0%
Recycling	0.5%

recyclage des emballages rétractables en plastique dans certains sites d'exploitation. Ce programme consiste à donner des déchets de film rétractable, qui sont ensuite utilisés pour créer des produits extérieurs respectueux de l'environnement, comme des terrasses, aidant ainsi à garder des milliers de kilogrammes de déchets hors des sites d'enfouissement.

Un parc logistique efficace

Le transport et la logistique sont des composants essentiels de nos activités de commerce électronique et de tri préliminaire à l'échelle mondiale, avec un parc comprenant près de 500 véhicules motorisés, fourgonnettes, camions porteurs et tracteurs, soit une augmentation de près de 25 % en 2020. Au fur et à mesure que ces entreprises continuent de croître, nous prévoyons que la taille du parc pourra également croître. Ce faisant, nous nous efforcerons de rendre le parc encore plus efficace d'un point de vue environnemental.

Ces dernières années, nous avons apporté des modifications 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. Tous les camions que nous avons ajoutés en 2020 sont dotés de couvercles de crochet de remorquage pour réduire l'entrée d'air dans le compartiment moteur par l'avant du véhicule, ainsi que d'un nouvel ensemble de déflecteurs de montant A pour améliorer la circulation de l'air autour du pare-brise. De plus, nous avons continué à équiper nos camions-couchettes de groupes auxiliaires de puissance afin d'éviter toute consommation inutile de carburant due à la marche au ralenti.

En plus de ces caractéristiques d'économie d'énergie, nous avons encore amélioré notre parc en 2020 pour y inclure des données télématiques qui fournissent

des données d'exploitation et de durabilité précises, notamment la consommation de carburant, les coûts de carburant, les émissions de carbone, le temps de fonctionnement et la durée de marche au ralenti. Nous avons également élargi notre utilisation des cartes d'achat de carburant afin d'améliorer la qualité des données et la visibilité à des fins d'utilisation dans le cadre d'évaluations de durabilité et d'autres évaluations d'efficacité.

En 2020, nous avons également commencé à acheter du biodiesel B2 (2 %) pour offrir les avantages des carburants renouvelables à notre parc.

Grâce à ces efforts, la consommation moyenne de carburant de notre parc de tracteurs est passée de 0,39 litres par kilomètre en 2019 à 0,33 litres par kilomètre en 2020. En même temps, l'utilisation de logiciels d'optimisation des itinéraires nous a aidés à minimiser les

distances et les temps de trajet. En 2020, l'association de ces mesures et d'autres ont permis à nos véhicules de raccourcir leurs trajets de 580 000 kilomètres et d'économiser plus de 150 000 litres de carburant.

Ce sont tous des éléments importants de notre stratégie à long terme visant à atteindre la neutralité carbone tout en faisant croître notre entreprise. En ajoutant une nouvelle technologie et une capacité de parc interne à haut rendement, nous assurons la capacité de notre réseau à soutenir un nombre croissant de clients tout en réduisant les émissions de CO₂ par unité de capacité commerciale.



Adhésion au programme SmartWay de l'EPA (États-Unis)

En 2020, Pitney Bowes a rejoint le programme SmartWay de l'EPA pour son parc. SmartWay aide les entreprises à faire progresser la durabilité de la chaîne logistique en mesurant, en comparant et en améliorant l'efficacité du transport de marchandises. Lancé en 2004, ce programme public-privé volontaire :

- fournit un système complet et reconnu pour le suivi, la documentation et le partage d'informations sur la consommation de carburant et les émissions de fret dans les chaînes d'approvisionnement;

- aide les entreprises à identifier et à sélectionner des transporteurs de fret, des modes de transport, de l'équipement et des stratégies opérationnelles plus efficaces pour améliorer la durabilité de la chaîne d'approvisionnement et réduire les coûts;
- réduit les émissions liées au transport en accélérant l'utilisation de technologies avancées d'économie de carburant.

Nous espérons qu'un partenariat continu avec l'organisation SmartWay sera une façon d'améliorer la durabilité du parc.

Utilisation croissante des énergies renouvelables

Nous évaluons et mettons en œuvre des solutions d'énergie renouvelable telles que des panneaux solaires, des piles à combustible et des éoliennes. En 2019-2020, nous avons commencé à nous approvisionner en énergie renouvelable auprès de fournisseurs externes afin de passer à une électricité sans émission de carbone. En 2020, le programme Green Retail a obtenu environ 4 493 MWh d'électricité renouvelable dans le cadre de contrats d'énergie renouvelable dans six sites d'exploitation de notre unité commerciale mondiale de commerce électronique et de tri préliminaire.

Compensation des émissions de carbone

Pitney Bowes est l'un des membres fondateurs du partenariat Green Power créé entre le secteur industriel et l'Environmental Protection Agency des États-Unis pour promouvoir le développement et l'achat d'énergies



alternatives. En 2020, nous avons continué à être un partenaire commercial pleinement engagé dans la catégorie des expéditions dans le cadre de cet important partenariat public-privé.



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. En 2020, nous avons acheté des CÉR équivalant à 5 882 MWh. Depuis 2009, nos achats de CÉR ont permis de générer plus de 199 636 kWh d'énergie renouvelable. En 2019, nous avons établi un nouvel objectif, soit fournir au moins 20 % d'énergie renouvelable d'ici 2025.

Réduction de l'incidence environnementale de nos produits

Cycle de vie durable des produits SendTech

Dans le cadre de notre division SendTech, nous fournissons aux clients divers équipements pour faciliter l'envoi de courrier et l'expédition. Nous travaillons

à réduire l'incidence environnementale de ces produits tout au long de leur cycle de vie, de la conception initiale à la fabrication, au transport, à l'utilisation, à la remise à neuf, à la réutilisation et au recyclage en fin de vie.

Une conception de produits économe en 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 postaux numériques et équipements d'imagerie, sont homologués Energy Star.

Conformité environnementale des produits

Nous avons mis en place de rigoureux processus et procédures pour assurer la conformité de nos produits aux normes environnementales en vigueur. Nous

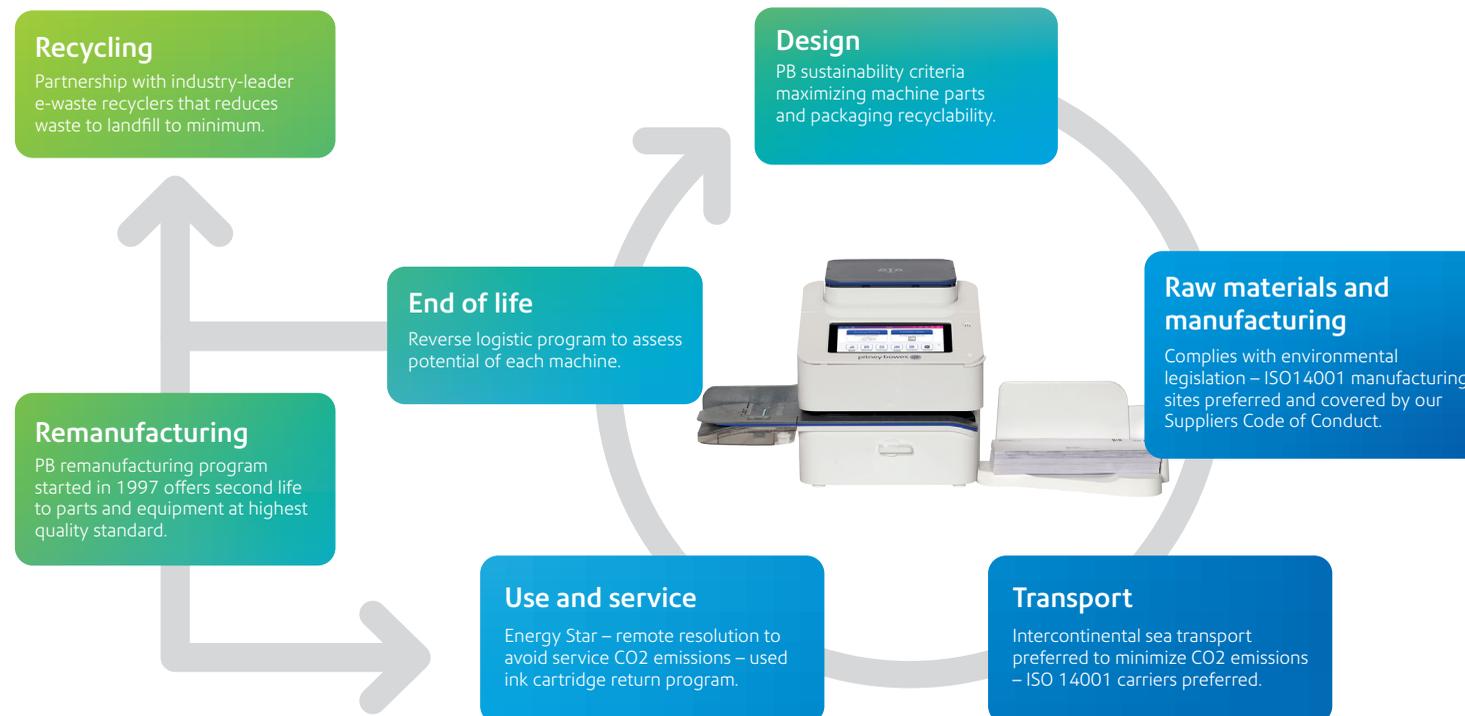
avons également intégré ces normes de conformité environnementale dans notre code de conduite des fournisseurs, dans nos contrats avec les fournisseurs, ainsi que dans nos normes d'ingénierie et dans les caractéristiques de nos produits. Nous demandons à nos fournisseurs de saisir des renseignements 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.

L'acronyme anglais REACH (qui signifie « Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals », c'est-à-dire « 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. De nombreux autres pays ont également élaboré une législation similaire. 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.

Notre équipe de conformité des produits examine et approuve les produits chimiques de marque Pitney Bowes

La solution durable d'envoi de Pitney Bowes



afin de s'assurer qu'ils répondent aux exigences de sécurité de l'entreprise, qu'ils comportent des fiches signalétiques appropriées et à jour et qu'ils sont correctement suivis pour les rapports réglementaires. Nous avons établi une collaboration constructive avec les principaux fournisseurs afin d'intégrer les progrès de la toxicologie dans la façon dont nous fabriquons et livrons nos produits.

Approvisionnement durable

Pitney Bowes dispose d'une chaîne d'approvisionnement vaste et complexe de fournisseurs de services et de fabricants de matériaux, en amont et en aval. Comprendre leur incidence environnementale et travailler en partenariat pour la minimiser est un élément clé de notre stratégie visant à minimiser notre propre incidence environnementale. Notre code de conduite des fournisseurs définit notre niveau d'attente en matière de durabilité

environnementale en ce qui a trait à la sélection et au maintien de ces relations, et nos dialogues, sondages et examens réguliers nous aident à nous assurer que nos attentes sont satisfaites.

Remise à neuf écologique

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 remise à neuf, de collecte de

pièces ou de recyclage. En 2020, nous avons remis à neuf plus de 14 000 unités et réacheminé plus de 233 000 kilogrammes de déchets. En un mot, grâce à notre processus de remise à neuf, plus de 1,884 million de kilogrammes de produits ont échappé à nos flux de déchets au cours des neuf dernières années.

Emballage responsable

En tant que chef de file mondial du commerce électronique, Pitney Bowes a besoin d'un emballage pour ses activités internes et pour l'expédition de colis. Nous achetons nos emballages en carton auprès de partenaires réputés et durables, en donnant la priorité aux fournisseurs qui peuvent démontrer leur utilisation de matériaux certifiés par des autorités externes, tels que le Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC), Sustainable Forestry Initiative® (SFI®) ou Forest Stewardship Council™ (FSC®). Ces organisations contribuent à la gestion durable des ressources forestières et aident à protéger la biodiversité.

Nos produits et activités n'ont pas d'incidence directe significative sur la biodiversité ou l'eau. L'approvisionnement en emballages en carton représente notre principale incidence indirecte sur la biodiversité et l'eau. Nos ingénieurs travaillent avec diligence pour améliorer la performance environnementale de nos emballages sans compromettre la protection qu'ils offrent à nos équipements. Notre emballage externe est fait de carton contenant habituellement 25 à 35 % de contenu recyclé post-consommation. Nos emballages internes sont plus

variées et nous avons déployé davantage d'efforts pour les améliorer, en prenant des mesures comme l'élimination de l'utilisation de polystyrène expansé (PSE) dans nos compteurs postaux et inséieuses et leur remplacement par des encarts en carton à 100 % de pâte recyclée post-consommation. Pour les équipements plus lourds nécessitant davantage d'inserts amortisseurs, nous utilisons des matériaux qui ne sont pas recyclables actuellement, mais dont les performances structurelles assurent la protection tout en nécessitant moins de matériaux que les emballages en PSE.

En tant que partenaire majeur de l'USPS, les services de tri préliminaire de Pitney Bowes intègrent entièrement le matériel de manutention réutilisable de l'USPS, comme les plateaux, les palettes et les manchons, afin de minimiser les déchets dans le réseau postal.

Minimiser l'incidence des déchets

En 2020, notre campagne de réduction des déchets aux États-Unis a permis d'éviter la production de l'équivalent de plus de 11 827 tonnes métriques de CO₂ (TMCO₂e). Depuis 2004, nous avons évité la production de 282 943 tonnes métriques d'équivalent en CO₂, ce qui correspond au retrait de plus de 61 432 voitures de la route. Les catégories de matériaux que nous avons recyclés le plus en 2020 étaient les contenants en carton ondulé, les produits électroniques mélangés et les matériaux recyclables mélangés.

Notre cycle écologique de remise à neuf



Afin de promouvoir des pratiques exemplaires de protection de l'environnement, nous utilisons un système de gestion environnementale basé sur la norme environnementale ISO 14001 reconnue internationalement. Au Royaume-Uni, ce système est certifié ISO 14001 depuis 1997. Nous sélectionnons avec soin nos partenaires en matière de déchets, avec une préférence pour les entreprises qui ont obtenu une certification environnementale certifiée par une tierce partie, comme ISO 14001.

Pitney Bowes exploite trois types d'installations : des centres logistiques, des sites de remise à neuf et des bureaux. Chacun a ses propres types de déchets que nous gérons de la manière la plus appropriée.

- Nos centres logistiques génèrent le plus grand volume de déchets, presque entièrement non dangereux, à base de carton et de film plastique rétractable. En 2020, nous avons fait des progrès significatifs en matière de recyclage

du carton ondulé, en intégrant des équipements de mise en balles de carton ondulé et des plateformes de recyclage à notre unité commerciale de commerce électronique, où l'utilisation de carton ondulé est intensive. Au cours de l'année, nous avons récupéré 2 868 tonnes de carton ondulé. En même temps, nous avons commencé à explorer la réutilisation des palettes en bois. Nous avons mené une enquête sur l'utilisation des palettes dans l'ensemble de notre entreprise et nous utilisons l'information

pour trouver des fournisseurs nationaux en vue de leur réutilisation et des options de recyclage pour les sites d'exploitation concernés.

- Notre site de fabrication SendTech est le deuxième générateur de volume de déchets en importance. Ce site reçoit de l'équipement SendTech à la fin des baux des clients pour le remettre à neuf, conformément à notre priorité de réutiliser l'équipement dans un esprit d'économie circulaire. Les déchets générés sont principalement des déchets électroniques, plastiques et métalliques, mais comprennent également des eaux usées provenant du nettoyage des pièces.
- Nous éliminons de façon responsable les pièces et les machines qui ne peuvent pas être réutilisées en les démontant au niveau le plus bas possible, afin de faciliter le tri et le traitement approprié des différents types de déchets. Lorsque c'est possible, nous recyclons les déchets pour les utiliser dans d'autres secteurs. Ce n'est que lorsque cette option n'est pas réalisable que nous traiterons les déchets au moyen de procédés de récupération d'énergie. Nous visons à envoyer zéro déchet dans des sites d'enfouissement. En 2020, nous avons récupéré 1 867 tonnes de déchets électroniques, 132 tonnes de plastique et 89 tonnes de métaux divers.
- Bien que l'utilisation du bureau ait été réduite par la pandémie de COVID-19, nos bureaux ne génèrent traditionnellement que des quantités modestes de déchets liés à l'utilisation de papier, d'ordinateurs et de consommables connexes. Nous minimisons son incidence environnementale grâce à des initiatives de recyclage locales.

Utilisation de l'eau

Dans le cadre de nos activités de remise à neuf, les pièces identifiées comme réutilisables sont soigneusement nettoyées à l'aide d'une solution à base d'eau. Nous fonctionnons en circuit fermé et réutilisons l'eau autant que possible. En raison de la nature de notre équipement, les eaux usées générées sont souvent colorées à partir de l'encre contenue dans nos imprimantes. Nous les capturons donc et les envoyons pour être traitées par des entrepreneurs spécialisés. L'incidence environnementale de cette utilisation de l'eau n'est pas considérée comme importante et se situe dans une zone à faible stress hydrique.

Recyclage des cartouches d'encre

Les dispositifs d'envoi matériels de Pitney Bowes utilisent des cartouches d'encre exclusives. Une fois qu'ils ont été utilisés, la plupart de nos clients les éliminent avec leurs autres déchets électroniques de façon responsable. Cependant, nous comprenons que certains de nos clients préfèrent ne pas jeter ces articles dans leur flux de déchets ou sont incapables de les éliminer, c'est pourquoi nous leur offrons la possibilité de les renvoyer dans nos installations locales dans la plupart des pays, où les cartouches peuvent être éliminées de manière responsable.

Recyclabilité des emballages de la série C

Outer box

Cardboard box
25-35% recycled content
1786g



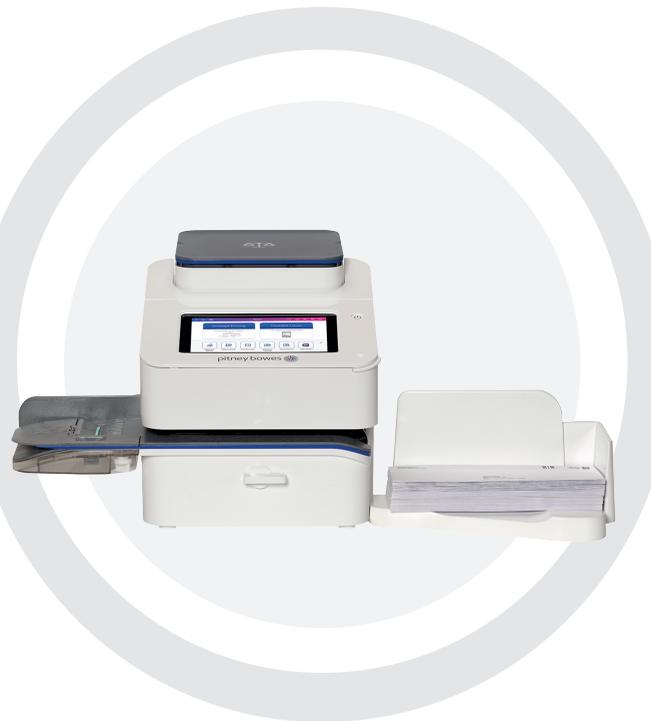
Inner packaging

Pulp cardboard
100% recycled content
1474g



Recyclable content:

95.7%



Foam pad

Plastic
29g



Zip bags

Plastic
118g



Non-recyclable content:

4.3%

Rendement environnemental

Rendement de l'entreprise

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portée 1 (tonnes métriques d'équivalent en CO ₂)	28 747	27 170	27 273	28 660	30 478	34,211
Portée 2 selon l'emplacement (tonnes métriques d'équivalent en CO ₂)	47 155	45 016	48 723	47 924	41 241	35 368
Émissions absolues : émissions de portée 1 et 2 (tonnes d'équivalent en CO₂)	75 902	72 186	75 996	76 584	71 719	69 579
Portée 3 (données partielles)*	28 408	27 675	22 523	15 309	23 652	7 291
Émissions de dioxyde de carbone directes et indirectes (TMEC) (Portée 1, 2 et 3)	104 310	99 861	98 519	91 893	95 371	76 870
Revenu total (M \$)	2 760	2 656	2 784	3 212	3 205	3 554
Taux d'intensité de l'efficacité de l'entreprise : émissions de portée 1 et 2 par revenu (Revenus TMC02e/M \$)	27,50	27,18	27,30	23,84	22,38	19,58

* Portée 3 couverte : voyages en avion d'affaires, remboursement de kilométrage (États-Unis et Canada) et émissions provenant de certains déchets générés (États-Unis)

Rendement des sites

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zone des sites (mètres carrés normalisés dans le calendrier)	468 696	524 765	549 893	673 454	631 926	743 781
Taux d'intensité de l'efficacité du site : émissions de portée 2 par 100 mètres carrés (TMC02e/100 mètres carrés)	10,06	8,58	8,86	7,11	6,52	4,76

Rendement de l'approvisionnement énergétique

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Consommation totale d'électricité achetée ou acquise (MWh)	106 920	104 018	115 600	116 295	102 341	90 583
Total des CÉR groupés (MWh)						4 493
Total des CÉR dégroupés (MWh)						5 882
Pourcentage d'électricité renouvelable provenant des CÉR*						11,5 %

* Notre méthode d'achat et de production de rapports sur les CÉR a changé en 2020 afin de faire la distinction entre les CÉR groupés et dégroupés.

Rendement du parc

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Émissions de CO2 de portée 1 provenant de sources mobiles – B2, diesel et essence (TMCO2e)	24 947	24 583	24 900	24 979	26 619	30 572
Utilisation de carburant par les véhicules – Total diesel et essence (litres)	9 214 805	9 138 968	9 157 028	9 263 780	9 856 330	11 283 858
Taux d'intensité de l'efficacité du parc :						
Consommation de carburant en litres par 100 km (l/100 km*) des tracteurs					37,94	30,95
Consommation de carburant en litres par 100 km (l/100 km*) des camions porteurs					23,52	22,84
Consommation de carburant en litres par 100 km (l/100 km*) des camionnettes à diesel						16,22
Consommation de carburant en litres par 100 km (l/100 km*) des camionnettes à essence					24,00	24,00
Consommation de carburant en litres par 100 km (l/100 km*) des véhicules personnels						5,08

* Mesures internationales

Déchets recyclés et évités

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kilogrammes par année (États-Unis seulement)	5 291 246	4 212 541	7 414 940	4 796 560	4 582 018	5 514 828
Ratio d'intensité des déchets : Déchets recyclés / évités par million de dollars de revenu	4 227	3 497	5 872	3 292	3 152	3 421
TMec évitées par année	11 842	15 857	16 997	11 692	7 780	11 827
Ratio d'intensité des déchets : TMec évitées par année/million de dollars de revenu	3,31	4,65	4,79	3,31	2,42	3,28

* Calculé en fonction de la version de l'outil WARM de l'EPA des États-Unis disponible à l'époque

Recyclage des produits

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kilogrammes cumulés* (États-Unis et Canada seulement)	24 361 999	26 251 628	28 700 457	31 015 479	32 989 974	34 765 010

* Total de l'équipement remis à neuf et des déchets électroniques recyclés

Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

Nos employés

Nous sommes une organisation à haut rendement fondée sur une culture durable de diversité et d'inclusion. Nous sommes de nombreuses personnes qui collaborent dans le monde entier vers un but commun : créer de la valeur durable pour nos clients et nos actionnaires.

Les membres de notre personnel 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 renforcer les communautés. 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 histoire d'action stratégique et de défense de la diversité et de l'inclusion 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.



Les meilleurs endroits aux
États-Unis où travailler pour
l'égalité des personnes LGBTQ



Fondation de la campagne
pour les droits de l'homme
2021

L'accent que
nous avons mis
sur la sécurité a
entraîné une baisse
significative du Taux
total d'incidents
enregistrables à
6 % et 22 %,
respectivement

Nous sommes une entreprise
mondiale de plus de
11 000 employés



Meilleur employeur pour
les femmes aux États-Unis



Forbes Magazine
2018, 2019, 2020

Meilleur employeur en matière
de diversité aux États-Unis



Forbes Magazine
2019, 2020, 2021

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

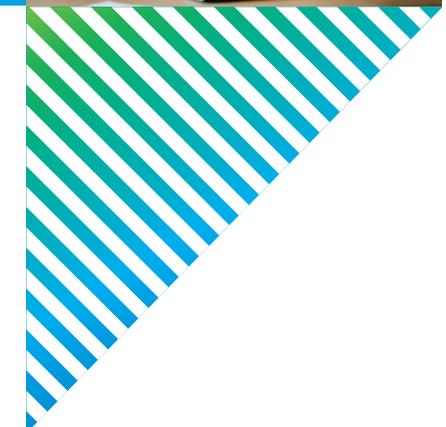


Engagés pour une diversité
des fournisseurs

Programme d'aide
aux employés



Conseils gratuits en matière
de santé mentale





2020 a été une année au cours de laquelle les possibilités et l'équité en matière de soins de santé, de justice, d'emploi et d'engagement civique ont également été mises à l'honneur à l'échelle nationale et mondiale. Nous avons travaillé tout au long de la pandémie pour soutenir la santé et la sécurité physiques, le bien-être mental et l'engagement civique de nos employés, en utilisant une approche centrée sur l'humain, marquée par la souplesse, l'adaptabilité et l'empathie. Une équipe interfonctionnelle dévouée a travaillé avec des chefs d'entreprise pour créer des conditions sécuritaires pour tous, en coordonnant tout, de l'ÉPI et de l'organisation du travail à distance sociale à la gestion des problèmes médicaux individuels des employés sur place dans nos installations opérationnelles et de tri préliminaire.

Nous avons également offert de l'information en ligne à tous les employés, y compris ceux qui travaillent à domicile. Notre Bureau de la diversité, de l'inclusion et de l'engagement a produit des forums en direct sur des sujets tels que l'empathie et le travail d'équipe à distance, la définition des limites dans un environnement virtuel, la prestation de soins et la résilience professionnelle. Nous avons ajusté les politiques relatives aux absences pour tenir compte des problèmes de quarantaine; offert des subventions pour la garde d'enfants; effectués des exercices en ligne et des programmes de réduction du stress; et créé une campagne de remerciement personnalisée pour nos travailleurs sur place et une campagne sur les médias sociaux externes encourageant les employés à remercier les autres travailleurs essentiels ailleurs.

Diversité et inclusion

Chez Pitney Bowes, la diversité est notre réalité. Nous célébrons le riche mélange de pays, de cultures, d'âges, d'ethnies, de races, de sexes, d'expressions de genre, d'identités de genre, de sexualités et d'autres facteurs de différenciation individuels en matière de communication et de style de vie que l'on retrouve au sein de notre personnel. Grâce à nos expériences, capacités et perspectives uniques, nous mettons en valeur notre humanité, établissons notre individualité et améliorons notre entreprise. Ces couches d'identité visibles et invisibles apportent une richesse à notre équipe qui favorise la performance, l'innovation et la réussite.

L'inclusion est intentionnelle. 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. Lorsque les gens se sentent à leur place, ils contribuent à un niveau supérieur et prennent davantage en charge le résultat. Leur engagement accru aide toute l'équipe à réussir. Nous considérons la diversité et l'inclusion comme une symbiose : Sans une main-d'œuvre diversifiée, tous les employés ne peuvent pas se sentir inclus, et sans inclusion, nous ne pouvons pas soutenir une main-d'œuvre diversifiée.

Les avantages de la diversité et de l'inclusion sont évidents dans tous les aspects de notre entreprise. Ils améliorent notre avantage concurrentiel en nous rendant :

- plus réactifs aux besoins de nos clients internationaux;
- comprend mieux l'aspect culturel des besoins commerciaux des divers marchés, clients et décideurs;
- plus attractifs pour les meilleurs talents;
- plus habile à utiliser différentes perspectives pour innover et résoudre des problèmes;
- plus productifs en travaillant dans divers pays et avec diverses générations, cultures et idées.

Pitney Bowes: A great place to work for all

Forbes
The Best Employers for Diversity
2019, 2020 and 2021



Forbes
The Best Employers for Women
2018, 2019 and 2020



Bloomberg
Gender-Equality Index
2019 and 2020



Human Rights Campaign
Corporate Equality Index
Best Places to Work for LGBTQ Equality
100% score
2021



Pitney Bowes: Inclusive culture provides opportunity

Women

43%
of global workforce

50%
of Board of Directors

30%
of senior management

32%
of management

People of Color

52%
of our U.S. workforce

33%
of management

21%
of senior management

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion s'applique à toutes nos activités et à tous nos établissements. Nous servons des clients partout dans le monde et nous avons des employés de partout dans le monde qui parlent plus de 30 langues. Nous croyons fermement que notre capacité à comprendre et à respecter les différences culturelles entre les régions nous rend plus réceptifs les uns aux autres, nous aide à servir les clients plus efficacement et, en fin de compte, accroît la rentabilité. Nous offrons de la formation pour aider les employés à apprendre les nuances du comportement en accord avec les cultures et les pratiques commerciales locales dans plusieurs régions. Nous croyons également qu'il

faut utiliser la formation pour approfondir la compréhension de ce que signifient la diversité et l'inclusion dans un contexte mondial.

Nous sommes fiers du fait que, dans notre sondage annuel sur l'engagement des employés, nos résultats en matière de diversité et d'inclusion sont constamment parmi les plus élevés, dépassant les entreprises internationales les plus performantes. Nous comprenons également que nous pouvons toujours faire plus et nous cherchons continuellement à nous améliorer.

Personnes de couleur

Nous croyons qu'il existe une seule race : 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. L'engagement envers l'équité raciale est profondément ancré dans l'ADN de Pitney Bowes. Notre entreprise a démontré pour la première fois son engagement en faveur de l'équité raciale et des chances dès les années 1940, lorsque le chef de la direction Walter Wheeler a demandé au personnel de s'assurer que nos politiques n'empêchaient

pas l'embauche sans distinction de race ou de 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. Dès le milieu des années 1940, les Afro-Américains ont occupé divers rôles au sein de l'entreprise, y compris notre premier employé de bureau de couleur, une Afro-Américaine, en 1946.

Notre plaidoyer pour offrir des possibilités aux personnes de couleur a conduit notre chef de la direction à fournir un témoignage écrit pour la loi historique

sur les droits civils en 1964, à l'appui de ce que nous appelons aujourd'hui le titre VII de l'égalité des chances en matière d'emploi. Cette histoire est importante, car elle montre que chez Pitney Bowes, nous comprenons que la diversité et l'inclusion intentionnelles sont un voyage et non une destination.

Ce parcours se poursuit aujourd'hui. En 2021, les personnes de couleur représentaient 52 % de nos effectifs aux États-Unis et 21 % de nos cadres supérieurs. Les personnes de couleur occupent des rôles clés au sein de notre équipe de direction et constituent 33 % de l'ensemble de notre équipe de direction. Nous avons des personnes de couleur qui

« Notre talent remarquable travaille dans une culture d'excellence, avec passion et une capacité éprouvée à innover, à persévérer et à réussir. Notre volonté d'être une entreprise diversifiée et inclusive rend cela encore plus fort. Cela est vrai depuis un certain temps. Nous n'avons pas cherché à créer une équipe et un conseil d'administration diversifiés tout simplement parce que c'était à la mode. Nous l'avons fait parce que nous croyons fermement que la diversité nous rend meilleurs et que l'inclusion est essentielle pour stimuler l'engagement et offrir de la valeur à toutes nos parties prenantes. Nous avons une main-d'œuvre, une équipe de direction et un conseil d'administration diversifiés et nous savons que nous pouvons et devons continuer à faire plus. »



– Marc Lautenbach,
chef de la direction et président de Pitney Bowes





siègent au conseil d'administration depuis le début des années 1980. L'arrivée la plus récente est l'Afro-Américaine Sheila Stamps. Nous travaillons sans relâche pour continuer et tirer parti de ces progrès.

Nous nous engageons également à promouvoir l'inclusion de notre culture au moyen de conversations courageuses et d'alliances. L'année dernière, en commençant par notre chef de la direction, l'équipe de la haute direction et le conseil d'administration, nous avons tenu une série de conversations au cours desquelles les employés ont écouté les expériences

de vie de personnes de couleur ou de leurs alliés et ont réfléchi à notre rôle individuel et collectif dans la création de notre entreprise et nos communautés sont des lieux où tout le monde peut s'épanouir. Nous avons activement sollicité les commentaires de tous nos employés de couleur, particulièrement nos employés afro-américains, par le biais de sondages et de groupes de discussion. Nous comprenons qu'il faut un partenariat pour continuer d'aller de l'avant et réaliser des progrès durables.

Chez Pitney Bowes, nous célébrons les contributions de personnes de couleur tout au long de l'année en mettant en valeur les champions de notre culture d'entreprise. Nous profitons également d'occasions de commémoration comme le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine des Américains d'origine asiatique et des îles du Pacifique et le Mois du patrimoine hispanique pour mettre en lumière et améliorer la compréhension de l'histoire, de la culture et des contributions des communautés de couleur, et pour souligner les communautés dans lesquelles nous les considérons. Soyez les bienvenus et de précieux collaborateurs pour notre entreprise.

« La culture organisationnelle a atteint un niveau d'importance plus élevé à la lumière de l'impact de la COVID-19, ainsi que des troubles économiques, civils et gouvernementaux à l'échelle des États-Unis. Les valeurs et l'engagement de Pitney Bowes à l'égard des initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise ont ajouté une visibilité et un soutien importants. Les mesures que nous avons prises et que nous prévoyons prendre à l'avenir auront une incidence durable sur la façon dont les employés, les consommateurs et les communautés nous perçoivent. Pitney Bowes a répondu à l'appel à l'action en raison des nombreux défis que nous avons dû relever au cours de la dernière année. »

– Stacy Alexander,
directrice générale, Arlington,
Services de tri préliminaire de Pitney Bowes – DF2





Nous offrons une formation sur mesure en leadership inclusif pour aider les gestionnaires de tous les niveaux à bâtir des équipes plus fortes en comprenant, en acceptant et en exploitant les différences. La formation comprend des exemples concrets et spécifiques à PB, ainsi que des pratiques exemplaires, des conseils, des vidéos et d'autres ressources. L'objectif est que les dirigeants soient conscients, ouverts et proactifs pour créer un environnement inclusif et sécuritaire dans lequel tous les employés sont

respectés, valorisés et ont l'occasion de s'épanouir.

Nous travaillons avec des organisations nationales telles que The Civic Alliance, une organisation non partisane pour promouvoir la participation des employés à la vie civique et The Business Roundtable (BRT), une organisation de chefs de la direction, où nous participons aux activités du Groupe des affaires et de l'éducation, tout comme les comités d'équité raciale et de justice, ainsi que leur groupe de travail

« Pitney Bowes est un endroit qui non seulement parle de diversité et d'inclusion, mais qui en fait également la démonstration. Je le sens dans chaque conversation. Tout le monde est valorisé. Les gens font une pause et écoutent ou posent cette question de clarification. C'est à la fois la diversité et le caractère inclusif que j'ai ressentis qui me rendent incroyablement fier d'avoir rejoint Pitney Bowes. »



– Ana Chadwick,
vice-présidente directrice et chef des finances
de Pitney Bowes



« Adopter la diversité et l'inclusion n'est pas seulement la bonne chose à faire pour nos équipes et nos communautés, mais cela crée également un avantage concurrentiel distinctif. Exploiter une variété de perspectives différentes permet une résolution plus rapide des problèmes, une meilleure prise de décision et un plus grand niveau d'innovation dans les processus technologiques et commerciaux.



La création d'une culture d'inclusion permet de bâtir une population d'employés engagés, de favoriser les taux de rétention et d'améliorer les résultats financiers grâce à de meilleurs résultats financiers et à une meilleure réputation. Les gens veulent faire affaire avec des entreprises qui valorisent la diversité. La diversité et l'inclusion resteront au premier plan chez Pitney Bowes alors que nous entamons notre deuxième siècle. »

– Christopher Johnson,
vice-président principal et président,
Services financiers de Pitney Bowes

des chefs de la diversité, pour soutenir les possibilités et l'équité pour les employés et les communautés. Lisez le profil de Pitney Bowes sur la diversité, l'équité et l'inclusion sur le site de BRT [ici](#).

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

Genre, identité de genre, expression de genre et orientation sexuelle

Le genre est l'un des aspects de l'identité qui contribue à la perception de soi et aux expériences de vie.

Réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des 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. Des femmes dirigeantes dirigent diverses entreprises de Pitney Bowes depuis plus de 30 ans.

Nous avons créé le réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des femmes en pensant que lorsque les femmes gagnent, c'est l'entreprise qui gagne. Le réseau est conçu pour créer des occasions de conversation, d'apprentissage, de pratiques exemplaires professionnelles et de modèles de rôle pour la croissance, le perfectionnement et la contribution des femmes à la réussite de l'entreprise. La participation est ouverte aux employés de tous les sexes qui souhaitent accroître leur sensibilisation et leur compréhension, améliorer la collaboration et soutenir l'avancement professionnel des femmes. Nous croyons qu'il est important que tous participent à la conversation et au travail d'équité.

Le réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des femmes propose des webinaires et des discussions à l'échelle mondiale sur des sujets tels que les pratiques exemplaires de travail à distance, la prise de risques intelligents, l'établissement de



frontières saines et le développement du leadership. Des offres supplémentaires propres à un site, comme des clubs de lecture, des dîners-causeries et du mentorat, sont adaptées à l'entreprise, à la fonction ou à la région géographique. Les événements du réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des femmes

servent également de véhicule pour promouvoir d'autres formes d'inclusion et la prééminence de l'organisation au sein de l'entreprise contribue à créer un ton général d'inclusion.

Réseau d'assurance des aidants de Pitney Bowes

Cette année, en réponse aux défis particuliers de la pandémie, le réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des femmes a créé un deuxième réseau, le réseau d'assurance des aidants de Pitney Bowes. Le réseau d'assurance des aidants de

Pitney Bowes offre une voix et un forum pour tirer parti de l'information pratique, de la formation et du soutien pour les aidants naturels de l'entreprise. Il cherche à créer un lieu où les employés peuvent partager des expériences, des joies et des défis communs à prendre soin des autres tout en naviguant dans le monde professionnel. La conception évolutive du réseau d'assurance des aidants de Pitney Bowes comprend :

- l'intégration d'occasions continues de partager des connaissances et des compétences pour soutenir une vie professionnelle et familiale intégrée;
- un forum aux aidants naturels pour qu'ils s'autonomisent les uns les autres tout en demandant conseil;
- des astuces qui peuvent aider à soutenir la communauté des aidants naturels;
- former les employés sur la gamme complète de ressources et d'avantages sociaux de l'entreprise.

Identité de genre, expression de genre et orientation sexuelle

Pitney Bowes s'efforce de créer un environnement dans lequel chaque personne peut être elle-même sans égard à son sexe, à son identité de genre, à son expression de genre ou à sa sexualité.

LGBTQ+

Notre Conseil consultatif LGBTQ+ a pour but de fournir des perspectives et des conseils sur les manières de continuer de promouvoir l'inclusion de nos collègues LGBTQ+ identifiés et alliés chez Pitney Bowes. Le conseil a joué un rôle déterminant en guidant tout, de l'élaboration de protections en milieu de travail et de l'enrichissement d'avantages sociaux inclusifs à des événements croissants comme le Mois de la fierté et à l'augmentation des partenariats avec des entreprises appartenant à des personnes LGBTQ+.

« Depuis le jour où je suis arrivée chez Pitney Bowes il y a 23 ans jusqu'à aujourd'hui, je me suis toujours sentie soutenue et habilitée par mes supérieurs hiérarchiques et mes collègues. Notre culture est fondée sur la force de notre diversité, où nous soutenons les femmes dans notre milieu de travail et les aidons, ainsi que Pitney Bowes, à réussir.



Au cours de la dernière année, tout au long de la pandémie, notre culture de la famille était évidente et plus essentielle que jamais. Que nous fassions des études à nos enfants à la maison, que nous nous aidions les uns les autres en nous isolant de notre famille et de nos amis ou que nous remplissions les fonctions de personnes qui avaient affaire à des membres de leur famille malades, nous continuions à nous offrir un soutien inébranlable les uns aux autres, à nos clients et à notre entreprise.

En tant que coprésidente du réseau d'inclusion des femmes de Pitney Bowes, je suis fière d'avoir continué de miser sur le perfectionnement et l'avancement des femmes qui font partie de la famille Pitney Bowes, particulièrement en cette période difficile. »

– Marsha Anastasia,
vice-présidente et avocate générale adjointe – Amériques; Coprésidente,
Réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des femmes



Notre célébration inaugurale de la fierté en juin 2019 fut une grande avancée en termes de visibilité et de soutien à la communauté. Puis, en 2020, après le décès de George Floyd, Pitney Bowes a souligné le Mois de la fierté pour souligner l'intersection de la quête de justice sociale et quelle que soit l'origine ethnique, de l'identité de genre, de l'expression de genre et de l'orientation sexuelle et de l'importance de l'alliance. Comme dans le cas du réseau de Pitney Bowes pour l'inclusion des femmes, nous reconnaissons que la valeur de nos événements d'inclusion va au-delà du groupe initial pour lequel ils ont été conçus.

En 2020, le travail du conseil a mené à la reconnaissance de Pitney Bowes en tant que meilleur lieu de travail pour les personnes LGBTQ+ dans le cadre de l'indice d'égalité en entreprise de la campagne pour les droits de la personne, avec une note de 100 %. Bien que cette réalisation prenne des années, les travaux les plus récents comprenaient l'introduction d'une formation destinée aux nouveaux cadres qui met l'accent sur les préjugés et utilise un langage LGBTQ+, ainsi que la suppression du langage restrictif pour les soins de transition dans les régimes de soins de santé. De plus, nous avons

augmenté notre action philanthropique auprès de la communauté, ajouté un langage inclusif aux politiques de l'entreprise et ajouté des façons pour les personnes LGBTQ+ de s'identifier et d'être accueillies.

Génération

Nous croyons en une main-d'œuvre de toutes les générations chez Pitney Bowes, ce qui implique la création d'un environnement dans lequel les gens peuvent croître et s'épanouir à toutes les étapes de leur carrière. Nous cherchons à offrir de la formation, des occasions et des expériences tout au long de la carrière de nos employés, afin que tous puissent apporter une contribution significative et réaliser leur plein potentiel. Nous croyons que le mélange de talents et d'expériences

générationnels améliore notre réactivité au marché et notre capacité à résoudre des problèmes et à tirer profit des occasions.

À une extrémité du spectre, il y a des employés qui commencent tout juste leur carrière. Nous accueillons un groupe diversifié 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. L'année dernière, nous sommes passés à une plateforme virtuelle pour faciliter l'accès continu et les contacts pour nos stagiaires.

« Pitney Bowes est un chef de file en matière de diversité et d'inclusion. Nous avons créé un endroit où la communauté LGBTQ+ peut participer en dehors du placard. Les possibilités les plus grandes et les plus innovantes se forment lorsque les meilleurs et les plus brillants ont un espace pour être tout ce qu'ils étaient censés être, comme ils le devraient. Cette communauté est talentueuse, pertinente et fait partie intégrante de l'humanité. »



– Rustin Tonn,
directeur principal des talents, ressources humaines,
président de la division du commerce électronique,
conseil consultatif LGBTQ+ Pitney Bowes



INROADS Inc., dont la mission est de trouver des jeunes de couleur talentueux dans des régions économiquement mal desservies et de les préparer au leadership de l'entreprise et de la communauté, est un partenaire clé au fil des années dans le cadre de nos efforts pour repérer et perfectionner ces stagiaires. Tout au long de notre partenariat de plus de 30 ans, nous avons accueilli des stagiaires d'INROADS et leur avons permis de devenir des employés précieux dans diverses disciplines.

Nous avons aussi des programmes pour ceux qui se dirigent vers le milieu de leur carrière. Notre objectif est de tirer

profit de leurs connaissances et de leurs perspectives pour stimuler l'innovation, répondre aux besoins émergents des clients et offrir aux clients des expériences pertinentes sur nos marchés mondiaux en rapide évolution.

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 gérer Pitney Bowes. Les employés ayant jusqu'à 10 ans d'expérience sont mis en candidature pour participer et passent par plus d'un an de projets de perfectionnement, de conseil, de mentorat et d'apprentissage par l'action

pour améliorer leurs compétences en leadership.

Le programme de développement par sprint de six mois contribue également à accélérer le perfectionnement et la visibilité des talents à fort potentiel. Des employés sélectionnés participent à des webinaires pour cadres, à une évaluation, à un programme d'apprentissage ciblé et à un projet d'apprentissage par l'action.

Le programme de perfectionnement des étoiles montantes du tri préliminaire est centré sur le perfectionnement ciblé et personnalisé des employés talentueux du tri préliminaire. Les participants

« L'adversité révèle non seulement le caractère d'une entreprise, mais aussi ses valeurs fondamentales. Ce fut un privilège de travailler chez Pitney Bowes pendant cette période, car elle a révélé ses fondements solides en matière de citoyenneté d'entreprise. Même en ces temps-ci, nous nous sommes montrés à la hauteur de la situation en créant la souplesse nécessaire pour permettre à tous nos employés talentueux et diversifiés de conserver leur emploi et de rester engagés. Notre équipe de direction comprend sa responsabilité d'être une force pour le bien et de créer un effet positif dans les communautés que nous servons. »



– Shemin Nurmohamed,
chef de l'exploitation, Sending Technologies,
Pitney Bowes



sont sélectionnés en fonction de leur rendement, de leur passion pour le perfectionnement personnel et de leur désir de croissance professionnelle.

Pour la haute direction, nous offrons une simulation de systèmes de formation commerciale qui utilise des situations en temps réel pour améliorer la prise de décision. Nous offrons également l'accès

à des programmes de perfectionnement du leadership par l'intermédiaire d'ExecOnline, qui offre des certifications commerciales de diverses universités.

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 commanditons un certain nombre d'activités pour reconnaître les vétérans et les propriétaires d'entreprises chevronnés, non seulement pour montrer notre soutien aux anciens combattants, mais aussi pour trouver du talent pour notre main-d'œuvre et des entreprises appartenant à des vétérans pour notre

réseau de fournisseurs. Notre section Carrières sur le site de PB offre un service de traduction des compétences militaires pour aider les anciens combattants à déterminer les possibilités professionnelles chez Pitney Bowes. Nous travaillons également en partenariat avec des organisations de soutien aux vétérans, comme RecruitMilitary et nous célébrons les anciens combattants à l'interne avec un hall d'honneur vidéo soulignant leurs contributions à l'équipe de Pitney Bowes.

publiant des articles sur des personnes handicapées qui jouent un rôle important dans notre équipe.

Diversité des fournisseurs

Dans le cadre de notre engagement à l'échelle de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusion, nous nous sommes engagés à développer nos activités en faisant appel à des fournisseurs diversifiés. 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 en matière de diversité des fournisseurs, [cliquez ici](#).

Prix et récompenses

Le plaidoyer et l'engagement de Pitney Bowes à l'égard de la diversité et de l'inclusion ont été reconnus à l'externe par de nombreux prix tout au long de notre histoire, en commençant en 1950 par un prix de la National Urban League for Equal Opportunity Employment. Parmi les reconnaissances plus récentes, citons les suivantes :

- 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);

« Bien que 2020 ait été l'une des années les plus perturbatrices de notre histoire collective, Pitney Bowes a de nouveau servi de guide moral à suivre pour d'autres organisations. Des problèmes complexes tels que l'identité sexuelle et raciale et l'inclusion, une pandémie mondiale, des troubles politiques et économiques, se sont déroulés d'une manière que peu d'entre nous auraient pu imaginer il y a à peine un an. Pitney Bowes accueille favorablement les discussions stimulantes, investit de façon ciblée dans nos efforts et programmes d'inclusion, et a offert du soutien et de la stabilité aux soignants au milieu d'une pandémie. Nous célébrons notre humanité chaque jour et je n'ai jamais été aussi fier de faire partie de cette organisation. Nous ne disons pas seulement "nous faisons ce qu'il faut, de la bonne façon", nous le faisons et nous sommes conscients que ce n'est pas toujours la chose facile. »



– Sean Kane Directeur,
expédition stratégique et vente de casiers,
Pitney Bowes

- Best Companies for Diversity de Black Enterprise Magazine (7 fois dans les années 2000);
- Diversity Inc's Top Companies for Diversity (5 fois depuis 2001, dont no. 1 en 2004) Human Rights Campaign, 100% Corporate Equality Index (2021) Bloomberg Gender Equality Index (2020, 2019, 2018) America's Best Employers for Diversity (Forbes Magazine) 2021, 2020, 2019) America's Best Employers for Women (Forbes Magazine 2020, 2019, 2018) et
- Honorée au Women's Forum of New York Breakfast of Corporate Champions 2019 et 2021.

Inde

- Les 5 meilleures entreprises DivHERsity (prix divHERsity, JobsforHer 2021);
- Les 5 meilleures entreprises de DivHERsity – Ruchi Bhalla (prix divHERsity, JobsforHer 2021);
- Les 20 meilleures entreprises informatiques pour lesquelles travailler en Inde (Great Places to Work Institute 2020);
- Prix des meilleures pratiques en matière de continuité des activités (Zinnov 2020);
- Les 20 pratiques les plus innovantes - Programme de retour des femmes (prix divHERsity, JobsforHer 2019);
- Les 20 pratiques les plus innovantes – Développement du leadership féminin (prix divHERsity, JobsforHer 2019);
- Les 20 meilleurs entreprises DivHERsity – Ruchi Bhalla (prix divHERsity, JobsforHer 2019);
- Les meilleures entreprises pour lesquelles travailler en Inde (Great Places to Work Institute, reconnue neuf fois, la dernière fois en 2020);

- Excellence in Change Management Award (Association for Talent Development 2016).

Partenaires en matière de diversité et d'inclusion

Nous croyons que la valeur de notre propre travail en matière de diversité et d'inclusion est renforcée par le partenariat avec d'autres organisations ayant des missions complémentaires, notamment les suivantes :

Business Roundtable

La Business Roundtable (BRT) est une association de chefs de la direction de grandes entreprises américaines qui s'efforce de promouvoir une économie américaine florissante et d'élargir les possibilités pour tous les Américains au moyen de politiques publiques judicieuses. Marc Lautenbach, chef de la direction de Pitney Bowes, est un membre actif de la BRT. Notre participation comprend le travail au sein de son comité de l'éducation et de la main-d'œuvre, du comité de l'équité raciale et de la justice et du groupe de travail des chefs de la diversité. Consultez le profil de la BRT de Pitney Bowes sur la diversité, l'équité et l'inclusion [ici](#).

Catalyst

Catalyst est un organisme international à but non lucratif dont la mission est d'accélérer le progrès des femmes par l'inclusion sur le lieu de travail. Pitney Bowes a été l'une des premières entreprises à se joindre à cette initiative, qui rassemble plus de 70 chefs de la direction et chefs de file du secteur de haut niveau engagés en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'équité entre les sexes en milieu de travail. Chaque chef de la direction de Pitney Bowes depuis les années 1990 est membre du conseil d'administration de Catalyst; Marc Lautenbach, chef de la direction actuel, s'est joint au conseil en 2014. En 2017, il s'est joint à Catalyst Women on Board, une initiative qui fait la promotion de la nomination de femmes aux conseils d'administration, et de Catalyst CEO Champions For Change.

Nos efforts pour soutenir l'égalité des genres ont également été reconnus 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 professionnel des femmes et leur avancement.

DiversityJobs

DiversityJobs est un réseau de babillards d'emploi, de sites d'emploi qui font participer divers candidats, notamment des Afro-Américains, des Américains d'origine asiatique, des Hispaniques, des femmes, des vétérans, des personnes handicapées, des membres de la communauté LGBTQ+ et d'autres groupes minoritaires. Pitney Bowes est partenaire de DiversityJobs depuis 2019.

PowerToFly

PowerToFly est un réseau de babillards d'emploi qui atteint les communautés de femmes, de personnes trans, non binaires et de genre non conforme. Nous utilisons leur plateforme pour publier des offres d'emploi, fournir un profil de marque de l'employeur et organiser des événements. Pitney Bowes est partenaire de PowerToFly depuis 2018.

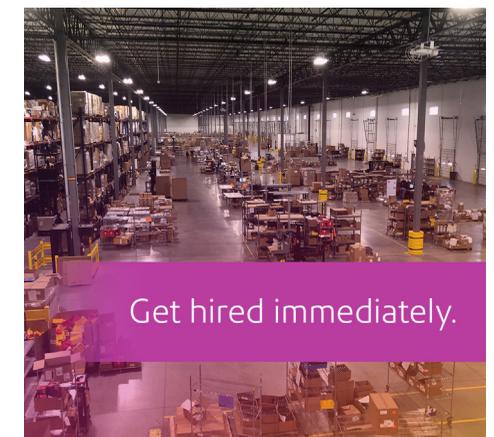
RecruitMilitary

RecruitMilitary donne accès à plus d'un million de candidats militaires grâce au recrutement, à des salons de l'emploi, à l'affichage de postes et à l'image de marque de l'employeur. Le site et ses services sont gratuits pour les anciens combattants et leur conjoint. Nous avons commencé à nous associer à RecruitMilitary en 2020.

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. Nous cherchons à trouver et à obtenir des talents exceptionnels en diversifiant nos listes de candidats et en offrant une expérience de candidat robuste et rationalisée.

Bien que 2020 ait été difficile, elle a aussi offert des occasions de modifier notre approche non seulement pour protéger la santé et la sécurité de nos employés, candidats, clients et communautés, mais aussi pour accroître l'efficacité de notre processus tout en continuant à donner la priorité à la diversité. Tout au long de l'année, nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos collègues du secteur des affaires et des ressources humaines



Get hired immediately.

pour comprendre les facteurs externes qui avaient une incidence sur nos activités et qui continueraient probablement de le faire. Nous avons ensuite pris de nombreuses mesures, dont les suivantes :

Santé et sécurité

- Intégration des questions de dépistage de la COVID-19 applicables tout au long du processus de recrutement et sur le site de carrières de Pitney Bowes;
- Adaptation des stages d'été au virtuel et transfert de toutes les initiatives sur le campus au virtuel, y compris les ateliers sur le campus et les défis liés aux données;
- Ajout de contenu social reflétant la haute priorité que nous accordons à la santé et au bien-être;
- Organisation d'un mois de l'autonomisation de carrière entièrement virtuel de Pitney Bowes avec des occasions pour les employés d'interagir sur des sujets liés au développement de carrière, au bien-être mental et physique et au réseautage virtuel.

Efficacité

- Intégrer la technologie pour trouver plus efficacement des pipelines de talents diversifiés;

- Réorganisation de notre site de carrières pour assurer une accessibilité mobile, créer des pages de renvoi sur mesure, ajouter un traducteur militaire et intégrer du contenu centré sur les candidats;
- Révision de la demande d'emploi de Pitney Bowes pour la rendre plus efficace pour les candidats;
- Augmentation de notre équipe pour répondre aux besoins critiques en matière d'embauche.

Diversité

- Recrutement de techniciens dans le cadre de partenariats avec des écoles professionnelles et techniques dans des endroits où Pitney Bowes possède des entrepôts;
- Participer à des conférences et événements de l'organisation Allyship;
- Établissement des partenariats avec des organisations pour atteindre divers bassins de talents et aider les anciens combattants et les militaires en transition;
- Élaboration des campagnes de marketing sur mesure et localisées destinées à des publics diversifiés;
- Investissement dans la formation et la certification des conseillers en talent pour aider à créer le réseau le plus large possible pour les talents.

Engagement

Une main-d'œuvre engagée est plus productive, plus autonome et plus investie dans la réussite de l'entreprise. L'engagement commence par la recherche de la voix des employés, puis en agissant en fonction de ce que nous entendons. Notre stratégie d'écoute pour recueillir les commentaires des employés comprend des groupes de discussion d'employés, des sondages « Pulse » sur des sujets particuliers tout au long de l'année, ainsi qu'un sondage annuel multilingue auprès des employés. Le sondage porte sur de nombreux aspects de l'expérience des employés, en mettant l'accent sur les domaines que nous considérons comme des facteurs stratégiques de valeur commerciale à long terme, notamment l'orientation client, le travail d'équipe, l'innovation, l'efficacité des gestionnaires, l'engagement, la diversité et l'inclusion. Nous comparons nos résultats à une base de données externe d'organisations très performantes. Tout au long de notre transformation pluriannuelle, nous avons constaté une augmentation des notes globales d'engagement des employés. En 2020, nos notes ont augmenté d'une année à l'autre dans toutes les catégories. Pour la sixième année consécutive, notre taux de participation était équivalent à celui d'un rendement élevé et, dans certaines autres catégories, nous avons dépassé ce point de référence. Nous sommes particulièrement fiers de nos scores en matière de diversité et d'inclusion, qui sont constamment nos plus élevés au-dessus des entreprises à haut rendement mondial.

Nous identifions les gestionnaires très engageants et leurs pratiques exemplaires pour aider à soutenir une culture très engageante au moyen de ressources telles que des articles, des conseils et des vidéos fondés sur les renseignements tirés des résultats du sondage. Nos recherches démontrent que les occasions de croissance et de perfectionnement sont importantes pour l'engagement des employés et le rendement élevé. Nous offrons des ressources et des programmes aux employés pour qu'ils améliorent leurs compétences et atteignent leurs objectifs de carrière grâce à une combinaison d'initiatives de perfectionnement professionnel, de formation, d'apprentissage par l'expérience et de réseaux d'inclusion.

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.

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 également lancé « Créer un avenir meilleur grâce à l'accompagnement », un programme mondial d'accompagnement destiné à tous les gestionnaires de personnel.

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 promus ayant des employés horaires comme subordonnés directs. La formation aide les participants à évaluer leurs propres capacités à réfléchir, à agir et à 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 2021.

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 a commencé en 2020 et validera la formation cette année 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.



Craft a better future through coaching.

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. D'autres programmes gratuits et offerts d'avantages sont offerts dans plus de 70 établissements, en mettant l'accent sur :

- 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

Rester en sécurité pendant la pandémie de COVID-19

En réponse à la pandémie de COVID-19, nous avons assuré des ressources virtuelles pour aider les employés à rester en bonne santé à la maison comme sur le terrain ou dans les installations où ils étaient des

travailleurs essentiels. Nous avons créé un centre de ressources en ligne sur les coronavirus pour orienter les employés et leur famille vers des prestations et des mises à jour sur les fournisseurs à mesure que de nouveaux renseignements devenaient disponibles tout au long des premières phases de la pandémie.

Nous avons formé une équipe interfonctionnelle pour orienter notre approche. Notre plan d'intervention comprenait des communications, de la formation et une évaluation des risques pour une prise de distance sécuritaire, des protocoles de nettoyage, des conseils sur le lavage des mains et l'utilisation appropriée des masques et des ÉPI, des processus de dépistage médical et des vérifications de sécurité en matière de COVID. Nous avons également formé une équipe pour examiner les problèmes de sécurité associés au retour au travail au bureau.

Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des protocoles de communication et de sécurité en matière de COVID que nous avons élaborés et utilisés dans nos centres d'exploitation.

Pour les employés aux États-Unis ayant reçu un diagnostic de COVID-19 ou directement exposés à celui-ci, nous avons versé jusqu'à 14 jours de salaire pour minimiser les difficultés financières. Les infirmiers et les infirmières ont communiqué avec les employés touchés pour vérifier leurs progrès et s'assurer de leur autorisation avant de retourner au travail. Ils ont aidé les employés à trouver des emplacements pour le dépistage de la COVID-19, qui était offert gratuitement dans le cadre de tous les régimes d'assurance-maladie de Pitney Bowes. Ils ont également aidé les employés à accéder aux ressources de télémédecine et aux médecins de soins primaires. Dans

le cadre de nos ententes avec les cliniques, nos infirmières ont travaillé pour fournir de l'équipement de protection individuelle (ÉPI) à nos employés essentiels.

Une aide supplémentaire va de la transmission de conseils pour la transition vers le travail à la maison à des programmes visant à concilier le travail et la vie personnelle, à des évaluations ergonomiques virtuelles pour les employés nouvellement éloignés, en passant par des avantages sociaux pour les personnes qui ont besoin de ressources en matière de garde d'enfants et de personnes âgées. Nous avons offert des cours de conditionnement physique virtuels quotidiens en direct, des séances de méditation guidées hebdomadaires et des groupes de soutien hebdomadaires pour discuter de certains des problèmes auxquels les employés étaient confrontés.

Pour inciter les employés et leur famille à rester actifs et à rester en contact, nous avons lancé notre premier événement virtuel de 5 km. Notre marche annuelle « Un million de pas » et notre programme de conditionnement physique « Bougez plus » ont offert une nouvelle occasion virtuelle de réunir des employés de partout dans le monde pour atteindre 100 millions de pas.



FACE COVERINGS ARE REQUIRED AT THIS FACILITY



If you answer YES to ANY of these Health Screening questions, please return to your HOME.

Do you have a fever greater than 99.6° or any of these symptoms:

- Chills
- Repeated shaking with chills
- New loss of taste or smell
- Muscle pain
- Headache
- Sore throat



For further guidance contact your Manager and:

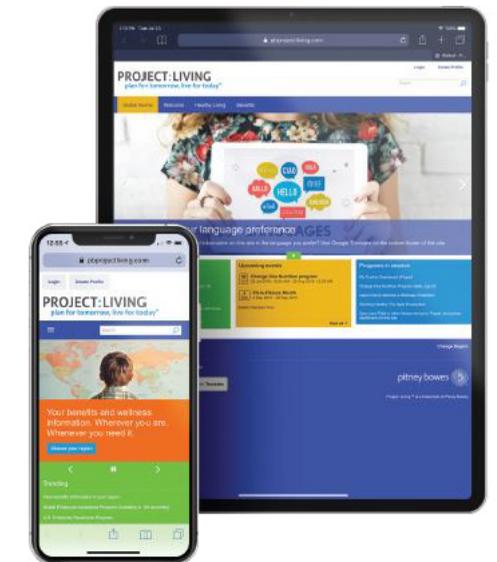
- Pitney Bowes HR Support Line at 800-932-3631 or,
- Your agency

Have you had close contact with anyone with a diagnosis of COVID-19 or have had COVID-19 symptoms in the last 14 days?



By starting your work shift, you agree that:

- I do not have any of these symptoms
- I have not been in contact to anyone with COVID19 in the last 14 days
- I have not been out of the country in the last 14 days



Rendre les soins de santé facilement accessibles

Nous fournissons des soins abordables de haute qualité à 10 000 employés aux États-Unis. Par ailleurs, nos avantages sociaux sont conçus pour faciliter l'accès aux soins le plus possible. Le fait d'avoir des services de télésanté au premier plan de

nos offres au cours des dernières années a grandement facilité l'adaptation au monde en évolution rapide de la COVID-19. Le personnel médical de Pitney Bowes offre des visites virtuelles et les employés et les membres de leur famille ont accès 24 heures sur 24 à un réseau de médecins et de fournisseurs certifiés par le conseil d'administration par l'intermédiaire d'autres services de télésanté.

Notre programme de vaccin antigrippal a été étendu en administrant des vaccins antigrippaux dans certains établissements, tout en veillant au respect des lignes directrices des CDC sur la COVID-19. En partenariat avec CVS, nous avons également fourni aux employés des bons pour obtenir un vaccin antigrippal gratuit.

Guider les gens tout au long de leur parcours de bien-être

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, de conseillers en santé certifiés et d'un physiologiste du sport. Nous disposons également d'un réseau mondial de Champions en Bien-Être de Pitney Bowes qui font du bénévolat 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.

Promouvoir et éduquer en matière de bien-être financier

Le bien-être financier a toujours fait partie intégrante de la philosophie de Pitney Bowes en matière de bien-être. Nous offrons des programmes et des ressources pour aider les employés à atteindre leurs objectifs financiers. En reconnaissance de ce travail, notre programme 401 (k) a été désigné par le magazine PLANSPONSOR le meilleur de sa catégorie en 2020.

Aux États-Unis, nous offrons des programmes et des applications qui 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. En raison de la Loi CARES, nous avons fourni des mises à jour au régime 401 (k) et permis des modifications au régime afin d'alléger le fardeau financier de la pandémie.

Favoriser une culture de sensibilisation à la santé mentale

Les soins de santé mentale sont aussi importants que la santé physique. 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. En octobre, en reconnaissance de la Journée mondiale de la santé mentale, nous avons organisé des séances thématiques quotidiennes animées par des experts du secteur, des conférenciers invités et notre propre équipe de bien-être sur divers sujets liés à la santé mentale, physique et même financière.

Aider les familles à concilier vie professionnelle et vie privée

En 2020, Pitney Bowes a mis en place un congé parental payé qui offre six semaines de congé payé aux mères et aux pères pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté et créer des liens avec lui. Dans le cas des mères qui accouchent, le congé de six semaines s'ajoute au congé de maternité standard offert par Pitney Bowes en vertu de la politique en matière d'invalidité de courte durée. En partenariat avec nos fournisseurs d'avantages sociaux, nous avons également mis en place des programmes pour aider les familles à répondre aux demandes des aidants naturels, au milieu du stress supplémentaire d'avoir tout le monde à la maison pendant la pandémie. Nous avons également élargi les ressources d'apprentissage et de tutorat pour aider ceux qui ont besoin de soutien scolaire pour les enfants d'âge scolaire.

Soutenir la lutte contre le cancer

Le dépistage et la prévention du cancer sont au premier plan de notre stratégie d'éducation et de sensibilisation. Nous fournissons des ressources sur notre site Web et dans le cadre de séminaires d'information. En partenariat avec le programme *Work Stride: Managing Cancer at Work* de Johns Hopkins, les employés ont accès à une infirmière en oncologie qui fournit des conseils personnalisés aux personnes touchées par le cancer, soit directement, soit à titre de soignant ou de gestionnaire. Ce programme informe également les supérieurs hiérarchiques et les superviseurs de Pitney Bowes sur la meilleure façon de soutenir leurs employés

lorsqu'ils ou leurs proches reçoivent un diagnostic de cancer.

Innover dans l'avenir des soins de santé

Nous continuons de nous concentrer sur des façons novatrices de contrôler les coûts des soins de santé tout en concevant des offres pour améliorer les résultats et assurer une expérience personnalisée et efficace pour nos employés et leur famille. Notre partenariat avec la Health Transformation Alliance (HTA) nous aide à résoudre les problèmes de santé des employés aux États-Unis. Nous travaillons également en partenariat avec CVS Health pour offrir une couverture de médicaments d'ordonnance rentable, et en 2020, nous nous sommes associés à Archimedes pour administrer des médicaments spécialisés aux personnes souffrant d'affections complexes comme la sclérose en plaques, l'hémophilie ou la polyarthrite rhumatoïde. Nous offrons également un outil gratuit, Rx Savings Solutions, pour aider les employés à trouver les solutions de rechange les plus avantageuses aux médicaments sur ordonnance. Pour les personnes touchées par des cancers complexes et rares, nous offrons un soutien supplémentaire par l'intermédiaire d'AccessHope, un centre de recherche et de traitement du cancer de renommée mondiale.

Sécurité

Nous considérons que la sécurité de nos employés est la responsabilité de chacun de nos directeurs de site qui travaille en étroite collaboration avec notre équipe ESS centrale. L'équipe ESS a la responsabilité principale de déterminer, d'atténuer et de gérer les risques pour la sécurité au sein de nos activités en fournissant de la formation, des communications, des audits et une assistance en matière de conformité. Cette équipe d'experts spécialisés travaille ensuite en étroite collaboration avec la direction locale et les employés de première ligne pour trouver des façons d'éliminer les blessures, de réduire les coûts connexes et de déterminer les possibilités d'amélioration.

Nous évaluons régulièrement le rendement en matière de sécurité des sites, partageons les réussites et créons des projets pour inciter les employés à améliorer la sécurité. Nous rendons également compte mensuellement des principaux paramètres de sécurité à la direction locale et à la haute direction. Notre webinaire mensuel à l'intention des coordonnateurs locaux de la sécurité et des responsables d'établissement offre une occasion de se former sur des sujets clés, de sensibiliser le public aux incidents récents et de partager des idées et des pratiques exemplaires en matière de sécurité. La conformité en matière de sécurité est également un domaine d'intérêt du comité d'éthique et de conformité de l'entreprise, dont les réunions centrées sur les unités

commerciales mettent en évidence les problèmes émergents et les possibilités d'amélioration.

Rendement en matière de sécurité

En 2020, notre taux mondial de blessures à signaler s'est amélioré par rapport à l'année précédente. Notre taux d'incidents enregistrables a baissé de 6 % dans le monde entier, tandis que notre taux de cas

avec jours de limitation a diminué de 22 %. Ces réductions de blessures ont touché tous nos secteurs d'activité grâce à des efforts ciblés tout au long de nos activités.

Nos paramètres sont calculés en fonction de 200 000 heures travaillées et comprennent nos employés à temps plein ainsi que la main-d'œuvre occasionnelle dans nos centres d'exploitation. Les indicateurs avancés constituent une partie importante de notre évaluation globale de la performance ESS et nous suivons des indicateurs tels que les réunions du comité de sécurité, la formation des employés et les inspections des installations.

Réduction des risques

La réduction des risques est au cœur de la façon dont nous gérons nos activités. Chaque site s'engage à identifier et à prendre des mesures pour réduire ou éliminer les risques. L'un des outils que nous avons mis au point et que nous utilisons est l'utilisation d'évaluations des risques et dangers pour tous les processus clés. Celles-ci déterminent les contrôles techniques et administratifs (comme les mises à jour de la formation), ainsi que tout ÉPI requis pour atténuer

le risque. Les évaluations des risques et dangers sont mises à jour et analysées sur une base régulière afin d'améliorer continuellement nos systèmes de gestion de la sécurité et de la santé. Des mises à jour supplémentaires sont effectuées au besoin dans le cadre de nos programmes d'enquête sur les accidents, de rapports sur les quasi-accidents et de vérification des installations lorsque nous décelons un risque nouveau ou émergent. Nous publions également chaque mois de la formation, des communications et des

sujets de réunion sur les pratiques et messages clés en matière de sécurité, ainsi que des alertes de sécurité et des leçons apprises sur des problèmes particuliers et des possibilités d'amélioration. Exemples :

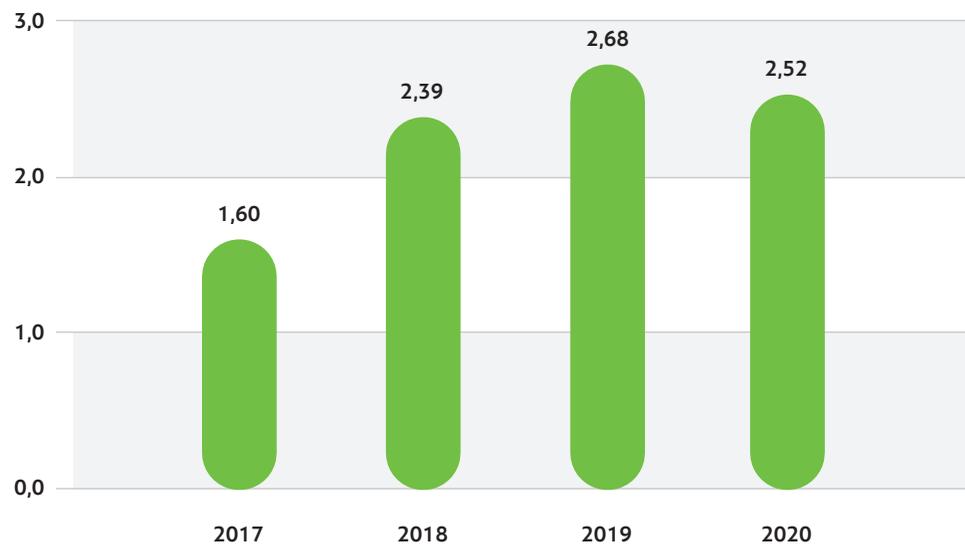
Sécurité des véhicules industriels motorisés

En 2020, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire le nombre d'accidents impliquant des véhicules industriels motorisés. Nous passons en revue tous les accidents des

Nombre total à comptabiliser

	2017	2018	2019	2020
Nombre total de cas à comptabiliser	352	379	409	375
Taux de total d'incidents à comptabiliser	1,94	2,39	2,68	2,52

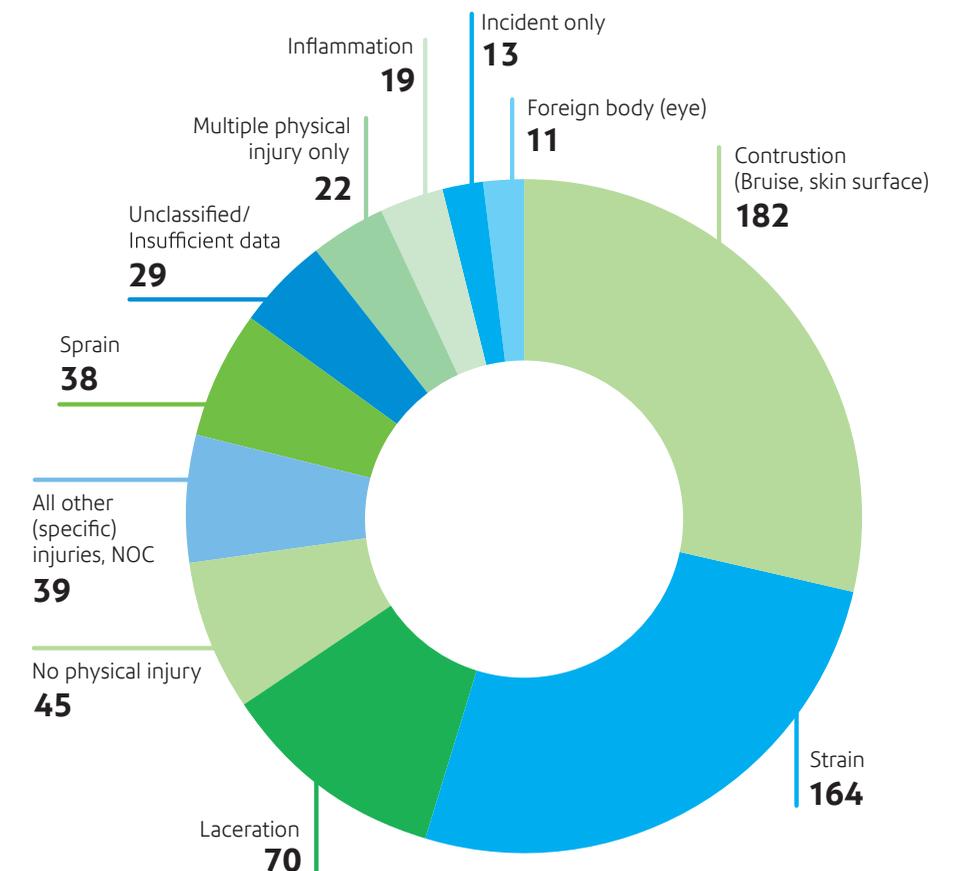
Taux total d'incidents à comptabiliser d'une année à l'autre – PBI total



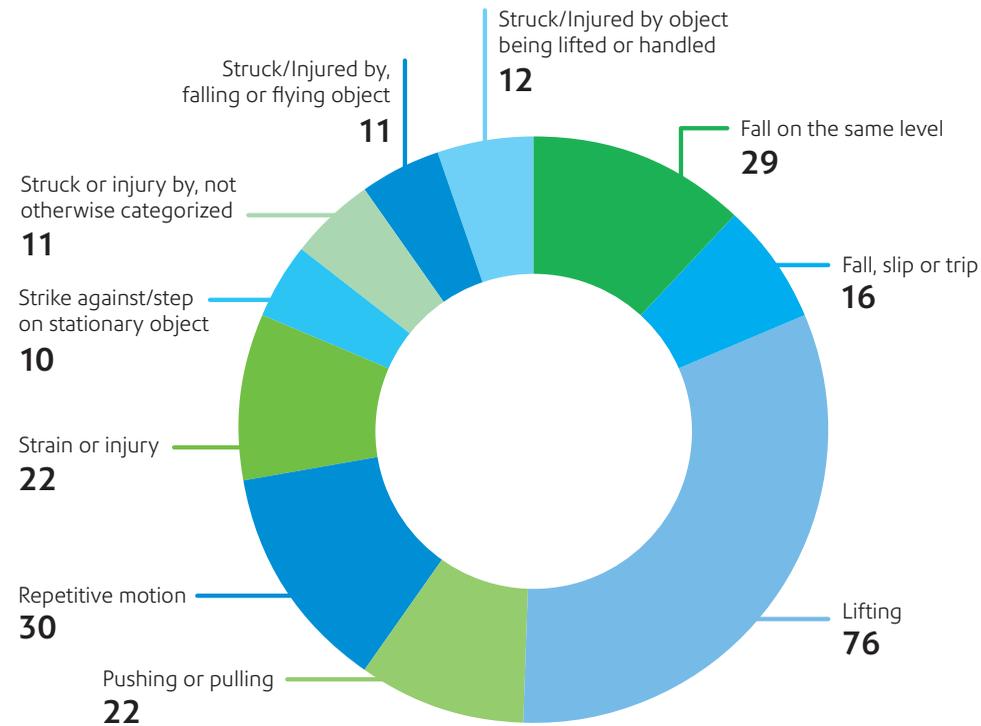
Pertes de temps de travail et jours de limitation

	2017	2018	2019	2020
Cas avec temps de travail perdu	86	96	127	144
Taux de cas avec jours de travail perdus	0,47	0,67	0,77	0,96
Cas avec limitations	221	225	251	180
Taux de cas avec jours de limitation	1,22	1,42	1,58	1,23

Nature de la blessure – tous les incidents signalés 2020



Cause des blessures – Les 10 principales blessures à comptabiliser selon OSHA en 2020



véhicules industriels motorisés dans les 24 heures et partageons les leçons apprises dans l'ensemble de notre réseau d'établissements. Nous avons maintenant une formation normalisée sur les véhicules industriels motorisés dans toutes les unités opérationnelles et nous avons organisé une nouvelle formation avec tous les opérateurs de véhicules industriels motorisés dans le cadre de nos activités de commerce électronique mondial. L'entreprise a travaillé 3,6 millions d'heures supplémentaires en 2020 par rapport à 2019. Nous avons connu une légère augmentation des accidents liés aux véhicules industriels motorisés pour

200 000 heures de travail, passant de 1,20 en 2019 à 1,26 en 2020. Nous rendons compte mensuellement des paramètres relatifs aux accidents liés aux véhicules industriels motorisés aux hauts dirigeants afin de les inciter davantage à devenir des partenaires afin d'atténuer ces risques.

Les membres de l'équipe des opérations ont formé et dirigé une équipe d'amélioration continue (Six Sigma) pour aider à minimiser le nombre d'incidents liés aux véhicules industriels motorisés. L'équipe a passé en revue les données sur les accidents et a élaboré des plans

Safety Snippet
pitney bowes

Powered Industrial Vehicle (PIV) Safety!
Powered Industrial Vehicles are one of our highest risks at PB. It is important as a PIV operator and pedestrian to always be aware of these essential, life saving safety rules:

PIV Operators

- Training:** You are only permitted to operate specific PIVs that you have been trained on. Training must be documented.
- Pre-Shift:** Prior to using the PIV, a pre-shift inspection must be completed and documented.
- Reporting:** Always report PIV incidents to your supervisor as soon as possible.
- Dock Operations:** Prior to entering a truck with your PIV, you must visually verify truck wheels have been chocked or the dock lock is engaged.

Pedestrian Safety

- Always follow marked pedestrian paths.
- Always look and listen for PIVs.
- Never assume the PIV driver can see you or will be able to avoid you.

Safety Signs: FASTEN SEAT BELT, CAUTION SAFETY SHOES MUST BE WORN, WATCH FOR PEDESTRIANS, DO NOT EXCEED SPEED LIMIT, CAUTION Sound horn. Proceed slowly.

d'amélioration qui comprenaient des marquages au sol à code de couleur et des procédures d'exploitation normalisées afin d'assurer la cohérence à l'échelle de nos activités de logistique mondiale.

Audits de sécurité physique et virtuelle

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 la situation jusqu'à la résolution complète. 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. À la lumière des restrictions de déplacement imposées en 2020, l'équipe ESS a mis en place un nouveau processus « d'audit virtuel ». Ces vérifications comprenaient une présentation vidéo préétablie et un

examen des activités. L'équipe ESS a été en mesure de « voir » les domaines clés des sites en temps réel, identifiant instantanément les domaines à améliorer ou les problèmes de conformité. Nous prévoyons que, même lorsque les voyages reviendront, ces outils de vérification virtuelle permettront à l'équipe de visiter davantage de sites chaque année et de fournir davantage de rétro-information en temps réel en plus des visites et des vérifications en personne.

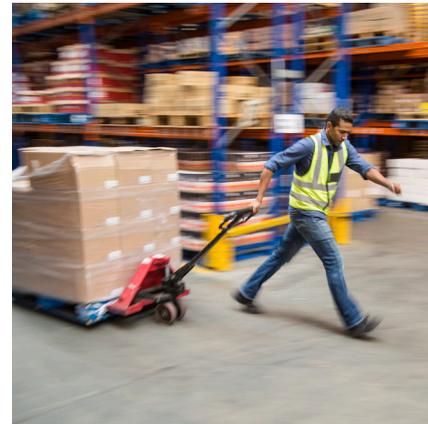


Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise

Nos clients et fournisseurs

Pitney Bowes est entrée dans son deuxième siècle en célébrant notre solide tradition de dévouement envers nos clients et notre engagement continu à offrir à nos clients les moyens dont ils ont besoin dans tous les domaines, de la conception des produits à la fabrication, en passant par les ventes, le soutien et les partenariats externes. À mesure que 2020 se déroulait, ils avaient besoin que nous soyons rapides, souples, réactifs et fiables. Et tel était le cas.

Programme de service et de soutien technologique certifié J.D. Power 2021, élaboré en collaboration avec la TSIA. Fondé sur la réussite d'un audit et le dépassement d'un critère de satisfaction de la clientèle pour les activités de service et de soutien technologiques. Pour obtenir de plus amples renseignements, rendez-vous jdpower.com ou tsia.com.



Fournisseur
Code de conduite

Conseil
consultatif sur
la diversité des
fournisseurs

NaVOBA



Meilleures sociétés pour
les entreprises d'anciens
combattants en 2020

2020
Innovateur
exceptionnel

Pitney Bowes a été reconnue
par JD Power

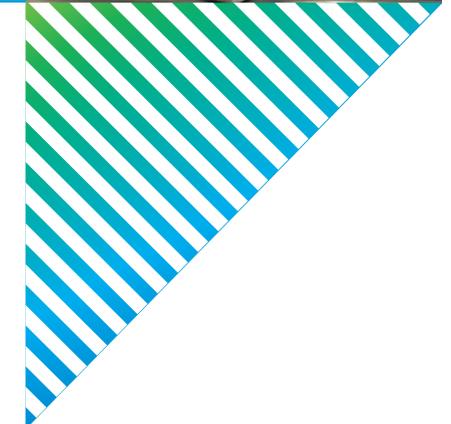
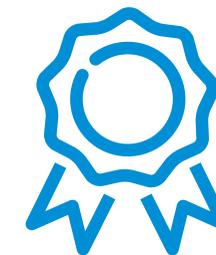


pour avoir offert une « **expérience
de service à la clientèle
exceptionnelle** » dans le cadre
de son programme de service et
de soutien technologique.

Finaliste aux
Prix 2020 de la
conception et
de l'innovation
pour la
transformation culturelle



WBENC: 2020
WeTHRIVE
Commanditaire
et contributeur



Une meilleure expérience client

Au fil des années, nous sommes passés d'une petite équipe centrée sur l'expérience client à une culture centrée sur le client à l'échelle de l'entreprise. Notre conseil sur l'expérience client englobe maintenant toutes les unités commerciales et fonctions clés, afin de veiller à ce que nous disposions des capacités nécessaires pour offrir et améliorer notre valeur à tous nos clients. La stratégie multicanal, les perspectives du client, l'analyse et la création de rapports de données et l'habilitation des employés font tous partie de la charte du conseil, ce qui lui permet d'offrir une supervision, des conseils et de la formation à l'échelle de l'entreprise.

Nous avons également établi un programme d'innovation centré sur le client afin d'améliorer la capacité des employés à résoudre des problèmes du point de vue du client et à 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. À ce jour, plus de 150 employés y ont pris part, acquérant des compétences et de l'empathie pour faire tomber les barrières internes et créer des expériences client exceptionnelles qui n'étaient pas réalisables auparavant.

Nous appliquons notre approche centrée sur le client à l'échelle mondiale. Nos capacités de mondialisation nous

permettent de développer des produits, des solutions et des expériences qui sont prêts pour une expansion mondiale. Notre équipe de mondialisation aide nos entreprises à planifier l'internationalisation de nos offres. Nos capacités de gestion de la traduction permettent aux équipes de localiser tout le contenu nécessaire pour soutenir les clients nouveaux et existants, du contenu Web aux documents techniques et de soutien relatif aux comptes, en passant par les politiques, les campagnes de marketing, la facturation et les relevés.

Stimuler l'innovation dans l'expérience client interentreprises

Il peut être difficile de mesurer l'expérience client dans l'espace interentreprises. Nous avons relevé ce défi avec un programme de veille sur l'expérience client dans plusieurs pays qui couvre tous les points de contact avec les clients, couvre de multiples cultures et aborde une multitude de problèmes de mesure. L'utilisation de ce programme a amélioré les cotes Net Promoter en les rendant plus facilement accessibles aux cadres supérieurs, en les analysant en parallèle avec d'autres indicateurs commerciaux clés et en mettant les problèmes d'expérience client au premier plan de l'entreprise afin que nous puissions agir rapidement et efficacement.

Le programme a également amélioré l'accès et la réponse à une foule de commentaires de clients en texte libre. En mettant en œuvre l'analyse de texte, nous pouvons maintenant analyser les commentaires à un niveau granulaire pour diagnostiquer et permettre une

réponse plus adaptée aux problèmes des clients. Par conséquent, le temps requis auparavant pour la collecte manuelle de la rétro-information peut maintenant être consacré à des problèmes plus importants liés à l'identification des problèmes et au soutien. En combinant des renseignements provenant de plusieurs sources de données dans un seul tableau de bord, nous avons réduit les coûts du centre d'appels tout en obtenant les meilleurs cotes Net Promoter de l'histoire de l'entreprise.

Prix

- **Finaliste aux Prix 2020 de la conception et de l'innovation pour la transformation culturelle** en reconnaissance de l'effet culturel du programme d'innovation centrée sur le client de Pitney Bowes.
- **Prix illumi 2020 Innovateur exceptionnel.** Les prix illumi récompensent les marques qui ont connu un succès extraordinaire en utilisant des connaissances humaines pour offrir une expérience client de classe mondiale. Ce prix a récompensé Pitney Bowes pour avoir réalisé une augmentation de 133 % des taux de renouvellement de clients grâce à des améliorations tirées des connaissances des clients éprouvées par les utilisateurs.
- **Prix J.D. Power pour un service à la clientèle exceptionnel dans le domaine de l'assistance technique.** Le prix a été décerné au Groupe mondial des services et du soutien de PB après un sondage de J.D. Power auprès de 500 de nos clients. Le sondage, lancé avant la pandémie de COVID-19, a révélé que la satisfaction des clients à l'égard du soutien technique s'améliorait à mesure que la pandémie progressait.

- **Les prix ACE (Achievement in Customer Excellence)** récompensent les réalisations exceptionnelles en matière d'expérience des clients et des employés. Pitney Bowes a gagné dans cinq catégories : Réussite numérique, opinion du client, interentreprises, effet commercial et innovation.

Code de conduite des fournisseurs

La qualité de nos fournisseurs et de nos relations avec eux est essentielle à notre succès à servir les clients avec efficacité. Pour respecter notre engagement à appliquer les normes les plus élevées en matière de qualité des produits et des services, nous imposons des normes comparables à nos fournisseurs, en exigeant notamment

que les conditions de travail dans notre chaîne d'approvisionnement soient sûres, que les travailleurs soient traités avec respect et dignité et que les processus de fabrication soient responsables sur le plan environnemental et social.

Pour veiller à ce que les fournisseurs soutiennent cet engagement, nous leur fournissons un 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. Consultez notre Code de conduite des fournisseurs [ici](#).



Programme de diversité des fournisseurs

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 travaillons à encourager ces entreprises à être considérées comme

des fournisseurs potentiels, en mettant l'accent sur:

- Minorités (y compris les Afro-Américains, les Hispano-Américains, les Asiatique-Américains et les personnes provenant du sous-continent asiatique, les Autochtones, les Autochtones d'Alaska)
- Femmes
- Anciens combattants et anciens combattants handicapés
- Petites entreprises

« Pitney Bowes a passé 100 ans à aider des clients de toute taille à réussir. Les défis de 2020 étaient particulièrement aigus pour les petites entreprises et les fournisseurs diversifiés, alors nous avons pris des mesures supplémentaires en collaboration avec le programme WeTHRIVE de WBENC pour les aider à renforcer leurs compétences en gestion financière. Un cadre supérieur des services financiers de Pitney Bowes a partagé son expertise et animé des ateliers pour aider ces précieux fournisseurs à prospérer dans cet environnement difficile. »



– Cynthia Toscano-Lopez,
directrice du programme de diversité des fournisseurs

- Petites entreprises situées dans une zone commerciale historiquement sous-utilisée (HUBZone)
- Lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBTQ+)
- Petites entreprises défavorisées sur le plan économique
- Américains en situation de handicap

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 également en partenariat avec des organisations externes concentrées sur la croissance et la durabilité de diverses entreprises, en participant à divers événements de développement de fournisseurs tout au long de l'année. Nous les complétons par des événements de jumelage pour identifier spécifiquement les fournisseurs potentiels répondant aux besoins de notre entreprise.

Nous travaillons en partenariat avec le Connecticut Supplier Connection de Fairfield, au Connecticut, pour maintenir un portail de diversité de fournisseurs où les fournisseurs intéressés peuvent s'inscrire pour des affaires potentielles auprès de nombreuses entreprises à la recherche de services.

Rapports de niveau 2 pour nos clients

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. Chaque trimestre, nous déclarons nos dépenses de niveau 2 aux clients qui représentent au moins 1 000 000 \$ de 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, 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. Pour être considérée comme faisant affaire avec Pitney Bowes, on encourage les entreprises diverses à s'inscrire sur le portail Connecticut

Supplier Connection, un portail collaboratif partagé par plusieurs grandes entreprises du Connecticut et des dizaines d'autres à l'échelle du pays. En utilisant le portail, des entreprises diverses ont la possibilité d'être découvertes/recherchées par de multiples entreprises membres. Nous les encourageons également à obtenir une certification auprès d'au moins une des agences de développement de fournisseurs suivantes :

- National Minority Supplier Development Council (NMSDC)
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)
- Small Business Administration (SBA)
- Chambre de commerce nationale LGBTQ+ (NGLCC)
- National Veteran-Owned Business Association (NaVOBA)

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

Partenariat pour la diversité des fournisseurs : WBENC

Pitney Bowes s'est associée à WBENC en 2020 et à nouveau en 2021 afin que l'un de nos hauts dirigeants, Shawn Halladay, chef des finances et de l'exploitation de la Pitney Bowes Bank, soit présentateur/animateur d'ateliers dans le cadre du programme WeTHRIVE de WBENC, qui fournira son expertise en matière financière aux femmes chefs d'entreprise.

Adhésions à la diversité des fournisseurs



Rendement en matière de diversité des fournisseurs

Les dépenses globales de Pitney Bowes en matière de diversité pour 2020 se sont élevées à 22,5 %, soit une augmentation globale des dépenses diverses de 1,7 point de pourcentage (PPT) par rapport à 2019. Dans le cas des petites entreprises, le total était de 14,1 %, dont 10,5 % étaient des petites entreprises diversifiées.

Reconnaissance et prix

Notre programme mondial de diversité des fournisseurs a remporté à plusieurs reprises des prix de la part de groupes et de publications de l'industrie, notamment :

- Xpresspost – régime pour les envois Veterans Magazine – « Top Supplier Diversity Program »
- NaVOBA « Best Corporations for Veteran's Business Enterprises »
- NaVOBA « America's Top Military Friendly Supplier Diversity Programs »
- WBENC « America's Top Corporation Award »
- WPEO-NY « Outstanding Women's Business Advocate for the NY Region »
- Women's Enterprise USA Magazine's « 100 Corporations of the Year »
- MBN USA Minority Business News – « Corporate 101: Most Admired Companies for Supplier Diversity »
- MBN USA Magazine Champion of Supplier Diversity

Transparence de notre chaîne logistique

Minerais provenant de zones de conflit

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

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

Conformément à la Transparency in Supply Chain Act de l'État de Californie et à la Modern Day Slavery Act du Royaume-Uni, Pitney Bowes a divulgué ce que nous

exigeons de nos fournisseurs dans le cadre de nos efforts pour éliminer le travail forcé et la traite des personnes dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Nos fournisseurs directs reconnaissent les normes établies dans notre code de conduite des fournisseurs et acceptent de s'y conformer. Ils s'engagent contractuellement à nous donner accès à des renseignements qui nous permettraient de vérifier qu'ils ne se livrent à aucun trafic et à appliquer le code à leurs propres fournisseurs. Référez-vous 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

Nos communautés

Avoir une influence considérable

Pitney Bowes s'est engagée envers nos communautés depuis les débuts de l'entreprise, lorsque le président et chef de la direction Walter Wheeler a établi les idéaux d'équité, de partenariat et de service communautaire 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 activités 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.



Pitney Bowes honorée par
**Stamford Public
Education Foundation**
Réseau de mentorat
des femmes
**Croix-Rouge américaine
(filiale CT/RI)**

Plus de
1,7 MILLION \$
donnés grâce aux dons des
employés et aux dons équivalents

Dédiés au
service communautaire

27 projets
21 lieux
1 045 bénévoles
soutenant l'éducation



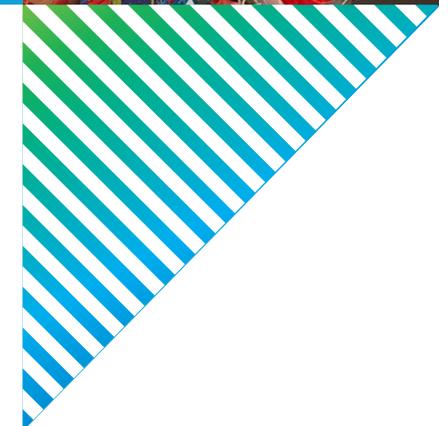
Des chances pour tous



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

Depuis sa création en 1992,
le Fonds de secours
Pitney Bowes a fourni plus de
3 MILLION \$

aux personnes touchées par
des catastrophes naturelles
et des drames 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. L'année dernière, notre programme phare de bénévolat en équipe, Dedication to Education, a été déployé dans sept pays avec des programmes conçus pour renforcer les communautés et bâtir un avenir meilleur.

Bénévolat d'employés chez Pitney Bowes

Les employés de Pitney Bowes ont une longue tradition de service communautaire enthousiaste. 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. Ils reconnaissent volontiers que le bénévolat pratique et centré sur les compétences a enrichi leur vie, amélioré leur développement de carrière et élargi leur vision du monde, tout en renforçant les programmes communautaires et en créant de nouvelles possibilités pour les enfants et les familles. Nous soutenons ces efforts au moyen de subventions d'équipe et de bénévoles de la Fondation Pitney Bowes.

Partenariat avec les bénévoles de Pitney Bowes

Nous croyons que le bénévolat est un élément essentiel pour bâtir des collectivités fortes. Tout au long de notre histoire, les bénévoles de PB se sont voués au service communautaire. Notre soutien à leurs efforts prend plusieurs 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

subventions individuelles, offertes aux États-Unis et au Royaume-Uni, vont de 125 \$ pour 25 heures de service à 500 \$ pour 100 heures.

- Bourses d'équipes : Dans tous les pays où nous sommes présents, nous accordons également des subventions pour couvrir les coûts des matériaux et des fournitures pour les projets entrepris par des équipes d'au moins trois employés ou retraités.

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

L'un des moyens les plus efficaces pour les employés d'aider leur communauté est de servir en tant que directeurs d'organismes pertinents. En 2020, 55 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.

Champions de bénévolat et équipes locales de leadership communautaire et de responsabilité sociale des entreprises

En agissant à titre de champions ou au sein d'équipes locales de leadership communautaire et de responsabilité sociale des entreprises partout dans le monde,

les collègues peuvent aider à inspirer d'autres personnes à devenir des bénévoles actifs dans leur communauté. Des subventions de la Fondation Pitney Bowes soutiennent leurs efforts. Si les équipes se concentrent principalement sur l'alphabétisation et l'éducation, elles soutiennent également les collectes de sang, de nourriture, de vêtements, de livres, de fournitures scolaires et de jouets et cadeaux de Noël pour les personnes dans le besoin au sein de nos communautés.

Programmes de bénévolat distinctifs

Dedication to Education (D2E)

Lancé au Connecticut en 2014, notre programme D2E soutient nos communautés à l'échelle mondiale depuis lors. Les champions du bénévolat de PB 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, des centres de bénévolat et d'autres organismes subventionnés par la Fondation Pitney Bowes. Toutes les activités et tous les projets soutiennent l'éducation, qui est l'objectif de nos efforts philanthropiques et communautaires.

En 2020, notre initiative D2E a donné le jour à 27 projets dans 21 lieux en Australie, au Brésil, en Inde, en Irlande, en Israël, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Avec des employés bénévoles très engagés, des partenaires sans but lucratif exceptionnels et des subventions de projet d'équipe de la Fondation Pitney Bowes, le programme a été un grand succès malgré les limites causées par la COVID-19.

Pitney Bowes soutient depuis longtemps **Reading Is Fundamental** (RIF), le plus grand organisme sans but lucratif d'alphabétisation précoce en Amérique. En partenariat avec RIF, nous avons ajouté un événement au profit de l'alphabétisation précoce à toutes les réunions de lancement de notre unité commerciale en 2020. Les bénévoles de PB 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.

Passez le mot : lisez!

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 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. Bien que nos bénévoles n'aient pas pu visiter bon nombre de nos écoles et partenaires communautaires en 2020, nous avons continué de fournir des livres de RIF aux enfants des communautés défavorisées afin de soutenir leur amour de la lecture et de l'apprentissage.

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 bénévoles de Pitney Bowes ont constitué des trousse de fournitures scolaires qu'ils ont offertes, en plus de livres neufs, aux élèves de l'école **Howe Dell**. Vingt bénévoles de PB ont créé un arc-en-ciel virtuel de 437 trousse pour inciter les élèves à lire et à apprendre.



• 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 marquage 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 Navjyoti et d'orientation professionnelle pour les étudiants de la **Fondation FUEL**.



• **Sydney, Australie** : En partenariat avec United Way of Australia, les bénévoles de PB participant à la réunion régionale de lancement ont préparé 70 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 of Australia a permis de financer le projet. Les sacs à dos ont été remis aux élèves de « **The Hive** », un programme de collaboration à Mount Druitt conçu pour aider à préparer

chaque enfant de la communauté à réussir à l'école.



Bénévolat pendant la pandémie de COVID-19

En raison des répercussions de la COVID-19 sur nos communautés et nos organismes sans but lucratif partenaires, et pour aider nos employés à changer les choses en toute sécurité, nous avons proposé un certain nombre de nouvelles façons de soutenir les enfants et les familles dans le besoin dans nos communautés en 2020 :

Gestes de gentillesse

Nous avons encouragé nos collègues à partager les **gestes de gentillesse (#ActsofKindness)** qui soutiennent les amis, la famille, les voisins, les collègues et les étrangers. À la fin de l'année, la Fondation Pitney Bowes a reconnu ses efforts en octroyant une subvention spéciale au

Fonds de secours pour la COVID-19 de United Way Worldwide. Au cours de ces journées difficiles de « distanciation physique », les collègues ont changé les choses de multiples façons, notamment en donnant du sang, en soutenant les premiers intervenants dans les hôpitaux locaux avec des repas, en livrant des aliments non périssables aux banques alimentaires locales, en aidant des voisins isolés en faisant les courses, et, surtout, exprimer sa gratitude aux travailleurs des postes et aux livreurs par l'intermédiaire de **#DeliveringThanks**.

Offres de bénévolat virtuel

Nous avons offert à nos collègues des occasions de bénévolat virtuel souples pour les aider à avoir une influence en toute sécurité, peu importe où ils se trouvent, à des moments qui conviennent à leur emploi du temps, notamment :

- Le programme **des bénévoles des Nations Unies (VNU)**
- La **Plateforme de lecture Vello Online** de United Way
- Le **projet Missing Maps**
- Encourager les **dons de sang et de plaquettes**

Parfois, les organismes sans but lucratif ont besoin d'aide pour des tâches qui peuvent être effectuées virtuellement, ce qui permet aux bénévoles de travailler quand et où ils le souhaitent.

Honorer notre premier siècle par le service

En janvier 2020, nous avons lancé le centenaire de notre entreprise par une célébration du service et de notre soutien à l'éducation. Cette célébration a pris plusieurs formes :

• **Stamford, Connecticut** : Le chef de la direction de 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

Nous avons encouragé les employés à envisager de participer à un vaste éventail de projets, de la conception de sites Web et du développement d'applications à la saisie de données, en passant par la promotion sur les médias sociaux, les blogs, la révision, la conception graphique, la photographie/vidéographie et l'aide à l'image de marque.

Activités de bénévolat traditionnelles

Brésil :

Sept collègues de PB Brésil ont participé à la **Journée d'action de United Way of Brazil** pour soutenir le programme Born Learning avec des bénévoles de 14 autres entreprises. Au total, 160 bénévoles ont travaillé ensemble pour soutenir les garderies et les écoles desservant près de 3000 familles. Notre équipe a visité la garderie CEI Albertina, a fait don de jouets et de produits éducatifs pour créer des trousseaux de jeu et a soumis des vidéos pour une activité de narration.

Royaume-Uni :

En juillet et en août, des collègues du Royaume-Uni ont soutenu **Hertz Young Homeless** dans le cadre d'un projet intitulé Making Something That Matters. Nos collègues ont fait la différence pour les jeunes ayant besoin de soutien pendant la pandémie en créant des trousseaux de démarrage pour les aider à devenir plus indépendants. Les emballages de départ contenaient généralement une poêle, une planche à découper, une casserole, une assiette, un bol, des couverts, une passoire, une râpe à fromage, un couteau, un ouvre-boîte, un livre de recettes et des aliments non périssables. Les bénévoles ont

rassemblé les trousseaux à la maison et ont ajouté une note d'encouragement. Elles ont ensuite été collectées et distribuées par United Way.

Les employés de Harlow, en partenariat avec a United Way locale, ont créé des trousseaux d'alphabétisation pour 150 élèves de la 1^{re} à la 6^e année de la **Cooks Spinney Primary Academy** , une école financée par le gouvernement qui accueille des élèves âgés de 3 à 11 ans. Les trousseaux comprenaient trois livres neufs adaptés à l'âge de chaque enfant, ainsi qu'un mot personnalisé pour encourager chaque élève à lire.



Israël :

Au cours des dernières années, les membres de l'équipe de Tel-Aviv ont établi un partenariat solide avec **Achuzat Sara Children's Home** , la majorité des employés de Tel-Aviv faisant du bénévolat dans le cadre de programmes et d'événements du Children's Home. Parmi les exemples remarquables, citons « Comment être une femme indépendante », 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. Pendant la pandémie de COVID-19, nous avons continué de soutenir les enfants et le personnel de la maison, qui sont restés là, incapables de retourner chez eux auprès de leurs familles. Nos contributions comprenaient de l'équipement, des jeux, du matériel créatif et occasionnellement de la nourriture et des friandises pour les enfants, ainsi que des cadeaux pour le personnel.

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 citoyen de l'entreprise comprend des initiatives d'alphabétisation et d'éducation dans les disciplines des STIM, l'entrepreneuriat et des programmes de formation concentrée sur les compétences.

- Une équipe de bénévoles a offert des séances d'orientation professionnelle et d'aptitude émotionnelle aux enfants et aux jeunes en collaboration avec l' **organisation non gouvernementale Manthan** .
- Un groupe de Pune a organisé des séances technologiques pour les élèves de huitième année de **Bhatkya Vimukta Jati Shikshan Sanstha** , les informant sur la santé et l'hygiène tout en célébrant la Journée mondiale de l'alphabétisation.



- Les bénévoles de PB à Noida et Pune ont organisé des ateliers pour les enfants et les jeunes sur les compétences techniques, le développement personnel et la pleine conscience en partenariat avec la **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 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.



- En janvier 2020, des bénévoles de Noida ont collaboré avec la **Fondation Navjyoti** pour créer un atelier destiné

aux élèves de la 11^e et de la 12^e année sur la façon de gérer leur parcours de vie, d'apprentissage et de travail, y compris l'exploration de carrière, le développement de carrière et d'autres questions liées à la carrière.



- Des employés indiens se sont également portés volontaires auprès de la **National Social Security (NSS)** pour travailler avec des enfants qui n'ont pas accès aux services d'alphabétisation et d'éducation de base nécessaires pour leur permettre de s'inscrire dans des écoles publiques. Le rôle de nos bénévoles était centré sur la narration d'histoires, les arts et l'artisanat et le don de livres à la bibliothèque du centre.
- PB Inde a également célébré la **Journée mondiale de l'environnement** avec une exposition et une vente de plantes, un soutien aux bibliothèques mobiles, des contributions à des orphelinats et des résidences pour personnes âgées par le biais de JORAD (Just One Rupee A Day) et un soutien à des programmes d'éducation, de sport et de santé destinés aux communautés défavorisées.

États-Unis :

- **Les unités commerciales ajoutent des événements RIF à leurs lancements annuels :** Nous avons continué d'appuyer Reading is Fundamental par le biais d'événements communautaires organisés conjointement avec les réunions de lancement annuelles des unités commerciales. À chaque événement, nous avons présenté des livres RIF et fourni des cartes et des marque-pages, sur lesquels nous avons invité nos bénévoles à écrire des mots d'encouragement pour inspirer les enfants à découvrir le plaisir 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 à Stamford, dans le Connecticut.



- **Aide à la lecture avec Vello :** La plateforme de lecture en ligne Vello de United Way met en relation des équipes de tuteurs avec des salles de classe locales, ce qui permet aux bénévoles de lire des livres électroniques avec

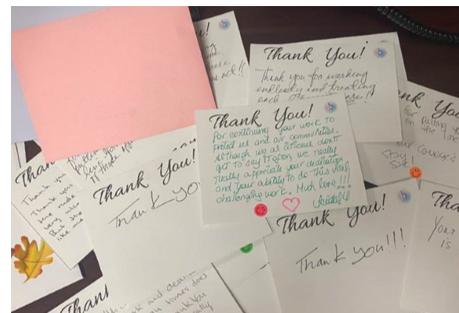
les élèves depuis leur ordinateur de bureau, leur téléphone intelligent ou leur tablette. Le programme se concentre sur les élèves du primaire dans les communautés à faible revenu, où près de 100 pour cent des élèves ont droit à des repas gratuits ou à prix réduit. Des collègues de partout aux États-Unis utilisent Vello dans le cadre de séances hebdomadaires pour lire aux enfants des Quad Cities de l'Iowa et de l'Illinois.

- **Bénévolat SCORE :** La Fondation Pitney Bowes soutient depuis longtemps SCORE, une organisation nationale qui applique les compétences de cadres à la retraite pour aider les petites entreprises à réussir. L'an dernier, les retraités de Pitney Bowes (souvent aidés par les bénévoles actuels de PB) ont offert plus de 4 000 séances de mentorat et produit 180 programmes de formation et d'ateliers à plus de 4 000 participants.



- **Lettres contre l'isolement et mots de remerciement :** Des collègues de Phoenix, en Arizona, ont répandu la gentillesse dans leurs communautés grâce à ces deux projets virtuels de bénévolat. Lancé au plus fort de la crise liée à la COVID-19, Letters Against Isolation incite des bénévoles à envoyer des lettres aux

personnes âgées qui se sentent peut-être seules ou isolées dans des résidences services et des maisons de retraite aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni et en Australie. Words of Thanks, un organisme sans but lucratif dirigé par des étudiants, offre une plateforme virtuelle permettant à quiconque d'écrire des lettres de remerciement aux travailleurs de la santé et aux premiers intervenants dans leur communauté.



- Des bénévoles d'**Austin, au Texas**, ont visité le **Brodie Child Development Center** de Child Inc. pour réparer des livres et 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. En 2021, ils sont retournés au centre pour couper les arbres, ranger le jardin à l'avant, planter des fleurs, ratisser les feuilles et remettre en place les pavés pour assurer une allée stable vers le terrain de jeu. Ils ont également laissé de la place aux enfants pour qu'ils puissent semer eux-mêmes et les regarder pousser.



- **New York, New York**, des collègues ont participé au tout premier Northeast Virtual Youth Entrepreneurship Summit organisé par **le Network For Teaching Entrepreneurship en février 2021**. Les étudiants ont entendu parler de chefs d'entreprise, ont fait du réseautage avec des professionnels de différents États et ont reçu un accompagnement personnalisé, aidés par des coaches de carrière, des coaches d'idéation et des coaches en matière de plan d'affaires, bénévoles de Pitney Bowes et d'autres organisations.



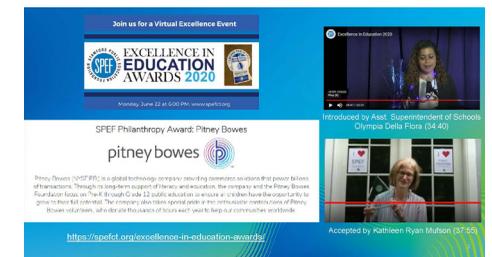
Reconnaissance

Filiale de la Croix-Rouge américaine du Connecticut/Rhode Island

En mars 2021, Pitney Bowes a reçu un prix pour l'influence sur la communauté, en reconnaissance de son soutien de longue date.

Stamford Public Education Foundation

En mars 2020, nous avons été récompensés par un prix d'excellence dans le domaine de l'éducation pour notre soutien à long terme et l'accent mis sur l'enseignement public de la maternelle à la terminale. Notre soutien aide à veiller à ce que tous les enfants aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel, et nos bénévoles donnent des milliers d'heures chaque année pour aider les communautés du monde entier.



Réseau de mentorat des femmes

Nous avons également été honorés pour notre soutien à long terme lors de la célébration du 30^e anniversaire du Women's Mentoring Network, qui fournit des ressources professionnelles, éducatives et personnelles pour l'autonomisation économique des femmes à faible revenu et de leurs familles. Pitney Bowes a

été la première entreprise donatrice de l'organisation et a maintenu son engagement tout au long des trois décennies de service du réseau.



Mentor

Nous sommes honorés de figurer sur la liste nationale d'honneur du mentorat de **MENTOR**, qui s'engage à créer des liens et à favoriser les occasions pour les jeunes, partout où ils se trouvent, des écoles aux lieux de travail et au-delà.



Reconnaissance de nos collègues bénévoles

Pour célébrer le 100^e anniversaire de notre entreprise, nous avons créé cette vidéo pour honorer nos bénévoles.

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 2020, des collectes saisonnières effectuées sur plus de 20 sites Pitney Bowes nous ont permis d'améliorer la vie 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 des gestes de gentillesse aléatoires pour la période des Fêtes. Nous remercions tous les champions qui ont mené ces efforts et les nombreux collègues qui ont trouvé des façons de participer

virtuellement ou en ayant à l'esprit la distanciation sociale.

- Nos collègues australiens ont collaboré avec le projet United Way Shoe Box pour fournir des fournitures scolaires à l'école publique de Wilmot. La campagne a soutenu 12 élèves dès la 6^e année pour une transition en douceur vers le secondaire.



- Notre équipe de Jacksonville, en Floride, a adopté une famille de quatre enfants et leur mère qui avaient récemment perdu leur emploi et avaient besoin d'un peu de réconfort et de soutien pendant la période des Fêtes.
- Des collègues de Madison, au Wisconsin, et d'Omaha, au Nebraska, se sont associés à une collecte de manteaux et de nourriture au profit des familles de leurs communautés.
- L'équipe de Phoenix, en Arizona, s'est associée aux corps des Marines des États-Unis pour soutenir le programme **Toys 4 Tots** pour les enfants.
- Des collègues du Brésil, dans le cadre de la **journée d'action de United Way of Brazil**, ont fait don de jouets et de

produits éducatifs à des enfants soutenus par le programme Born Learning de United Way.



- Nos collègues de Pologne ont collaboré avec un foyer de soins communautaires local pour créer 37 forfaits de vacances pour les personnes âgées à la maison, y compris des notes personnalisées pour créer un lien personnel grâce à des dons autrement sans contact.
- Notre équipe de Reading, en Pennsylvanie, a aidé plus de 150 enfants de 53 familles avec une collecte de nourriture, offrant un programme d'arbres et des cadeaux des Fêtes.
- Des collègues de St. Louis, au Missouri, ont de nouveau fait équipe avec la **Little Bit Foundation** pour ramasser des vêtements d'hiver neufs et usagés pour les jeunes.
- Nos établissements de Shelton et Stamford, au Connecticut, se sont associés à **Valley United Way** dans le

cadre de collectes virtuelles dans le cadre du programme de sécurité alimentaire Harvest House et du programme Toys 4 Kids de **TEAM Inc.**

- Des collègues du Royaume-Uni ont assemblé des trousse de Noël pour aider les clients de **Herts Young Homeless** à célébrer les fêtes et à s'installer dans leur nouvelle maison.
- Nos collègues indiens ont exaucé les vœux d'enfants issus de milieux défavorisés servis par l'ONG **Love Care Foundation**. Ils ont également organisé une célébration du 100^e anniversaire de Pitney Bowes, faisant don de vêtements, de chaussures et de jouets aux clients de la Love Care Foundation.

Une incidence deux fois plus forte à l'échelle mondiale

Les employés s'impliquent également dans leurs communautés grâce à nos programmes de dons. Chaque année, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada, en Australie, 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 depuis plus de 75 ans avec **United Way Worldwide**, permet aux employés d'orienter leur soutien vers des initiatives et des organismes particuliers, et la Fondation

Pitney Bowes verse une contribution d'un montant égal à leurs dons. L'éducation, le perfectionnement de la main-d'œuvre et la santé figurent toujours parmi les grandes priorités des employés.



Grâce à notre dernière campagne, plus de 1,7 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 de 1 100 autres organisations de bienfaisance 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 de bienfaisance. Nous sommes particulièrement reconnaissants à nos champions de la campagne de cette année, dont l'utilisation créative de nouvelles activités virtuelles a aidé à surmonter les limites imposées par la pandémie de COVID-19.

Subventions pour l'alphabétisation et l'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 des 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, les bénévoles 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.

Voici un aperçu de certains des efforts que nous soutenons.

Renforcer l'équité en matière d'éducation

En partenariat avec d'autres entreprises et la Fondation communautaire du comté de Fairfield, Pitney Bowes a formé le **Fairfield County Business Collaborative for Education Equity**. La collaboration vise à réduire et à éliminer les disparités en matière d'éducation qui touchent les élèves, les parents et les tuteurs, ainsi que les enseignants et le personnel, les plus vulnérables de la région. Son nouveau fonds, géré par la Fondation communautaire du comté de Fairfield, financera des projets dans les régions du Grand Bridgeport, de Danbury, de Norwalk et de Stamford, en mettant l'accent initialement sur l'éducation de la petite enfance, les élèves du secondaire et l'insécurité alimentaire. Les ressources pour ce travail comprennent des contributions financières, du bénévolat et de l'expertise, du mentorat et des partenariats avec d'autres organismes sans but lucratif du secteur de l'éducation et de la communauté.

C'est le président et chef de la direction de Pitney Bowes, Marc Lautenbach, qui a invité d'autres entreprises à former le groupe, en déclarant : « Il est inacceptable que des lacunes en matière d'éducation divisent fortement les étudiants du Connecticut selon des critères raciaux, ethniques et économiques. Agir pour aider à réduire ces écarts est la bonne chose pour nous tous et pour toutes nos parties prenantes. ».

En novembre 2020, la Collaborative a lancé sa première initiative de financement, une subvention défi de 50 000 \$ destinée à soutenir les enseignants des écoles publiques de Bridgeport et leurs élèves par le biais de la plateforme de financement participatif DonorsChoose. Le résultat a été le financement de 249 projets de la part de 122 enseignants, touchant près de 25 000 expériences d'élèves dans 39 écoles publiques de Bridgeport.

La Collaborative a également soutenu le partenariat continu des écoles publiques de Stamford avec Domus Kids, un organisme sans but lucratif local, pour des programmes dans deux écoles secondaires. De plus, des bénévoles de Pitney Bowes ont travaillé pour soutenir la préparation de nouveaux ordinateurs portables pour les élèves en partenariat avec l'équipe des services de technologie de l'information des écoles publiques de Bridgeport.

Éducation et alphabétisation 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; 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 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.

Reading Is Fundamental

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 bénévoles **Passez le mot : lisez!** Dans le cadre de ce programme, des bénévoles lisent avec des enfants de la maternelle à la 5^e année, mènent des projets d'artisanat et aident les enfants à choisir un nouveau livre à emporter à la maison. Grâce à une subvention de la Fondation Pitney Bowes, RIF a pu distribuer près de 25 000 livres à des élèves, même lorsque les écoles ont été fermées en raison de la COVID-19. Grâce au programme « Books with Meals », les élèves ont pu aller chercher des livres à l'école en même temps qu'ils récupéraient les repas fournis dans le cadre du National School Lunch Program.

Mentorat et développement du leadership chez les jeunes

La Fondation Pitney Bowes investit régulièrement dans des programmes

de mentorat par le biais du **Governor's Prevention Partnership**, basé au Connecticut. Une récente subvention a permis au partenariat d'accorder les programmes de mentorat de l'État pour mieux répondre aux besoins des jeunes LGBTQQ* (lesbien, gai, bisexuel, transgenre, queer et en questionnement) dans le Connecticut. En juin 2020, dans le cadre du Mois de la fierté, Rustin Tonn, président du conseil consultatif LGBTQ + de Pitney Bowes, a pris la parole dans le cadre d'un webinaire sur le partenariat intitulé « Celebrating Us: Voices of LGBTQ+ Youth. » Son allocution a précédé une présentation mettant en vedette des jeunes de Our True Colours, un organisme sans but lucratif qui forme plus de 6 000 personnes chaque année, organise le plus grand congrès de jeunes LGBTQ+ au pays et gère le seul programme de mentorat LGBTQ+ de l'État.



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 2020, la Fondation Pitney Bowes a accordé des subventions à des sections du sud-ouest du Connecticut et de la région de la capitale à Troy, dans l'État de New York.

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 2020 (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.



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.



Depuis 1992, nous avons soutenu **buildOn**, un 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.



Programmes d'apprentissage estival et programmes parascolaires

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. En 2020, 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, un autre partenaire de longue date de Pitney Bowes en matière d'éducation.

Nous soutenons 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. Dans les années 1990, Pitney Bowes fut un parrain fondateur et entretient depuis un partenariat fort avec le groupe.



BOYS & GIRLS CLUBS OF AMERICA

Aux États-Unis, les **Boys & Girls Clubs** ont bénéficié du bénévolat de nos employés et des fonds versés par la Fondation Pitney Bowes. En 2020, la Fondation a offert des subventions pour soutenir l'alphabétisation et la réussite scolaire pour les élèves du Boys & Girls Club d'Athens (Géorgie) et de la région métropolitaine Dallas (Texas).

Cours de **STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et d'art**

La Fondation Pitney Bowes s'est associée à **MIND Research Institute** 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 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. L'année dernière, notre soutien a permis à **MIND Research Institute** d'offrir le programme gratuitement à des étudiants partout aux États-Unis, afin qu'ils puissent accéder à ces outils d'apprentissage exceptionnels depuis leur domicile.

Nous sommes également fiers de soutenir des programmes d'éducation artistique, notamment **Intempo**, un organisme d'éducation musical innovateur, inclusif et interculturel qui aide les étudiants du Connecticut à comprendre le monde et à développer des compétences pratiques grâce à la musique.

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**, l'une des plus grandes organisations non gouvernementales du monde au service des jeunes. Depuis 100 ans, JA offre un programme d'apprentissage pratique, centré sur l'expérience, qui ouvre la voie vers

l'employabilité, la création d'emplois et la réussite financière. Nous soutenons JA par le bénévolat des employés et 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 New York et Troy (New York) et à Bridgeport, Shelton, Danbury, Stamford et Norwalk (Connecticut).

Depuis trente ans, le **Women's Mentoring Network** of Stamford, Connecticut, aide à changer la vie des femmes et de leurs familles grâce à des programmes de mentorat et d'éducation. Pitney Bowes a soutenu ses efforts dès le départ. Le Réseau a célébré son 30^e anniversaire dans le cadre d'une activité virtuelle, « Célébration de nos mentors », où

Pitney Bowes a été honorée pour son soutien de longue date. Les subventions les plus récentes de la Fondation Pitney Bowes à WMN soutiennent son programme E au 4^e programme **POWER** (éducation, emploi, sécurité économique, autonomisation).

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. 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 (National Academy Foundation)** et ses efforts pour réunir les chefs de file de l'éducation, des affaires et des communautés pour transformer l'expérience en école secondaire. Notre plus récente subvention a servi les académies d'ingénierie de la NAF dans leur travail de perfectionnement et de diversification de la prochaine génération d'ingénieurs.



Partenariat pour une influence collective

Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent depuis ses débuts la **Stamford Cradle to Career Collaborative**, une initiative 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 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.

Parmi les autres programmes soutenus par la Fondation Pitney Bowes, il y a les programmes d'engagement des parents et de la famille, les services de santé et de soutien et le soutien aux immigrants récents.

ONG partenaires en Inde

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

- La **Fondation Navjyoti**, qui mobilise le potentiel des enfants, des jeunes, des femmes et des gens en général pour favoriser un développement socio-économique inclusif;

- **Bhatkya Vimukta Jati Shikshan Sanstha**, une ONG qui fait la différence dans la vie des enfants défavorisés;
- **NIIT Foundation Association**, dont les ateliers apportent des compétences et de l'éducation aux communautés défavorisées;
- **ONG Manthan**, qui œuvre pour favoriser une société productive, 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.



American Red Cross

Secours aux sinistrés

Pitney Bowes et ses employés réagissent constamment aux catastrophes naturelles et aux autres tragédies de façon réfléchie

et généreuse. 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 accélérés équivalents. En 2020, nous avons lancé un appel mondial en réponse aux feux de brousse en Australie. Des appels mondiaux antérieurs ont été lancés pour des tremblements de terre en Haïti, en Chine et en Italie, pour le tremblement de terre et le tsunami au Japon, pour les inondations au Pakistan et pour le typhon aux Philippines.

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 km². 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, donc 100 % des dons des employés et des dons équivalents sont utilisés 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 2020, 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 américaine

En plus de notre collaboration de longue date avec la Croix-Rouge américaine 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 directeur et président des Solutions de technologie d'envoi de Pitney Bowes, 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 soutenons également un certain nombre de banques alimentaires et de refuges locaux. En 2020, nous avons accordé des subventions à 47 communautés à travers le pays en réponse à la COVID-19.

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.co

CECP est une coalition dirigée par un chef de la direction qui aide les entreprises à élaborer des stratégies sociales pour interagir avec les principales parties prenantes, notamment les employés, les communautés, les investisseurs et les clients. Fondée en 1999 par l'acteur et philanthrope Paul Newman et d'autres chefs d'entreprises pour créer un monde meilleur grâce aux entreprises, CECP est devenue un mouvement dont font partie plus de 200 des plus grandes entreprises du monde. CECP 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

L'Association of Corporate Citizenship Professionals rassemble des sociétés et des fondations centrées 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

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

Chaque année, des millions d'organismes sans but lucratif dépensent des billions 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 uni leurs forces pour devenir Candid en 2019.

Council on Foundations

cof.org

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

Fondation Points of Light

pointsoflight.org

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 2020

Total des dons (Fondation Pitney Bowes, Fonds de secours Pitney Bowes et contributions d'entreprise) : 3,5 millions de dollars

- Subventions de la Fondation Pitney Bowes pour l'alphabétisation et l'éducation : 1,9 million de dollars
- Subventions de bénévole de la Fondation Pitney Bowes : 0,042 million de dollars

- Total des dons provenant de dons par les employés et de dons équivalents : 1,7 million de dollars à plus de 1 100 organismes sans but lucratif aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Inde, au Japon et en Australie
- Contributions d'entreprise pour des organismes de bienfaisance : 0,7 million de dollars

En outre, valeur agrégée du bénévolat des employés : 1,6 million de dollars/27 500 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 valeur agrégée du bénévolat des employés.

Fondation Pitney Bowes – Résultats du programme de subventions

	2019	2018	2017	2016	2015
Nombre d'organismes ayant reçu des subventions	137	136	135	109	160
Nombres d'étudiants ou d'élèves directement touchés par les subventions PB	117 704	111 253	154 785	186 989	193 760
Nombres d'enseignants directement touchés par les subventions PB	3 421	3 388	4 142	3 113	3 850
Heures d'enrichissement des élèves	4 004 567	4 015 636	4 299 947	4 310 879	4 299 751

Rapport sur la responsabilité sociale
de l'entreprise

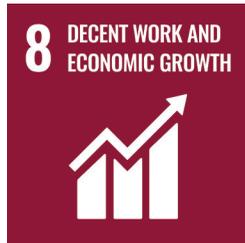
Annexe

Soutenir les objectifs de développement durable des Nations Unies

Chez Pitney Bowes, nous nous engageons à assurer une croissance durable, conformément aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Parmi les 17 ODD des Nations Unies, nous en avons identifié neuf pour lesquels nous avons la meilleure occasion d'influencer les progrès vers la réalisation des objectifs. Nous avons travaillé pour aligner le contenu du rapport sur la responsabilité d'entreprise de cette année avec le plan directeur de l'ONU en mettant en évidence les ODD individuels par rapport au texte pertinent dans chaque section applicable. Ils comprennent les éléments suivants :

ODD

 <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p>Chez Pitney Bowes, nous cherchons à mener nos affaires d'une manière qui contribue au bien-être de toutes nos parties prenantes, y compris les clients, les employés et les communautés ainsi que les investisseurs. Nos activités n'impliquent pas directement l'utilisation, la production ou l'émission de substances qui posent des menaces importantes pour la santé publique ou l'environnement.</p> <p>Nous avons un processus de conformité environnementale des produits pour assurer la conformité avec les normes externes applicables, notamment les lois RoHS, REACH, WEEE et POP.</p> <p>Nous travaillons également de manière proactive pour minimiser les risques potentiels associés à notre parc de véhicules en expansion.</p>
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>Dès les débuts de Pitney Bowes, le chef de la direction, Walter Wheeler, a fait de l'équité, du partenariat et du service communautaire des valeurs fondamentales de notre culture. Aujourd'hui, nous appliquons ces valeurs partout dans le monde grâce au travail de la Fondation Pitney Bowes et à la généreuse participation des employés.</p> <p>Nous concentrons nos actions philanthropiques sur l'alphabétisation et l'éducation, soutenant des programmes dans des districts scolaires défavorisés pour aider à surmonter les inégalités sociales et économiques. Nos subventions, notre bénévolat et nos partenariats avec des organismes sans but lucratif éprouvés couvrent toutes les étapes, de la petite enfance au perfectionnement de la main-d'œuvre, y compris l'alphabétisation, les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques et l'éducation à l'entrepreneuriat.</p>
 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	<p>Pitney Bowes s'efforce de maintenir un milieu de travail diversifié, inclusif et sécuritaire, offrant des possibilités équitables de croissance et de perfectionnement, soutenu par de solides programmes de rémunération, d'avantages sociaux et de santé et de bien-être, ainsi que par des programmes qui établissent des liens entre nos employés et leurs communautés.</p> <p>Nous croyons qu'une main-d'œuvre diversifiée est essentielle à notre réussite. Nous célébrons un riche mélange de pays, de cultures, d'âges, de races, d'origines ethniques, d'identités de genre, d'orientations sexuelles, de capacités et de perspectives qui montre notre humanité, nous différencie sur le plan individuel et renforce nos activités.</p> <p>Les femmes représentent 50 % du conseil d'administration de Pitney Bowes, 30 % de notre haute direction et 43 % de notre personnel.</p>
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>Nous nous engageons à accroître notre dépendance aux énergies renouvelables de nos établissements. Nous travaillons à améliorer l'efficacité énergétique dans l'ensemble de nos activités, avec pour objectif global d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2040.</p>



Nous cherchons à croître en recrutant et en perfectionnant les meilleurs talents. Nous combinons une forte concentration sur la mobilité interne avec une approche stratégique de recrutement de talents externes en diversifiant nos listes de candidats et en offrant une expérience de candidat robuste et rationalisée.

En 2020, nous avons pris des mesures supplémentaires en réponse à la pandémie, notamment le recrutement de techniciens en partenariat avec des écoles professionnelles et techniques et d'autres organisations pour atteindre divers bassins de talents; élaborer des processus virtuels pour remplacer les visites, les entrevues et les stages en personne; et l'élaboration de nouveau contenu social sur la santé et le bien-être pour le bénéfice de tous les employés.

Nous avons un système complet de gestion de la santé et de la sécurité pour protéger nos collègues et optimiser les conditions de travail dans nos installations. Notre Code de conduite des fournisseurs définit des attentes claires et comparables en ce qui a trait aux pratiques commerciales des fournisseurs et aux droits de la personne.



Notre engagement en matière de diversité et d'inclusion comprend une vaste gamme de programmes qui offrent aux employés des occasions de croissance, de perfectionnement et de contribution à notre réussite. Au moyen d'initiatives de perfectionnement professionnel, de formations, d'apprentissage par l'expérience et de réseaux d'inclusion, nous soutenons activement la croissance de chaque individu ainsi que de l'entreprise dans son ensemble. Les réseaux d'inclusion facilitent la conversation, la compréhension et l'alliance entre les communautés désignées et dans l'ensemble de l'entreprise.



Nous nous efforçons de réduire l'incidence environnementale de nos produits et emballages en utilisant les ressources naturelles avec soin, en donnant la priorité à l'utilisation de substances recyclables et en exigeant que nos fournisseurs soient également responsables de l'environnement.

Nous avons un programme de conformité environnementale des produits qui surveille, examine et applique la conformité aux réglementations et normes internationales en matière d'environnement et de santé publique, notamment RoHS, REACH, WEEE et POP.

Nous suivons la hiérarchie des déchets et cherchons à minimiser la quantité de matériaux que nous utilisons tout en maximisant le pourcentage de contenu recyclé et recyclable post-consommation. Nous concevons nos produits pour un long cycle de vie et avons une longue tradition de remise à neuf, de réutilisation, de recyclage et de réduction des déchets.

Nous rendons régulièrement compte de notre performance environnementale et travaillons continuellement pour améliorer nos pratiques, y compris notre travail actuel pour définir de nouveaux objectifs de durabilité à long terme et aligner nos rapports sur les normes internationales les plus récentes.



Nous reconnaissons les effets potentiellement néfastes des événements climatiques. Nous nous efforçons de contribuer à les limiter grâce à nos politiques de développement durable et à atténuer leurs répercussions grâce à nos programmes de continuité des activités.



Nous sommes une entreprise de commerce électronique mondial et utilisons des emballages dans le cadre de cette activité. Nous travaillons pour minimiser à la fois la quantité d'emballages que nous utilisons et l'incidence de la production d'emballages sur l'environnement naturel. Nous travaillons avec des fournisseurs d'emballages en carton responsables et privilégions l'utilisation de produits certifiés en matière de durabilité.

Index du contenu GRI

Ce rapport GRI 2020, fondé sur les normes GRI, complète le rapport sur la responsabilité sociale de Pitney Bowes 2020.

Communiqués standards généraux

102-1	Nom de l'entreprise	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-2	Principaux produits, services et marques	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-3	Adresse du siège social	3001 Summer Street Stamford, CT 06926	

102-4	Lieux d'exploitation de l'entreprise	Exploitation dans plus de 100 pays	https://www.pitneybowes.com/us/region-select.html
102-5	Nature de la propriété et forme juridique	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-6	Marchés desservis	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-7	Taille de l'entreprise	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-8	Nombre total d'employés par type	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-9	Description de la chaîne logistique	Travailler avec les fournisseurs Diversité des fournisseurs Minerais provenant de zones de conflit	https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility.html
		Déclaration de transparence des chaînes d'approvisionnement	

102-10	Changements organisationnels pendant la période de référence	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-13	Associations avec adhésion	Défense des intérêts	https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility/advocacy.html
102-14	Mot du chef de la direction	Mot du président et chef de la direction	https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility.html
102-15	Principales répercussions, possibilités et principaux risques	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-16	Décrire les valeurs, principes, standards et normes de l'entreprise concernant les comportements, tels que les codes de conduite et les codes d'éthique.	Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/business-practices-guidelines.pdf
102-17	Signaler les mécanismes internes et externes permettant d'obtenir des conseils et de signaler des préoccupations en matière d'éthique.	Code d'éthique commerciale de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/business-practices-guidelines.pdf
102-18	Structure de gouvernance de l'entreprise	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf

102-22	Composition du conseil et de ses comités	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-23	Président de la plus haute instance de gouvernance	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-24	Processus de nomination et de sélection des membres du conseil et de ses comités	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-25	Conflits d'intérêts du conseil	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-26	Rôles des membres du conseil et des hauts dirigeants dans la mission, les déclarations, les stratégies, les politiques et les objectifs de l'entreprise par rapport aux répercussions économiques, environnementales et sociales.	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-40	Groupes de parties intéressées	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-42	La manière dont les parties intéressées sont repérées	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf

102-43	Approche de l'engagement des parties intéressées	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-44	Principaux thèmes soulevés dans le cadre de l'engagement des parties intéressées	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-45	Entités incluses dans les relevés financiers	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-48	Retraitements	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-49	Changements apportés par rapport aux périodes de référence précédentes en matière de portée et de limites.	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney_bowes_inc_-_2020_annual_report.pdf
102-50	Période de référence	2020	
102-51	Date du dernier rapport	2019	

102-52	Cycle de rapport	Annuel	
102-53	Indiquer la personne-ressource pour les questions concernant le rapport ou son contenu	community.involvement@pb.com 3001 Summer Street Stamford, CT 06926	

Diversité et égalité des chances

103	Approche de gestion 103-1, 103-2, 103-3	CRR 2020 : Nos employés > Diversité et inclusion (p. 19-29)	
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	CRR 2020 : Nos employés > Diversité et inclusion (p. 20-24) Circulaire de sollicitation de procurations de Pitney Bowes pour 2021	

Communautés locales

103	Approche de gestion 103-1, 103-2, 103-3	CRR 2020 : Nos communautés (p. 40-50)	
413-1	Opérations avec engagement des communautés locales, études des effets et programmes de développement	CRR 2020 : Nos communautés (p. 40-50)	

Confidentialité des clients

103	Approche de gestion 103-1, 103-2, 103-3	CRR 2020 : Notre mode de fonctionnement (p. 5-7)	
418-1	Nombre total de plaintes fondées sur des violations de la vie privée des clients et des pertes de données sur les clients.	Formulaire 10-K 2020 de Pitney Bowes CRR 2020 : Notre mode de fonctionnement > Confidentialité des clients (p. 8) (Partiellement signalées)	

Environnement

301-3	Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Remise à neuf écologique (pg. 13) et rendement environnemental (p. 15-17)	
302-1	Consommation d'énergie au sein de l'entreprise	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
302-3	Intensité énergétique	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
302-4	Réduction de la consommation d'énergie	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net

302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Utilisation de l'eau (p. 14)	
303-2	Gestion des effets liés à l'évacuation de l'eau	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Utilisation de l'eau (p. 14)	
303-3	Prélèvement d'eau	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Utilisation de l'eau (p. 14)	
303-4	Évacuation de l'eau	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Utilisation de l'eau (p. 14)	
303-5	Consommation d'eau	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Utilisation de l'eau (p. 14)	
304-1	Sites opérationnels détenus, loués à bail, gérés dans des zones protégées ou adjacentes à celles-ci et zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Emballage responsable (p. 13)	

304-2	Effets significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Emballage responsable (p. 13)	
304-3	Habitats protégés ou restaurés	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Emballage responsable (p. 13)	
304-4	Espèces figurant sur la liste rouge de l'UICN et sur les listes nationales de conservation dont les habitats se trouvent dans les zones affectées par les opérations	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Emballage responsable (p. 13)	
305-1	Émissions directes de GES (portée 1)	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-2	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (portée 2)	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-3	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-4	Intensité des émissions de GES	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net

305-5	Réduction des émissions de GES	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Rendement environnemental (p. 15-17) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO)	Pas significatif – Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-7	Oxydes d'azote, oxydes de soufre et autres émissions atmosphériques importantes	Pas significatif – Rapport du CDP	https://www.cdp.net
306-1	Évacuation de l'eau par qualité et destination	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Utilisation de l'eau (p. 14)	
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17)	
306-3	Déversements importants	Sans objet	
306-4	Transport de déchets dangereux	Sans objet	

306-5	Plans d'eau touchés par les évacuations d'eau et/ou le ruissellement	Sans objet	
307-1	Non-respect des lois et règlements environnementaux	Aucun	
308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères environnementaux	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Approvisionnement durable (p. 13)	
308-2	Incidence environnementale négative sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Approvisionnement durable (p. 13)	

Santé et sécurité

403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-3	Services de santé au travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	

403-4	Participation des travailleurs, consultation et communication sur la santé et la sécurité au travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-5	Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-9	Accidents du travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
403-10	Maladie au travail	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	CRR 2020 : Sécurité (p. 34-35)	

Sécurité des produits

416-1	Évaluation des effets sur la santé et la sécurité des catégories de produits et de services	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17)	
416-2	Incidents de non-conformité concernant les répercussions sur la santé et la sécurité des produits et services	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17)	
417-1	Exigences en matière d'information et d'étiquetage sur les produits et services	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17)	
417-2	Incidents de non-conformité en matière d'information et d'étiquetage sur les produits et services	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17)	
417-3	Incidents de non-conformité en matière de communications commerciales	CRR 2020 : Atteindre la durabilité environnementale – Réduction de l'incidence environnementale de nos produits (p. 12-14) et rendement environnemental (p. 15-17)	

