

Rapport

ESG

2021





Lettre de Marc B. Lautenbach Président et DG

Aux parties prenantes :

Il y a quelques mois, je parlais avec plusieurs dirigeants de Pitney Bowes de ce qui rend notre entreprise si spéciale et des raisons pour lesquelles je suis si passionné. Bien sûr, les raisons sont nombreuses : une longue expérience au service des clients, un lieu de travail sûr et performant pour nos coéquipiers, mais aussi une incroyable capacité à évoluer avec son temps. Mais, au fond, il y a quelque chose d'autre également : l'opportunité de prouver que bien faire, de la bonne manière est une excellente façon de faire des affaires. Et plus nous avons à cœur de bien faire, meilleures sont nos chances de prospérer tout en étant des citoyens modèles du 21^e siècle.

Nous nous en sortons bien malgré les défis de ces dernières années, que nous avons pu surmonter grâce à un modèle d'entreprise ciblé, à une culture empathique et à des collaborateurs à tous les niveaux qui se montrent régulièrement à la hauteur en proposant des solutions innovantes et courageuses qui m'inspirent au quotidien.

Nous restons déterminés à protéger nos collègues tout en offrant qualité et valeur à nos clients et en assurant un bon rendement à nos investisseurs. Dans le même temps, nous mettons sans cesse la barre plus haut sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance afin de respecter nos responsabilités en tant qu'employeur, voisin et entreprise citoyenne. Ce vaste effort s'applique à de nombreux domaines :

développement durable, sécurité des employés, diversité, équité et inclusion, éthique et conformité, participation communautaire et philanthropie.

Nous mesurons nos performances par rapport aux normes ESG les plus strictes et nous alignons de plus en plus nos rapports sur les principaux critères de référence internationaux, notamment le Global Reporting Index, les objectifs de développement durable des Nations Unies et le groupe de travail sur la publication d'informations financières liées au climat. De manière tout aussi importante, nos structures de gouvernance soutiennent également ces engagements. Notre conseil d'administration se compose de profils divers et hautement qualifiés et offre un éventail de points de vue éclairés. Nous avons confié à des femmes quatre des huit postes d'administrateur indépendant et deux des quatre sièges du conseil d'administration.

Depuis l'annonce de notre engagement à atteindre la neutralité carbone d'ici 2040, nous avons pris de nouvelles mesures pour réduire notre consommation d'énergie, accélérer notre transition vers les énergies renouvelables et accroître la transparence de nos rapports. En commençant par ce document, nous couvrirons non seulement les émissions directes de types 1 et 2 de nos opérations, mais aussi les émissions indirectes de type 3 dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous avons également réexaminé la manière dont nous travaillons ensemble en proposant de nouveaux modes de collaboration sur site et à distance dans le cadre d'un système unifié que nous appelons *PB@Work*. Cette approche tire parti de notre riche culture de diversité et d'intégration, et vise à encourager et soutenir chacun de nos collaborateurs à être lui-même. Notre main-d'œuvre diversifiée est efficace, productive et très engagée, tout comme notre base de fournisseurs de plus en plus diversifiée que nous veillons à intégrer à notre culture pour offrir de plus grandes opportunités aux entreprises avec lesquelles nous travaillons.

Nous apportons ce même engagement aux communautés dans lesquelles nous opérons, en nous concentrant particulièrement sur les questions cruciales de l'alphabétisation et de l'éducation. L'année dernière, notre programme de bénévolat phare, *Dedication to Education*, a mobilisé des équipes dans sept pays pour y proposer des programmes qui favorisent l'alphabétisation des enfants et les opportunités éducatives. Plus près de nous, le *Fairfield County Business Collaborative for Education Equity* (une coentreprise avec d'autres dirigeants d'entreprises proches) a collecté plus de 1,4 million de dollars consacrés à des programmes portant sur l'éducation de la petite enfance, les cours d'été, la préparation à l'université et l'insécurité alimentaire.

Nous continuons également à recevoir les honneurs de nos pairs. L'année dernière, nous avons été inscrits à trois classements Forbes : Meilleurs employeurs du

monde, Meilleurs employeurs américains pour la diversité et Meilleurs employeurs américains pour les femmes. Nous avons également reçu d'autres reconnaissances : Top 250 des entreprises les mieux gérées en Amérique (The Wall Street Journal), Meilleurs lieux de travail pour l'égalité des communautés LGBTQ+ (Human Rights Campaign), Excellence en gestion des gaz à effet de serre (Climate Leadership Awards), et d'autres encore.

Rien de tout cela ne serait possible sans les collaborateurs de Pitney Bowes. Ce sont nos collaborateurs qui sont au centre de tout ce que nous faisons et qui font de nous une entreprise essentielle. Ils ont à cœur de mettre en pratique nos valeurs auprès de nos clients, de nos actionnaires, de nos communautés et les uns envers les autres. Leur engagement inébranlable et leur joie de travailler ensemble sont un moteur clé qui nous permet de garder le cap et d'obtenir des résultats dont nous pouvons être fiers : diriger de manière responsable et créer des opportunités pour les autres et pour nous-mêmes. Notre approche continue d'alimenter nos progrès. Nous espérons que cela en inspirera d'autres.

MARC B. LAUTENBACH



Gouvernance

Notre fonctionnement

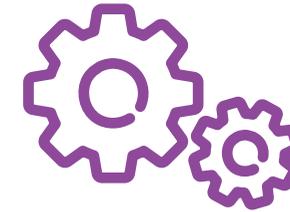
Notre valeur fondamentale, « Bien faire, et de la bonne manière », est ce qui guide nos interactions avec nos clients, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires, nos employés et nos communautés.

Chaque jour, la manière dont nous menons nos activités traduit notre responsabilité d'entreprise. Depuis la création de notre entreprise, notre culture d'intégrité est fondamentale pour notre réussite. Nous considérons que nos collaborateurs ont la responsabilité d'adhérer aux politiques et aux valeurs de l'entreprise, ainsi qu'à la législation et à la réglementation locales.



Déontologie

24 heures sur 24
7 jours sur 7
140 langues



Continuité des activités

Code de conduite

Directives relatives
aux pratiques
commerciales de
Pitney Bowes

Programme
de gestion
des risques
d'entreprise
(ERM)



Formation dispensée aux
collaborateurs



Valeurs et déontologie

Responsabilité et supervision

Comité d'éthique
et d'examen de
conformité

Gouvernance

La gouvernance d'entreprise de Pitney Bowes met l'accent sur la responsabilité, la surveillance et des principes de fonctionnement solides pour instaurer la confiance parmi nos clients, actionnaires, employés et communautés.

Nos pratiques clés en matière de gouvernance d'entreprise sont les suivantes :

Composition réfléchie du conseil

✓	Conseil d'administration diversifié et hautement qualifié avec des points de vue variés et la moitié des postes d'administrateur indépendant et de président de comité confiés à des femmes
✓	Examen annuel de la composition du conseil pour assurer une combinaison appropriée de compétences et d'expérience en fonction
✓	Renouvellement du conseil

Indépendance

✓	Séparation des postes de président et de DG
✓	Administrateurs indépendants : Tous les administrateurs sont indépendants à l'exception du DG
✓	Séances de direction lors des réunions du conseil et des comités

Droits des actionnaires

✓	Vote majoritaire lors des élections incontestées des administrateurs
✓	Élection annuelle des administrateurs

Pratiques solides en matière de gouvernance d'entreprise

✓	Exigences en matière de conservation des actifs
✓	Pas de couverture des risques ni de mise en garantie
✓	Actionnaires actifs et engagés avec la participation régulière des administrateurs
✓	Évaluations annuelles du conseil pour aligner les compétences des administrateurs sur les besoins de l'entreprise

Composition du conseil, qualifications des administrateurs et renouvellement du conseil

Le conseil d'administration estime que, dans son ensemble, le conseil doit se composer de personnes possédant un large éventail d'expériences pour lui donner une grande diversité de compétences représentées au sein du conseil dans le but de superviser la direction au nom de nos actionnaires. De plus, le conseil d'administration estime que chaque administrateur doit posséder certaines caractéristiques, comme décrit ci-dessous. Par conséquent, le conseil d'administration et le comité de gouvernance examinent les compétences des administrateurs et des candidats à la fois individuellement et en gardant à l'esprit la composition générale du conseil. Le conseil estime que tous les administrateurs doivent faire preuve d'intégrité, d'éthique et d'un sens aigu des affaires, être dotés de bon sens et de la capacité à consacrer suffisamment de temps et d'attention aux activités du conseil d'administration, mais également ne pas entrer en conflit avec nos intérêts. Le conseil estime également qu'il est préférable de maintenir un conseil qui comprend à la fois des administrateurs expérimentés ayant une connaissance approfondie des activités de la société et des administrateurs plus novices capables d'apporter le renouveau dont l'entreprise a besoin en matière d'expertise et d'expérience collectives dans le conseil.

Comités du conseil

Les comités d'audit, de rémunération des dirigeants, des finances et de gouvernance se composent intégralement d'administrateurs indépendants. Leurs responsabilités sont clairement définies dans les chartes de chacun des comités. Le comité d'audit surveille les normes et pratiques que nous adoptons pour la rédaction de nos rapports financiers. Il vérifie également

nos contrôles financiers internes pour confirmer la conformité aux politiques et aux objectifs établis par le conseil d'administration. Le comité de rémunération des dirigeants est responsable de nos politiques et programmes de rémunération prévue pour la direction. Le comité des finances examine notre situation financière et la structure de notre capital, et évalue nos principales politiques et activités financières. Le comité de gouvernance supervise généralement la planification de la succession du conseil, recommande les candidats à l'élection au conseil, conseille la composition, les fonctions et la présidence des comités du conseil. En outre, le comité exécutif peut agir sur les questions relatives à la gestion des affaires qui peuvent survenir entre les réunions prévues du conseil d'administration et conformément à la charte du comité.

Rôle du conseil d'administration dans la surveillance des risques

Le conseil d'administration est responsable de la surveillance des risques. La direction est responsable de la gestion des risques, y compris l'identification et la planification des mesures d'atténuation. La société dispose d'un programme de gestion des risques pour identifier, évaluer, surveiller et traiter les risques dans toute l'entreprise et dans ses opérations commerciales. La description, les évaluations, les plans d'atténuation et le statut de chaque risque d'entreprise sont élaborés et surveillés par la direction, y compris par les « propriétaires des risques » de la direction et un comité de surveillance et de gestion des risques.

Accompagnement des investisseurs

Nous avons pour habitude de contacter un grand nombre de nos actionnaires au cours de l'année pour leur demander leur avis sur divers sujets de gouvernance et de rémunération des dirigeants. Ces échanges peuvent notamment concerner notre approche de la composition et des mandats du conseil, le modificateur stratégique de la rémunération et l'approche de la société sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), notamment les questions sur le changement climatique. Nos investisseurs ont généralement apporté un retour positif sur notre approche de ces différents sujets. Notre programme complet d'engagement des actionnaires est complété par notre programme annuel de relations avec les investisseurs. Ce programme comprend des communications post-résultats, des conférences et des réunions individuelles, mais également une disponibilité générale pour répondre aux demandes des investisseurs. Nous faisons également régulièrement appel à des sociétés de conseil par procuration pour connaître leurs opinions. La nature polymorphe de ce programme nous permet de maintenir un engagement significatif auprès d'un large public : grands investisseurs institutionnels, institutions de petite et moyenne taille, fonds de pension, sociétés de conseil et investisseurs individuels.

Des informations supplémentaires concernant l'approche de la société en matière de gouvernance sont disponibles sur notre serveur proxy, sur pitneybowes.com sous la rubrique Relations Investisseurs et sur notre site Internet pitneybowes.com sous Notre entreprise > Direction et gouvernance.

Responsabilité et surveillance sur les questions gouvernementales, sociales et de gouvernance

Nous prenons des mesures globales pour agir en tant qu'entreprise citoyenne et assumer nos responsabilités spécifiques sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Nos engagements s'appliquent à de nombreux domaines : développement durable, sécurité des employés, diversité, équité et inclusion, éthique et conformité, participation communautaire et philanthropie. Dans le cadre de ces responsabilités, nous tenons compte de nos multiples parties prenantes, notamment de nos clients, de nos employés, de nos fournisseurs et des communautés dans lesquelles nous opérons. Pour servir efficacement nos parties prenantes, nous avons mis en place des processus de gestion pour superviser chaque aspect de nos responsabilités tout en conservant une vision d'ensemble. Ces processus comprennent des comités permanents au niveau de la direction, le comité de gouvernance de Pitney Bowes et l'ensemble du conseil d'administration de Pitney Bowes. Nous effectuons également des analyses approfondies sur des questions ESG particulières avec l'ensemble du conseil d'administration ou des comités désignés.



Valeurs et déontologie

Les lois et les politiques changent, mais ce qui ne change pas, c'est notre engagement à maintenir des relations honnêtes, justes et respectueuses avec nos clients, nos partenaires commerciaux, nos investisseurs, nos collègues et les communautés dans lesquelles nous opérons. Nous offrons en permanence des programmes éducatifs et des formations à nos collaborateurs, non seulement pour nous assurer qu'ils savent ce que l'entreprise attend d'eux, mais aussi pour leur fournir les outils dont ils ont besoin pour s'épanouir dans une culture éthique et respectueuse des réglementations. Nos formations, nos politiques, notre code de conduite, nos canaux de reporting et de conseil ainsi que notre assistance de gestion fournissent aux collaborateurs les consignes dont ils ont besoin pour bien faire lorsqu'ils se retrouvent confrontés à des choix difficiles. Nous attendons de nos dirigeants qu'ils adoptent ces comportements et démontrent leur engagement personnel en faveur d'une culture d'intégrité. Nous prenons régulièrement du recul pour considérer les changements dans nos activités et dans le monde qui nous entoure et analyser ce qu'ils signifient en termes d'éthique et de conformité afin de faire évoluer nos programmes sur la base de ces valeurs.

Code de conduite

Les directives relatives aux pratiques commerciales de Pitney Bowes constituent notre code de conduite et donnent un aperçu des politiques, des lois et des attentes en matière de conduite pour nos employés, dans le monde entier. Bien que nous attendions au minimum de nos collaborateurs qu'ils respectent les réglementations, nous souhaitons toutefois également que leur conduite reflète les normes déontologiques les plus strictes. Nous publions deux versions de ce code :

l'une destinée aux employés situés aux États-Unis et l'autre aux employés basés sur nos sites à l'international. Cette version internationale est disponible en plusieurs langues, non seulement pour que le plus d'employés possible puissent la consulter dans leur langue maternelle, mais également pour satisfaire aux exigences légales spécifiques et aux pratiques culturelles applicables.

Comité d'éthique et d'examen de conformité

Notre comité d'éthique et d'examen de conformité est chargé de surveiller et d'aider les unités commerciales et fonctionnelles à respecter les exigences réglementaires qui affectent directement leurs opérations (par exemple, la réglementation régissant les contrats gouvernementaux ou la mise au rebut de composants de produits). Le comité réunit des cadres supérieurs qui sont le reflet des fonctions et des unités commerciales de l'entreprise. Le comité se réunit avec l'équipe dirigeante de chaque unité commerciale pour s'assurer que ces dirigeants font partie intégrante des discussions sur la conformité au sein de leurs activités. Ces réunions permettent de s'assurer que des personnes sont responsables de chaque domaine de conformité et que les processus appropriés sont en place pour gérer la conformité. Les réunions soutiennent également une culture globale de la conformité au sein de chaque entreprise selon laquelle 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 séparé se concentre spécifiquement sur les questions de déontologie et de conformité liées au travail et à l'emploi.

Formation

Nos collaborateurs ont besoin de savoir et de comprendre ce que l'on attend d'eux. Nous communiquons nos attentes par le biais de programmes de formation et d'éducation annuels que nous adaptons aux besoins de chaque groupe d'employés au moyen de diverses méthodes de diffusion du contenu. Chaque année, nous offrons des formations sur des sujets clés en matière de conformité, notamment des formations générales proposées à l'ensemble de nos collaborateurs et des formations spécifiques dédiées à différents groupes de collaborateurs, en fonction de la nature de leurs rôles et de leurs responsabilités. Nous diffusons également des mises à jour pour rappeler aux collaborateurs les principaux points abordés en matière d'éthique et de conformité. Les nouveaux arrivants reçoivent une formation d'introduction à la conformité liée à leurs fonctions, puis doivent suivre l'année suivante les cours dispensés à l'ensemble des collaborateurs. Cette approche cyclique permet un rappel régulier des principales exigences. Nous mettons à disposition nos documents de formation annuelle dans plusieurs langues.

En plus de nos cours standard, nous proposons un éventail de formations à la demande et d'autres supports de communication consacrés aux questions de déontologie et de conformité. Nous développons et proposons également des formations spécialement conçues pour les collaborateurs n'ayant pas accès à un ordinateur.

Canaux de communication pour recevoir des conseils et signaler des incidents

Nous encourageons les collaborateurs à demander conseil s'ils sont confrontés à des questions d'ordre éthique et à signaler tout comportement suspect. Notre assistance téléphonique en matière de déontologie est gérée par un prestataire extérieur 24 h/24 et 7 j/7. Les collaborateurs ont la possibilité de signaler leurs préoccupations (de façon anonyme lorsque la législation locale le permet) dans 140 langues, par téléphone ou en ligne. Les collaborateurs peuvent également contacter notre service **Global Ethics and Compliance**, en personne ou par Internet, voie postale, téléphone ou e-mail confidentiel. Les collaborateurs peuvent également faire un signalement auprès de leur responsable ou d'un membre du service des ressources humaines, du service juridique ou du service d'audit. Les signalements de violation potentielle de la loi ou d'une politique de l'entreprise seront examinés rapidement par le service **Global Ethics and Compliance** et une enquête sera menée s'il y a lieu. Lorsque l'enquête apporte la preuve des allégations, nous prenons des mesures disciplinaires appropriées et cohérentes. Nous examinons également régulièrement les rapports que nous avons reçus pour identifier les tendances, informer les dirigeants sur les types de problèmes qui se sont posés, améliorer notre formation et par ailleurs améliorer continuellement nos processus.

Risque et continuité des activités

Gestion des risques d'entreprise

Nous avons un programme formalisé de gestion des risques d'entreprise (ERM) pour identifier et surveiller les risques d'entreprise de la société et gérer nos programmes d'atténuation de ces risques par le biais de plans d'action appropriés. Nous analysons et mettons régulièrement à jour ces risques en fonction des stratégies, des opérations, de l'environnement de l'entreprise et d'autres facteurs. Chaque année, c'est le comité de direction chargé de la gestion des risques qui s'occupent de cette tâche. Ce comité se compose de personnes issues des unités commerciales et d'autres postes de l'entreprise. Le conseil d'administration au complet ou l'un de ses comités examine chaque risque d'entreprise en profondeur. Le comité d'audit passe également en revue de façon indépendante les politiques et les procédures d'évaluation, d'identification et de gestion des risques. Ce processus ERM sur plusieurs niveaux est un outil essentiel pour aider l'entreprise à créer, à préserver et à révéler la valeur pour nos parties prenantes.

Dans le cadre de ce programme global de gestion des risques, il existe des risques spécifiques axés sur nos responsabilités ESG. Les personnes et la société, la chaîne d'approvisionnement, la gestion des produits et la marque font partie des risques d'entreprise qui prennent explicitement en compte nos obligations ESG.

Continuité des activités

Notre programme de continuité des activités est aligné sur notre processus de gestion des risques. Le principal objectif du programme est de soutenir notre plan d'urgence pour évaluer l'impact potentiel d'événements qui pourraient affecter négativement nos clients, nos actifs ou nos collaborateurs. Nous avons établi des processus pour préserver la continuité de nos activités en temps de crise. Grâce au noyau dur de notre personnel et à l'implication de nos unités commerciales, nous sommes capables de réagir de manière appropriée. Par ailleurs, nous formons nos collaborateurs, nous procédons à des exercices de simulation et nous évaluons notre programme chaque année afin d'y apporter d'éventuelles améliorations.

Protection de la vie privée des clients

Pitney Bowes fournit des efforts considérables pour assurer la protection des informations personnelles et sensibles de ses employés, clients et partenaires. Notre volonté est d'encourager l'innovation et la confiance dans une économie numérique en pleine évolution en minimisant les risques liés à la confidentialité, en respectant nos obligations réglementaires et légales et en pratiquant la gouvernance des données. Nous intégrons le concept de confidentialité dès la conception de nos produits. Nous donnons à nos clients le choix des informations qu'ils partagent et sommes transparents sur l'utilisation de leurs données.

Nous nous conformons aux lois sur la protection de la vie privée partout dans le monde, y compris le Règlement général sur la protection des données de l'Union européenne. En raison des nombreuses différences qui existent 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 informations de manière équitable, appropriée et dans le respect de la loi applicable.

Notre directeur des risques informatiques est chargé de gérer nos programmes relatifs à la protection de la confidentialité des données à l'échelle mondiale et travaille en étroite collaboration avec toutes les unités commerciales en activité, mais aussi avec le service informatique et les services chargés de l'innovation et des audits internes. Notre comité de pilotage en matière de protection et de cybersécurité des données est composé de cadres dirigeants et est chargé de superviser ce travail. Nous passons également en revue les risques relatifs à la sécurité et les plans d'atténuation avec un comité directeur des risques de la direction générale et le comité d'audit du conseil d'administration.

Environnement

Stratégie de développement durable

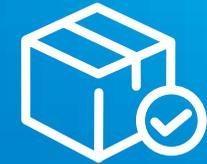
Nous prenons en compte les impacts réels et potentiels de nos activités sur l'environnement, en accordant une attention particulière aux risques liés au climat et à la durabilité. Nous gardons toujours ces facteurs à l'esprit lorsque nous développons, modifions et livrons nos produits et services, mais aussi lorsque nous partageons des informations et des idées et examinons la stratégie, les produits et les opérations de l'entreprise sous l'angle du développement durable.



Atteindre la neutralité carbone d'ici **2040**



Efficacité du parc et initiatives en matière de développement durable



Emballages de produits plus durables

Réduction de notre consommation d'électricité de

6 %
en 2021

Les émissions de CO₂ de nos sites ont diminué de **23 %** en 2021

Amélioration de la consommation de de nos tracteurs de

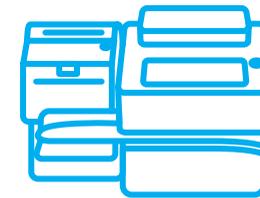
6 %



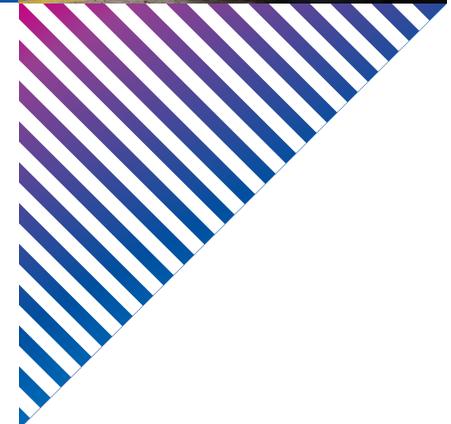
Hausse du recyclage du carton de

50 %

En **2021**, nous avons plus que doublé la part d'énergie renouvelable dans notre consommation d'électricité



Conception des produits dans le souci de l'économie d'énergie





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

- L'impact des émissions de carbone liées à l'utilisation de l'énergie dans nos opérations, principalement sur nos sites d'exploitation où nous trions le courrier et les colis et dans notre parc de transport, ainsi que tout au long de notre chaîne de valeur, de nos fournisseurs et de nos clients
- L'impact des biens physiques produits ou utilisés lors de nos opérations, principalement nos produits SendTech et les emballages que nous utilisons dans le cadre de nos activités

Nous nous engageons à réduire les impacts de ces risques à travers :

- Un objectif de neutralité carbone (type 1 et 2) de nos opérations à l'horizon 2040 de nos opérations via
 - l'utilisation efficace de l'énergie sur nos sites et notre parc
 - l'utilisation accrue d'énergies renouvelables
 - la compensation des émissions de carbone restantes

- Une réduction de l'impact environnemental de nos produits via
 - des cycles de vie durables de nos produits SendTech
 - des emballages responsables
 - la réduction de l'impact des déchets

Notre modèle d'entreprise, nos objectifs et notre stratégie sont compatibles avec une vision à long terme d'une économie « net zéro ». Pour atteindre ces objectifs en alliant croissance et développement durable, nous travaillons sans relâche pour rendre nos opérations plus efficaces, et nous nous engageons à utiliser des technologies vertes, existantes et à développer. Notre approche combine l'adoption précoce des technologies vertes adaptées à notre entreprise et la flexibilité nécessaire pour tirer parti des changements à mesure que les technologies évoluent.

L'innovation constitue l'essence même de notre entreprise et c'est par ces innovations que nous avons pu adapter notre activité aux situations nouvelles. Mettre l'innovation au service du développement durable est un exemple de cette démarche. Aujourd'hui, nous relevons le défi du net-zéro dans le même esprit.

Nous gérons et rendons compte de nos progrès dans le cadre de la supervision des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) comme indiqué auparavant. En ce qui concerne les informations relatives au changement climatique et au développement durable, nous examinons les cadres d'informations tels que le *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD, groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat), le *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB, comité sur les normes comptables en lien avec le développement durable) et les efforts croissants pour consolider les normes de reporting de l'*International Sustainability Standards Board* (ISSB, comité international sur les normes en matière de développement durable). Notre approche couvre les quatre catégories de mise en œuvre de la TCFD, à savoir la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques et les indicateurs et objectifs. L'alignement sur les exigences de publication d'informations de la TCFD est détaillé en [annexe](#).

Vers la neutralité carbone

Dans notre rapport 2020 sur les responsabilités d'entreprise, nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone de nos opérations d'ici 2040 et avons défini notre stratégie pour atteindre cet objectif. Cet engagement formalise des années d'efforts et représente notre volonté de bien faire, de la bonne manière.

Depuis notre dernier rapport sur les responsabilités d'entreprise, nous avons fait de grands progrès dans la gestion de nos principales sources d'émissions de CO₂. Par exemple, nous avons augmenté notre part d'électricité renouvelable grâce à de nouveaux contrats soumis à des certificats d'énergie renouvelable. Elle est donc passée de 11,5 % à 29,7 % en 2021. Nous avons également terminé l'installation d'une télématique avancée sur tous nos véhicules logistiques. Nous avons par ailleurs considérablement amélioré nos capacités de recyclage du carton en ajoutant des équipements de mise en ballots supplémentaires pour optimiser la collecte des déchets et collaborer plus étroitement avec les recycleurs.

Indicateurs

En 2019, nous avons atteint notre objectif d'émissions de carbone pour 2020, une année entière avant la date prévue. En 2020, nous avons élaboré un nouvel ensemble d'objectifs sur cinq ans pour la réduction des émissions de CO₂ et l'utilisation accrue des énergies renouvelables. Nous révisons continuellement les objectifs que nous nous sommes fixés en fonction de notre performance par rapport à ces objectifs, des

changements dans notre entreprise et des technologies émergentes axées sur le développement durable. Nous avons développé les indicateurs d'efficacité absolue et normalisée correspondantes et des indicateurs clés de performance pour donner une représentation précise de notre performance dans ce domaine afin de refléter les changements dans la nature ou la taille de notre entreprise.

Nous nous sommes fixé un objectif de réduction des émissions de type 1 et 2 de 8 % (basé sur le marché) pour l'année 2025 (normalisé par rapport aux recettes), sur la base d'une nouvelle année de référence, l'année 2019.

En 2021, nous avons atteint une réduction de 19 % normalisée par rapport à notre chiffre d'affaires, dépassant ainsi notre objectif bien à l'avance. De plus, en valeur absolue (non normalisée par rapport aux recettes), nous avons réduit nos émissions de type 1 et 2 de 7,2 % par rapport à notre base de référence pour 2019. En 2021, nous nous sommes également engagés à atteindre la neutralité carbone pour les types 1 et 2 d'ici 2040.

Forts de ces résultats, nous évaluons un nouvel ensemble d'objectifs à court terme conformes à notre engagement en matière de neutralité carbone et aux récentes évolutions des bonnes pratiques.



Nous avons été récompensés par les *Climate Leadership Awards* deux années de suite pour l'excellence dans la gestion des gaz à effet de serre : en 2020 avec un certificat d'établissement d'objectifs et en 2021 avec un prix pour la réalisation de ces objectifs. Cette reconnaissance en deux volets récompense les efforts constants que nous déployons pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire notre empreinte environnementale, notamment grâce aux mesures suivantes :

- Fixer un objectif de réduction des émissions de 8 % entre 2015 et 2020 et l'atteindre avec un an d'avance, en 2019.
- Investir dans l'efficacité énergétique grâce à la consolidation des sites.
- Optimiser notre parc en condensant les itinéraires internes, en optimisant les conducteurs et le parc de véhicules et en mettant en place d'autres mesures d'économie de carburant.



Pitney Bowes a collecté des données sur la consommation énergétique mondiale, calculé les émissions de carbone avec le soutien d'experts, fait vérifier ces données par des tiers et les a communiquées via le CDP depuis 2009. Vous pouvez voir l'histoire de notre rapport de gestion du carbone CDP en utilisant le mot-clé « Pitney Bowes » sur www.cdp.net.

Vers la neutralité carbone

Notre entreprise a une longue histoire dans la lutte contre le changement climatique. Il y a plus de dix ans, nous avons fixé notre base de référence pour notre empreinte en matière de gaz à effet de serre (GES) et créé un programme de gestion des émissions de GES/CO₂ pour faire face aux risques et opportunités liés au changement climatique. Ce programme concerne, entre autres choses, la consommation et la conservation de l'énergie, ainsi que la publication annuelle de rapports sur notre empreinte carbone. Grâce à un processus examiné et validé par des 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 2021, notre stratégie a eu un impact visible sur nos émissions de CO₂.

Ce sont les émissions de CO₂ liées à l'utilisation de l'électricité sur nos sites qui représentaient la principale source d'émission en 2020. C'est à la fin 2020 que nous avons mis en pratique notre stratégie d'approvisionnement en électricité verte et l'avons accélérée en 2021, ce qui nous a permis de réduire considérablement la part des émissions de CO₂ de ce type de 33 %. Dans le même temps, Pitney Bowes a poursuivi sa mutation stratégique en entreprise favorisant le e-commerce, en se concentrant sur l'augmentation du nombre de véhicules logistiques de sa flotte. En conséquence, l'utilisation de carburants diesel et essence pour notre flotte de véhicules logistiques et personnels constituait la part la plus importante dans nos émissions de CO₂ en 2021, soit 56 % de nos émissions de CO₂ liées à nos opérations (types 1 et 2). Notre consommation d'énergie sur nos sites arrivait en deuxième position. Elle s'explique principalement par notre consommation d'électricité qui représentait environ 36 % de nos émissions de CO₂.

La réduction de ces deux catégories d'émissions demeure notre premier objectif à long terme.

Nous continuons d'accroître l'efficacité énergétique au cœur de toutes nos activités. Notre équipe dédiée à l'énergie a sensibilisé nos collaborateurs à la préservation de celle-ci, ce qui a conduit à la mise en œuvre de projets de conservation qui ont permis une réduction sensible de la consommation énergétique. En 2021, notre consommation d'électricité a diminué de 6,6 %, la superficie de nos sites ayant diminué de 2,3 %. Dans l'ensemble, les émissions de CO2 par mètre carré (basées sur le marché) ont diminué de 31 % par rapport à 2020 et de 47 % par rapport à notre référence pour 2019.

Certains des sites que nous avons acquis se trouvant dans des zones où le gaz naturel est le mode de chauffage privilégié, cette énergie a remplacé une partie de la consommation d'électricité. Même en

prenant en compte ce nouveau mode de chauffage, nos émissions de CO2 associées à nos sites, électricité et gaz naturel compris, ont diminué de 23 % par rapport à 2020 et de 41 % par rapport à notre référence pour 2019.

Bien que notre consommation d'énergie en 2021 continue de refléter le nombre d'employés travaillant 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. La consolidation des sites, l'installation d'éclairages plus efficaces dotés de détecteur de mouvements, la mise à niveau des compresseurs et des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, les audits énergétiques ainsi que l'engagement et la formation des employés sont des facteurs qui continuent de contribuer à cette diminution sur le long terme.

En 2021, nous avons continué de passer d'un éclairage conventionnel à un éclairage à LED écoénergétique avec commande par détecteur de mouvement lorsque ce type d'éclairage était approprié. Nous avons mis en place cette technologie dans plus de 370 mille mètres carrés d'installations, nouvelles et converties. Nous avons également continué à ajouter des unités CVC plus efficaces et des ventilateurs haute vitesse, le cas échéant, pour fournir un refroidissement direct et efficace pour compléter les unités de climatisation et améliorer la conservation de l'énergie. En 2021, cet équipement supplémentaire a couvert près de 65 000 mètres carrés.

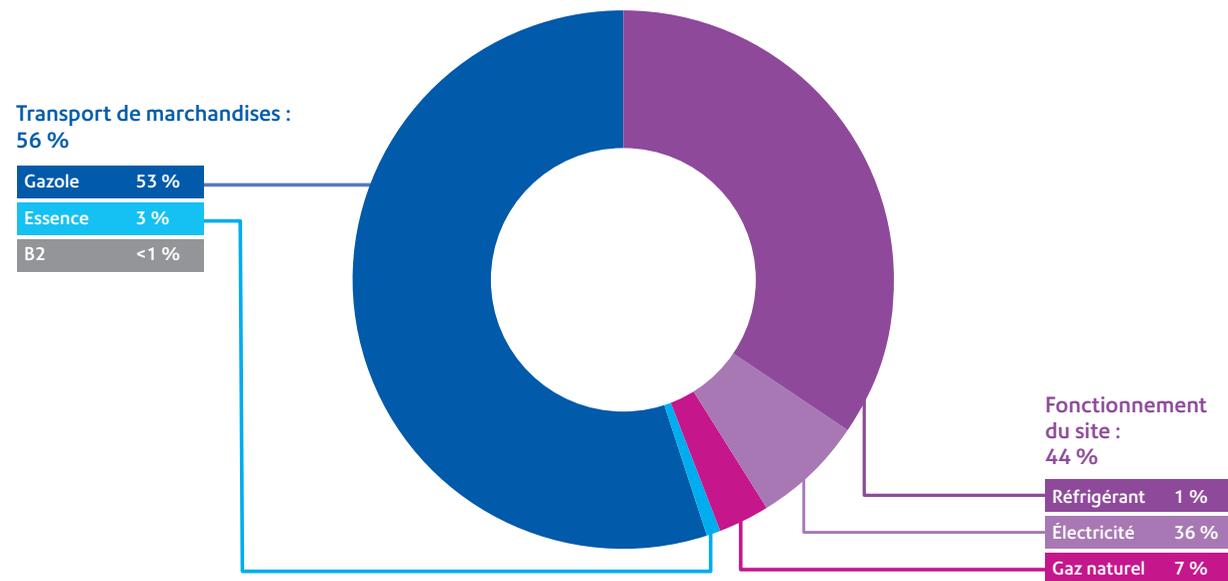
faisant, nous nous efforcerons de rendre le parc encore plus efficace d'un point de vue environnemental.

Nous avons conscience que pour continuer à faire croître nos opérations logistiques, nous devons diversifier les sources d'énergie et utiliser d'énergies alternatives. En 2021, nous avons continué de nous tourner vers des carburants plus durables pour notre parc, notamment du carburant issu d'un mélange de diesel et de biodiesel (à 2 et 11 %). Nous suivons également activement les avancées technologiques dans l'électrification des

Flotte logistique efficace

Le transport et la logistique sont des composants clés de nos activités d'e-commerce international et de pré-tri, avec un parc comprenant plus de 550 véhicules utilitaires, fourgonnettes, camions porteurs et tracteurs. Au fur et à mesure de la croissance de ces activités, nous prévoyons que le parc pourra également s'étendre. Ce

CO2 par source d'émission – 2021



camions. Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie et des considérations opérationnelles associées à l'électrification du parc, notre priorité est d'affiner notre stratégie en matière d'électrification en mettant en place des programmes pilotes dans nos activités, en analysant les résultats obtenus et en tirant les leçons de l'expérience d'autres entreprises.

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

Ces dernières années, nous avons apporté des modifications matérielles à nos camions, notamment un capot et une calandre à profil plongeant, un pare-chocs avec déflecteur intégré, des rétroviseurs aérodynamiques, des joints aux portes des cabines et des antennes intégrées. Tous les camions que nous avons ajoutés en 2020 et 2021 sont équipés de cache crochet de remorquage permettant de réduire l'entrée d'air dans le compartiment moteur depuis l'avant du véhicule ainsi que d'un nouveau jeu de déflecteurs d'air pour améliorer la circulation de l'air au niveau du pare-brise.

Laisser tourner un moteur sans rouler est une perte d'énergie. Nous disposons de politiques, d'objectifs, d'outils et de capacités de contrôle stricts pour réduire ces inactivités. Nos véhicules sont équipés de systèmes d'arrêt automatique du moteur pour empêcher les véhicules de tourner au ralenti au-delà d'une durée spécifiée. De même, nos camions-couchettes sont équipés de groupes auxiliaires pour réduire la consommation de carburant inutile en cas d'arrêt avec moteur au ralenti. En outre, nous avons installé des systèmes télématiques sur l'ensemble de notre parc pour fournir des données opérationnelles et de développement durable précises, y compris la consommation et les coûts de carburant, les émissions

de carbone, l'autonomie et la durée de marche au ralenti. Dans le même temps, notre utilisation d'un logiciel d'optimisation des itinéraires nous a aidés à réduire les distances et les temps de trajet. Nous avons également élargi notre utilisation des cartes d'achat de carburant pour améliorer la qualité et la visibilité des données à des fins de développement durable et d'autres évaluations d'efficacité. Le suivi assidu de ces données nous permet de détecter les véhicules peu performants et de prendre des mesures correctives.

Grâce à ces efforts, la consommation moyenne de carburant de notre parc de tracteurs est passée de 6,2 milles par gallon (2,5 km par litre) en 2019 à 7,6 (3,3 km par litre) en 2020 et à 8,06 (3,5 km par litre) en 2021.

Adhésion au programme SmartWay de l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis



Pitney Bowes s'associe au programme de l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis pour sa flotte. SmartWay aide les entreprises à promouvoir la durabilité de la chaîne d'approvisionnement en mesurant, en comparant et en améliorant l'efficacité du transport de marchandises. Lancé en 2004, ce programme volontaire public-privé :

- Fournit un système complet et reconnu pour suivre, documenter et partager des informations sur la consommation de carburant et les émissions de fret à travers les chaînes d'approvisionnement
- Aide les entreprises à identifier et à sélectionner des transporteurs de fret, des modes de transport, des équipements 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.

Efficacité des véhicules personnels

Nos représentants du service à la clientèle et nos commerciaux sont la plupart du temps en déplacement pour répondre aux besoins des clients. Ils conduisent leur véhicule personnel ou leur voiture de fonction Pitney Bowes, selon la politique locale. Depuis 2020, nous avons mis en place un programme ambitieux : proposer une voiture de fonction à davantage de représentants du service client et de commerciaux aux États-Unis, conformément à notre pratique courante en Europe. Cette stratégie nous permet d'avoir une vision plus claire des niveaux d'efficacité de nos véhicules et de mettre en œuvre des améliorations à l'échelle de l'entreprise. Nous sommes, par exemple, en mesure de sélectionner des véhicules plus efficaces et augmenter la part de véhicules à énergie alternative (hybrides ou entièrement électriques), ce qui soutient notre objectif de neutralité carbone.

Auparavant, nous utilisions le nombre de milles par gallon américain pour rendre compte de l'efficacité de notre flotte. Les véhicules électriques n'étant pas concernés par cet indicateur, nous allons maintenant rendre compte des performances des petits véhicules de tourisme en grammes de CO₂ par kilomètre (gCO₂/km).

Utilisation croissante des énergies renouvelables sur nos sites

Nous sommes fiers de l'augmentation significative du nombre de nos sites qui s'approvisionnent en électricité issue de sources renouvelables par le biais de notre programme Green Retail de contrats d'électricité avec des certificats d'énergie renouvelable (REC) groupés. En 2019, nous avons décidé que 20 % de notre consommation d'énergie devait être issue de sources renouvelables d'ici 2025. Nous avons dépassé cet objectif en 2021, en atteignant 29,7 %. Nous avons, à présent, décidé de nous approvisionner en énergie renouvelable sur l'ensemble des sites situés dans des États où le marché de l'énergie est déréglementé (où elle est rapidement disponible). Cette mesure devrait amener à 50 % la part d'énergie renouvelable dans notre consommation d'ici 2025.

En 2020, le programme Green Retail a obtenu environ 10 375 MWh d'électricité renouvelable par le biais de contrats d'énergie renouvelable sur six sites opérationnels au sein de nos unités E-commerce et Pré-tri. En 2021, le volume d'électricité provenant de sources renouvelables a plus que doublé pour atteindre 25 093 MWh, ce qui porte la part d'électricité associée aux sources renouvelables à 29,7 %. Ce sont désormais 18 sites qui s'approvisionnent en électricité durable grâce à ce programme. En règle générale, l'électricité produite dans le cadre de ce programme est issue d'éoliennes.

Pitney Bowes est l'un des membres historiques du programme **Green Power**, un partenariat établi avec l'EPA (Agence de protection de l'environnement des États-Unis) pour promouvoir le développement et l'achat de sources d'énergie alternatives. En 2021, nous avons continué à être une entreprise partenaire pleinement engagée dans la catégorie des

expéditions dans le cadre de cet important partenariat public-privé.



Compensation des émissions de carbone

Conformément à notre stratégie, nous avons modifié notre approche de la compensation des émissions de carbone afin de nous concentrer en premier lieu sur l'utilisation efficace de l'énergie pour réduire notre consommation, puis sur l'augmentation de la part de l'électricité provenant de sources renouvelables. Pour atteindre la neutralité carbone, ce programme de compensation restera un moyen essentiel de compléter les efforts mis en œuvre dans le cadre notre stratégie.

Type 3

Cette année, nous avons inclus l'ensemble des émissions de type 3 dans nos rapports, car nous reconnaissons l'importance des émissions associées à la chaîne de valeur de Pitney Bowes. Le tableau suivant résume la pertinence de chacune des catégories du type 3. Ces dernières devront être incluses dans nos calculs et rapports à l'avenir.

Les sources d'émissions de CO2 dans notre chaîne de valeur se composent d'activités clés, notamment :

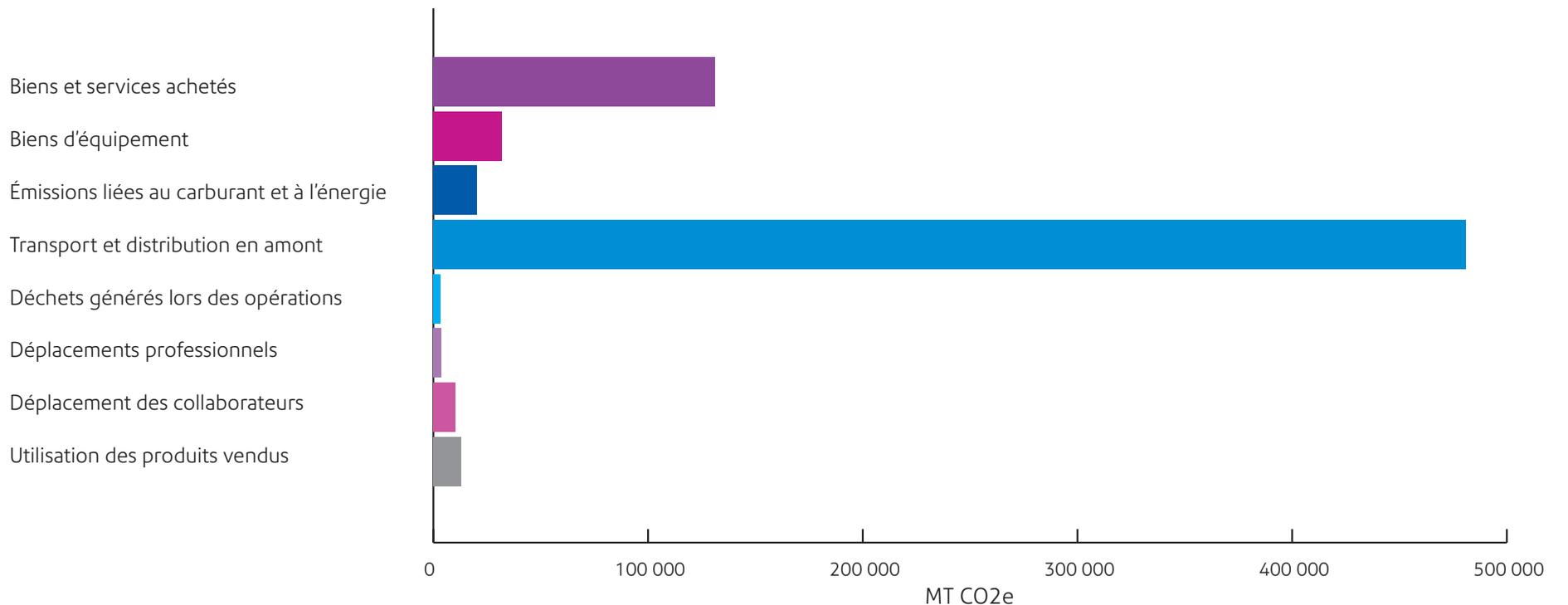
- les activités de logistique externe, y compris le transport terrestre et le transport maritime ou aérien international ;

- le cycle de vie de nos équipements SendTech, de la fabrication à l'élimination finale, en passant par l'utilisation de l'électricité par nos clients ;
- les activités liées à nos opérations telles que les déplacements en avion et les trajets domicile-travail des collaborateurs.

Nous collaborons avec notre chaîne d'approvisionnement pour améliorer notre empreinte carbone externe. Notre première priorité est de promouvoir l'importance de la lutte contre le changement climatique et d'augmenter le nombre de nos partenaires qui mesurent, publient et fixent des objectifs pour réduire leurs émissions de CO2. Nous souhaitons obtenir des informations plus directes sur leurs performances en matière d'émissions de CO2 et

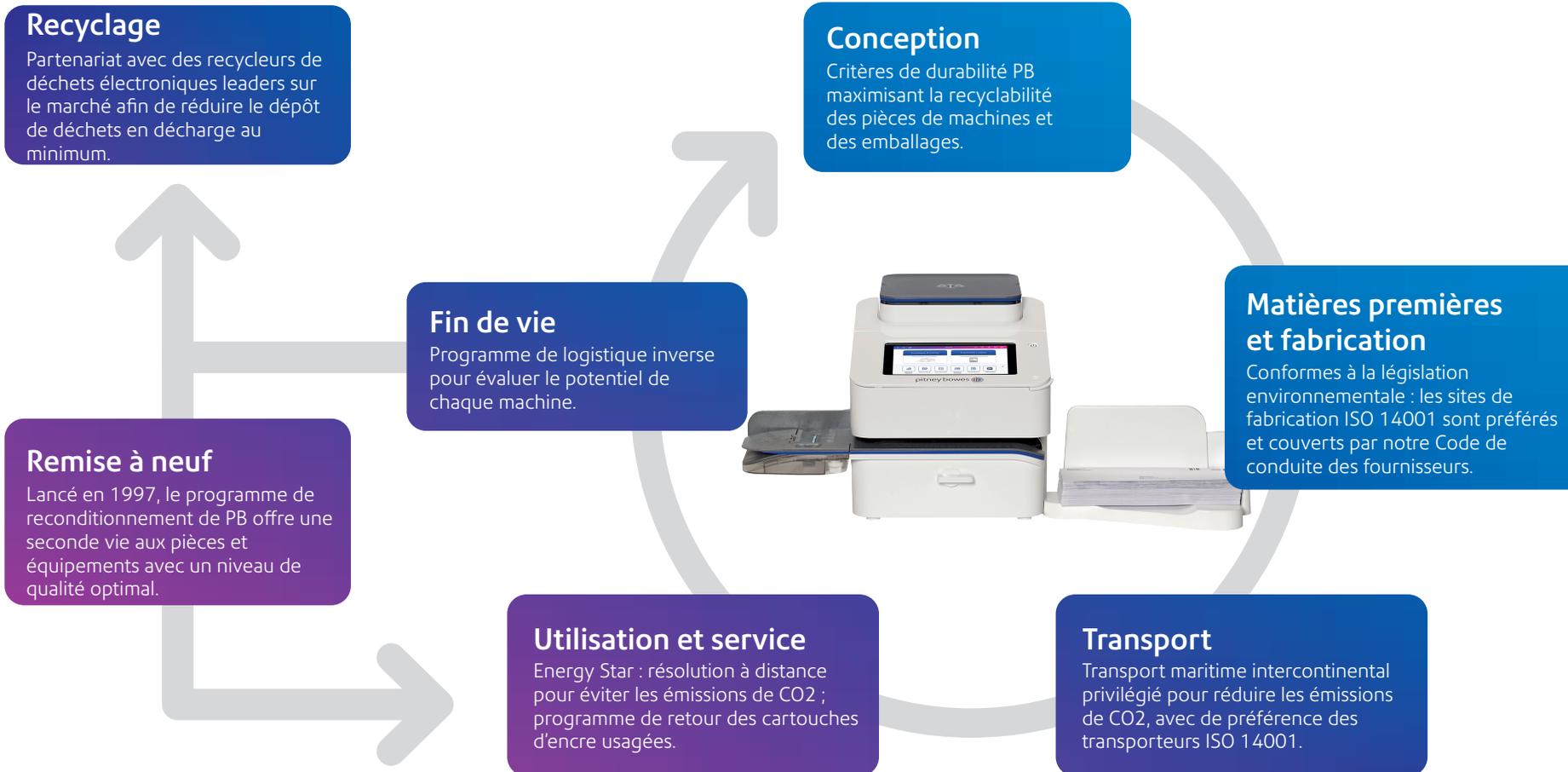
sur leur stratégie pour les réduire. L'objectif est de développer avec eux de futurs plans d'action d'amélioration qui déboucheront sur des décisions stratégiques en termes de sélection de fournisseurs.

Émissions de GES pertinentes du type 3, par catégorie



Réduire l'impact environnemental de nos produits

La solution d'envoi durable de Pitney Bowes



Cycle de vie durable des produits SendTech

Dans le cadre de notre activité SendTech, nous fournissons à nos clients une variété d'équipements pour faciliter le courrier et l'expédition. Nous travaillons pour réduire l'impact environnemental de ces produits tout au long de leur cycle de vie, de la conception initiale à la fabrication, au transport, à l'utilisation, au reconditionnement, à la réutilisation et au recyclage en fin de vie.

Conception des produits dans le souci de l'économie d'énergie

En tant que partenaire ENERGY STAR®, nous proposons des produits peu gourmands en énergie validés par les normes environnementales rigoureuses du gouvernement américain. Notre gamme de produits SendPro (SendPro MailStation, la série SendPro C et la série SendPro P), ainsi qu'un grand nombre de nos systèmes d'affranchissement numérique et équipements d'imagerie, sont certifiés Energy Star. Ce programme aide nos clients à consommer moins d'électricité lorsqu'ils utilisent nos équipements SendTech et contribue ainsi à réduire les émissions de CO2.

Conformité environnementale des produits

Nous disposons de processus et procédures rigoureux visant à garantir que nos produits sont conformes aux normes environnementales. Nous avons intégré ces normes de conformité dans notre code de conduite et dans nos contrats avec les fournisseurs, nos normes d'ingénierie et nos spécifications produit. Nous demandons à nos fournisseurs de fournir des données

connexes dans une base de données que nous utilisons pour évaluer la conformité. Nous nous engageons également à entretenir un dialogue régulier avec nos principaux fournisseurs pour aborder les questions sur le développement durable et la réglementation, y compris des sujets tels que la reclassification des ingrédients chimiques dans nos encres, afin de garantir que les informations que nous procurons à nos clients sont exactes et à jour.

Le règlement REACH (*Registration, evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals*), concernant l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des substances chimiques, est un règlement de l'Union européenne visant à améliorer la protection de la santé humaine et de l'environnement face à l'exposition aux substances chimiques dangereuses. De nombreux autres pays ont également développé une législation similaire. Pour obtenir des informations sur les produits Pitney Bowes susceptibles de contenir une substance extrêmement préoccupante (*Substance of Very High Concern* ou SVHC), contactez-nous à l'adresse EHS@pb.com. Notre équipe dédiée à la conformité des produits est chargée d'évaluer et d'approuver les produits chimiques de marque Pitney Bowes, afin de vérifier qu'ils répondent aux exigences de sécurité de la société, que leur transport est approprié et qu'ils disposent des fiches de sécurité à jour, et de nous assurer qu'ils font l'objet d'un suivi régulier de reporting. Nous collaborons également avec des fournisseurs clés pour intégrer les progrès de la toxicologie à nos méthodes de fabrication et de livraison de nos produits.

Approvisionnement durable

Pitney Bowes dispose d'une chaîne d'approvisionnement vaste et complexe de prestataires de services et de fabricants de matériaux, en amont et en aval. Comprendre leurs impacts environnementaux et travailler en partenariat pour les minimiser est un élément clé de notre stratégie visant à minimiser notre propre impact environnemental. Notre code de conduite des fournisseurs définit notre niveau d'attente

en termes de développement durable pour la sélection et le maintien de ces relations. Nos dialogues, enquêtes et révisions réguliers nous aident à nous assurer que nos attentes sont satisfaites. Au cours de ces discussions, nous pouvons passer en revue les impacts environnementaux, notamment les émissions de CO2 ainsi que les impacts propres au secteur industriel, comme l'utilisation des ressources naturelles et la possibilité de recourir à des matériaux recyclés. C'est aussi l'occasion de promouvoir, d'identifier et de soutenir les initiatives visant à réduire les impacts ou à restaurer l'environnement, par exemple à travers des solutions basées sur la nature comme la plantation d'arbres.

Reconditionnement écologique

Pitney Bowes possède une longue tradition de reconditionnement et de recyclage de produits. Aux États-Unis, au Canada et en Europe, nous avons mis en place des centres dans lesquels les clients peuvent retourner les produits usagés pour le reconditionnement, la réutilisation des pièces ou le recyclage. Nous nous efforçons constamment d'améliorer nos processus. En 2021, nous avons trouvé un moyen de sélectionner, d'actualiser et de réutiliser davantage de capots de machines et d'éviter d'utiliser des matériaux neufs pour en fabriquer de nouveaux. Nous avons également repensé certains modèles de sorte de supprimer les batteries au lithium indépendantes en connectant les écrans à la source principale d'alimentation électrique. En 2021, nous avons reconditionné plus de 20 000 unités et réutilisé plus de 310 000 kilogrammes de déchets issus du recyclage.

Un emballage responsable

En tant que leader mondial du commerce électronique, Pitney Bowes a besoin d'emballages pour ses opérations internes et ses expéditions. 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, comme le Programme de reconnaissance des certifications forestières (PEFC), la *Sustainable Forestry Initiative*® (SFI®) ou le *Forest Stewardship Council*™ (FSC®). Ces organisations contribuent à la gestion durable des ressources forestières et aident à protéger la biodiversité.

Nos produits et opérations n'ont pas d'impact direct significatif sur la biodiversité ou l'eau, et l'approvisionnement en emballages en carton représente notre principal impact indirect sur la biodiversité et l'eau. Nos ingénieurs travaillent avec diligence pour améliorer les performances environnementales de nos emballages sans compromettre la protection qu'ils offrent à nos équipements. Notre emballage externe est fait de carton contenant généralement 25 à 35 % de matière recyclée post-consommation (PCR). Nos emballages internes sont plus variés et nous avons redoublé d'efforts pour les améliorer en prenant des mesures telles que la suppression de l'utilisation de polystyrène expansé (PSE) pour nos machines à affranchir et nos inséreuses et le remplacement par des encarts en carton 100 % pâte de PCR. Pour les équipements plus lourds nécessitant plus d'inserts antichocs, nous utilisons des matériaux qui ne sont pas recyclables pour le moment, mais dont les performances structurelles assurent une protection tout en nécessitant moins de matériaux que les emballages en PSE. En ce qui concerne les pièces de rechange et les petits articles, nous avons remplacé en 2021 près de 3 500 kg de sacs gonflables en plastique par du papier recyclé froissé afin de réduire le flux de déchets de plastique associé.

Nous améliorons également les emballages utilisés dans notre entreprise. Nous réutilisons les protections en carton qui entourent les palettes contenant des colis, et mettons en place des programmes pour augmenter encore leur taux de réutilisation.

En tant que partenaire majeur du Service postal des États-Unis (USPS), la division Pré-tri de Pitney Bowes

utilise les matériaux de manutention réutilisables USPS tels que les plateaux, les palettes et les manchons pour minimiser le gaspillage dans le réseau postal.

Réduire l'impact des déchets

Les catégories de matériaux que nous avons le plus recyclés en 2021 étaient les contenants en carton ondulé, les composants électroniques mixtes et les matériaux recyclables mixtes. Pour promouvoir les bonnes pratiques en matière de protection de l'environnement, nous avons recours à un système de gestion environnementale basé sur la norme environnementale ISO 14001, reconnue à l'international. Au Royaume-Uni, ce système est certifié ISO 14001 depuis 1997. Dans chaque pays, nous sélectionnons avec soin nos partenaires dans le domaine des déchets, avec une préférence pour les entreprises qui ont obtenu une accréditation environnementale certifiée par un tiers, comme ISO 14001.

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

- Nos sites logistiques génèrent le plus grand volume de déchets, presque entièrement non dangereux, à base d'emballages en carton et de film plastique rétractable. Nous donnons la priorité à la réutilisation de nos suremballages de palette dans nos opérations et encourageons nos clients à nous les renvoyer afin de réduire le gaspillage de leur côté. En 2021, nous avons continué à renforcer nos capacités de recyclage du carton ondulé afin d'éliminer le carton qui ne peut plus être réutilisé efficacement. Nous mettons en œuvre ces mesures grâce à des équipements de mise en ballots et des plates-formes de recyclage intégrés à notre division E-commerce, où l'utilisation du carton ondulé est intensive. En 2021, le volume de carton recyclé grâce à ces procédés sur site a plus que doublé par rapport à l'année précédente. Sur l'année, nous avons récupéré 4 315 tonnes de carton ondulé.

Notre cycle de reconditionnement écologique



- Bien que l'utilisation des bureaux ait encore été impactée par la pandémie de COVID-19 en 2021, nos bureaux ne génèrent traditionnellement que des quantités modestes de déchets liés à l'utilisation de papier, d'ordinateurs et de consommables associés. Nous réduisons leur impact environnemental grâce à des initiatives de recyclage locales.
- Notre site de production SendTech est le deuxième plus grand générateur de déchets. Ce site reçoit des équipements SendTech en fin de bail client pour les reconditionner, conformément à notre priorité de réutilisation des équipements dans un esprit d'économie circulaire. Les déchets générés sont principalement électroniques, plastiques et métalliques. Nous éliminons de manière responsable les pièces et les machines qui ne peuvent pas être réutilisées en les démantelant au maximum afin de faciliter le tri et le traitement approprié des différents types de déchets. Dans la mesure du possible, nous nous efforçons de recycler nos déchets de sorte qu'ils puissent être réutilisés dans d'autres industries. Cela passe notamment par leur transfert à des recycleurs responsables qui ont recours au tri physique, au broyage mécanique et à d'autres processus pour séparer les matériaux par types, tels que les métaux ferreux, non ferreux ou précieux, les plastiques et l'électronique. La matière récupérée est utilisée comme matière première recyclée qui économise de l'énergie et des ressources par rapport à l'extraction de matière première neuve. Ce n'est que lorsque cette option n'est pas réalisable que nous traiterons les déchets par des processus de valorisation énergétique. Notre objectif est de ne mettre aucun déchet à la décharge. En 2021, nous avons récupéré 1 983 tonnes de déchets électroniques, 452 tonnes de matières recyclables diverses, 87 tonnes de papiers de bureau divers et 46 tonnes de plastique.

Recyclage des cartouches d'encre

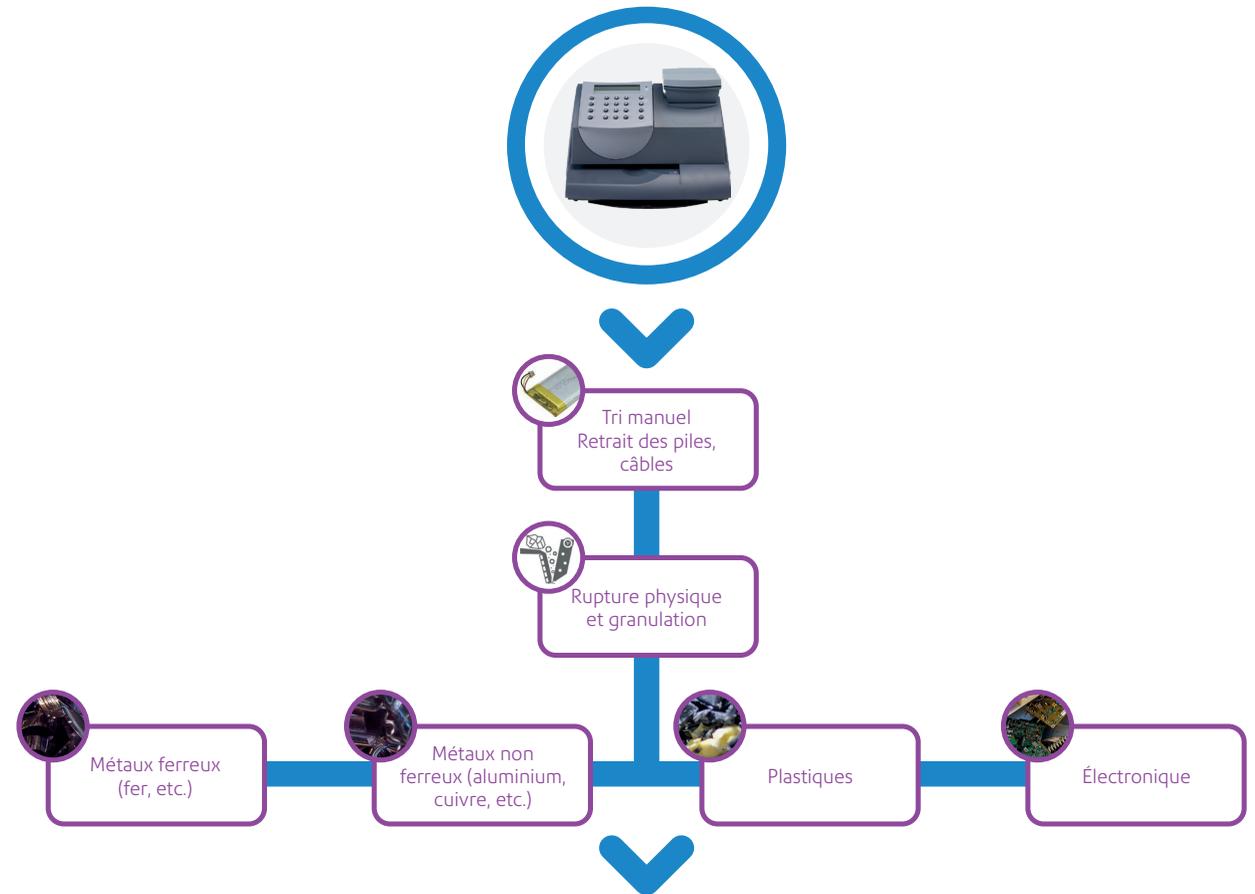
Les appareils d'envoi de matériel de Pitney Bowes utilisent des cartouches d'encre propriétaires. Une fois utilisées, la plupart de nos clients les éliminent avec leurs autres déchets électroniques de manière responsable. Cependant, nous comprenons que certains de nos clients préfèrent ne pas éliminer ces articles (ou ne le peuvent pas) dans leur flux de déchets, 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.

Consommation d'eau

Dans nos opérations de reconditionnement, les pièces identifiées comme réutilisables sont soigneusement nettoyées à l'aide d'une solution à base d'eau. Nous opérons en circuit fermé et réutilisons l'eau autant que possible. En raison de la nature de nos équipements, les eaux usées générées sont souvent colorées par l'encre contenue dans nos moteurs d'impression, c'est pourquoi nous les captons et les envoyons à des prestataires spécialisés.

Nous utilisons également de l'eau pour fabriquer notre solution d'étanchéité EZ Seal sur le même site. Nous ne considérons pas l'impact environnemental de ces utilisations de l'eau comme important et l'installation est située dans une zone à faible stress hydrique.

Récupération des matières premières recyclées en fin de vie de nos équipements SendTech



Matière première recyclée vendue pour remplacer la matière première neuve ; gain net de CO2 par rapport à l'extraction de nouvelle matière

La recyclabilité des emballages de la série C

Boîte extérieure

Boîte en carton
25 à 35 % de contenu recyclé
1 786 g



Emballage intérieur

Carton en pâte
Contenu 100 % recyclé
1 474 g



Contenu
recyclable :

95,7 %



Rembour- rage en mousse

Plastique
29 g



Sacs zippés

Plastique
118 g



Contenu non
recyclable :

4,3 %

Les performances environnementales

Performances de l'entreprise

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Type 1 (tonnes d'équivalent CO2)	27 170	27 273	28 660	30 478	34 211	40 614
Type 2 basé sur la localisation (tonnes d'équivalent CO2)	45 016	48 723	47 924	41 241	35 368	30 620
Type 2 basé sur le marché (tonnes d'équivalent CO2)	30 341	61 681	39 537	37 958	34 177	22 921
Émissions absolues : Émissions de types 1 et 2 basées sur le marché (tonnes d'équivalent CO2)	57 511	88 954	68 197	68 436	68 388	63 535
Chiffre d'affaires total (millions de dollars)	2 656	2 784	3 212	3 205	3 554	3 674
Rapport d'intensité de l'efficacité de l'entreprise : Émissions de types 1 et 2 basées sur le marché par chiffre d'affaires (tonnes d'équivalent CO2/M de dollars de chiffre d'affaires)	21,65	31,95	21,23	21,35	19,24	17,29
Type 3						
Biens et services achetés						131 107
Biens d'équipement						31 871
Activités liées aux combustibles et à l'énergie						20 363
Transport et distribution en amont						481 071
Déchets générés lors des opérations						3 316
Déplacements professionnels						3 671
Déplacement des collaborateurs						10 377
Actif loué en amont						Non pertinent
Transport et distribution en aval						Non pertinent
Traitement des produits vendus						Non pertinent

Performances de l'entreprise (suite)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Utilisation des produits vendus						12 894
Traitement de fin de vie des produits vendus						Non pertinent
Actifs loués en aval						Non pertinent
Franchises						Non pertinent
Investissements						Non pertinent
Total type 3 (tonnes d'équivalent CO2)						694 670
Total émissions directes et indirectes en tonnes d'équivalent CO2 (types 1, 2 et 3)						758 205

Performances des sites

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Superficie des sites (pieds carrés)	5 648 527	5 919 046	7 249 251	6 802 827	8 006 252	7 818 621
Ratio d'intensité de l'efficacité du site : Émissions de type 2 basées sur le marché par mille pieds carrés (Tonnes d'équivalent CO2/1 000 pieds carrés)	5,37	10,42	5,45	5,58	4,27	2,93
Ratio d'intensité de l'efficacité du site : Type 1 (gaz naturel, fioul et fluide frigorigène) + émissions de type 2 basées sur le marché par mille pieds carrés (Tonnes d'équivalent CO2/1 000 pieds carrés)	5,82	10,82	5,96	6,15	4,72	3,61

Performances de l'approvisionnement énergétique

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Consommation totale d'électricité achetée ou acquise (MWh)	104 018	115 600	116 295	102 341	90 583	84 565
Total REC groupés (MWh)					4 493	21 399
Total REC dégroupés (MWh)					5 882	3 694
Pourcentage d'électricité renouvelable provenant des REC*					11,5 %	29,7 %

* Notre méthode d'achat et de déclaration des REC a changé en 2020 pour faire une distinction entre REC groupés et dégroupés

Performances du parc

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Émissions de CO2 de type 1 provenant de sources mobiles – B2, B20, diesel, E85, E100, GNL, méthanol, propane et essence (tonnes d'équivalent CO2)	24 630	24 923	24 998	26 628	30 572	35 281
Consommation de carburant des véhicules – Total diesel et essence (gallons*)	2 414 260	2 419 031	2 447 232	2 603 767	2 980 880	3 425 426
Ratios d'intensité de l'efficacité du parc :						
Consommation de carburant en milles par gallons (MPG*) des tracteurs				6,2	7,6	8,06
Consommation de carburant en milles par gallons (MPG*) des camions porteurs				10	10,3	10,66
Consommation de carburant en milles par gallons (MPG*) des fourgons au diesel					14,5	23,76
Consommation de carburant en milles par gallons (MPG*) des fourgons au gaz				9,8	9,8	15,22
Émissions moyennes de CO2 des constructeurs de véhicules personnels (gCO2/km) **						152

* Gallons et MPG américains

** L'unité de mesure des émissions de CO2 des véhicules personnels est passée des MPG américain aux gCO2/km pour permettre l'arrivée de voitures électriques dans notre parc

Déchets recyclés/évités

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tonnes par an (États-Unis uniquement)	4 213	7 415	4 797	4 582	5 514	6288,5
Ratio d'intensité des déchets : Déchets recyclés/évités par million de dollars de chiffre d'affaires	3 497	5 872	3 292	3 152	3 421	3 773

Recyclage de produits

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tonnes cumulées (États-Unis et Canada uniquement)	26 252	28 700	31 015	32 989	34 765	36 576,6

* Total des équipements reconditionnés et des déchets électroniques recyclés

Social

Nos collaborateurs

La diversité et l'intégration font partie du parcours de Pitney Bowes vers l'excellence et des performances élevées durables depuis près de 100 ans. Elles constituent le fondement de la création de valeur à long terme et nous cherchons continuellement à nous améliorer et à aller plus loin.

Notre approche de la diversité reconnaît la dualité de notre existence : nous sommes tous humains, mais tous différents à la fois. Nous croyons qu'il faut se traiter les uns les autres avec dignité et respect, tout en valorisant les différences qui contribuent à notre individualité. Nous nous efforçons de combiner la richesse de nos différences et le respect de notre humanité commune pour générer de meilleures performances et aller plus loin dans la collaboration.



Les meilleurs employeurs des États-Unis en matière d'égalité LGBTQ+



Human Rights Campaign Foundation 2022

Diminution significative du taux total d'incidents de sécurité à comptabiliser



Nous sommes une entreprise mondiale de plus de 11 000 employés

Meilleurs employeurs d'Amérique pour les femmes



Magazine Forbes 2018, 2019, 2020, 2021

Meilleurs employeurs d'Amérique pour la diversité



Magazine Forbes 2019, 2020, 2021

Près de **50%** de notre main-d'œuvre américaine sont des personnes de couleur



engagement envers la diversité des fournisseurs

Programme d'aide aux employés



Consultations gratuites en matière de santé mentale



La diversité est notre réalité, l'inclusion notre opportunité. L'inclusion nous aide à tirer parti des points forts de nos différences tout en poursuivant nos objectifs communs. Nous sommes volontairement inclusifs chez Pitney Bowes, car nous voulons exprimer toute la valeur de notre diversité au profit de nos clients, de nos marchés, de nos équipes et de nos communautés.

Nous considérons la diversité et l'inclusion comme des avantages concurrentiels qui nous aident à attirer, développer, engager et retenir les meilleurs talents ;

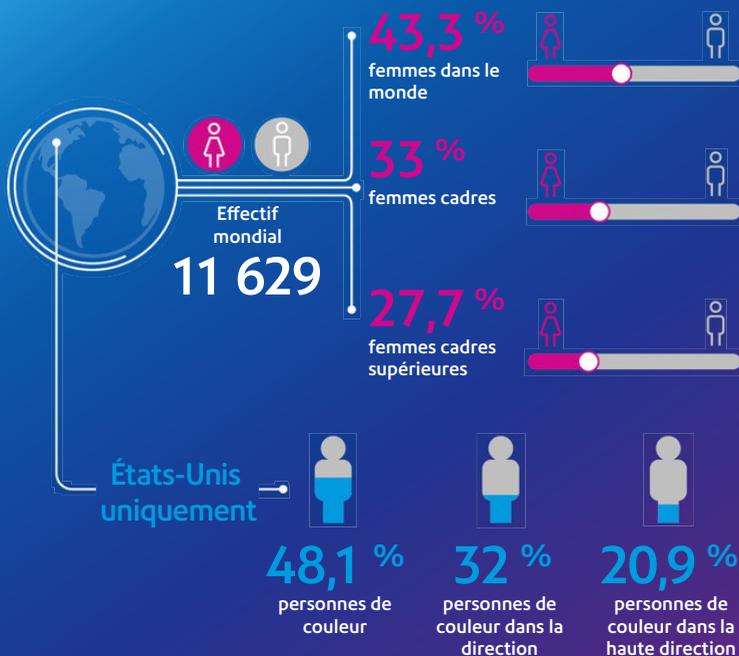
à mieux comprendre les besoins commerciaux des divers marchés et clients ; à être plus aptes à utiliser plusieurs perspectives pour résoudre des problèmes et apporter des solutions ; à mieux travailler ensemble au-delà des frontières, des générations, des cultures et des idées ; et, en fin de compte, à générer une valeur meilleure et durable pour toutes nos parties prenantes.

« Les entreprises ne réussissent que si leurs employés collaborent efficacement pour fournir les produits souhaités par les clients. Avec une culture diversifiée et inclusive, ce sont de nombreux points de vue et idées qui s'ajoutent à l'entreprise et qui peuvent aider à mieux comprendre les clients. En fin de compte, elle permet de créer et de fournir des produits avec empathie. La différenciation entre les entreprises B2B et B2C est de moins en moins importante, car elle se résume à des relations H2H : humain à humain. Une culture diversifiée et inclusive peut favoriser la créativité, l'innovation, et la réussite client. Elle peut donc également attirer un vivier de talents et de compétences plus diversifié. »



Florian Wendt
Responsable produit de la chaîne d'approvisionnement

Femmes et personnes de couleur*



* Au 31/12/2021

Un lieu de travail idéal pour tous

- Forbes 2022 THE BEST EMPLOYERS FOR DIVERSITY**
Forbes a nommé Pitney Bowes comme l'un des **Meilleurs employeurs pour la diversité** en 2020, 2021 et 2022
- Forbes 2021 THE BEST EMPLOYERS FOR WOMEN**
Forbes a également nommé Pitney Bowes comme l'un des **Meilleurs employeurs pour les femmes** en 2018, 2019, 2020 et 2021
- Bloomberg Gender Equality Index 2022**
Pitney Bowes accède à l'**Indice d'égalité des sexes de Bloomberg** en 2019, 2020 et 2022
- BEST PLACES TO WORK 2022 for LGBTQ+ Equality**
Human Rights Campaign a nommé Pitney Bowes **Meilleur lieu de travail** après avoir obtenu un score de 100 % à l'indice d'égalité en entreprise pour les employés LGBTQ+

Nous célébrons le melting pot de personnalités et de cultures qui ont un impact sur les identités et les expériences de notre équipe mondiale

Voici quelques-uns des domaines sur lesquels nous nous sommes concentrés l'année dernière

Proches aidants Âge des collaborateurs

La pandémie mondiale a mis en lumière le rôle essentiel des proches aidants et les défis auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils tentent d'associer leur carrière aux soins prodigués à leurs proches dans un environnement en évolution. Pitney Bowes a reconnu ce besoin croissant et a pris plusieurs mesures pérennes dans la mesure où le rôle d'aidant continue de faire partie intégrante de la vie de nos employés. Nous avons étendu plusieurs avantages supplémentaires, comme l'allongement des congés parentaux rémunérés, et avons donné accès à une gamme de services d'aidant, tels que le financement de soins de remplacement, de soins aux animaux de compagnie et d'entretien ménager. Nous avons utilisé notre **Pitney Bowes Women's Inclusion Network** (PB WIN, réseau d'inclusion des femmes chez Pitney Bowes) pour tester un nouveau groupe : le **Pitney Bowes Caregiver Assurance Network** (PB CAN, réseau d'assurance des proches aidants chez Pitney Bowes). PB CAN s'efforce de soutenir les proches aidants par le biais de forums, d'informations et de ressources traitant des joies, des défis et des bonnes pratiques quand il s'agit de prendre soin des autres et de soi-même, tout en évoluant dans la sphère professionnelle. Par exemple, pendant la période de souscription aux avantages, PB CAN a organisé une séance d'information sur les prestations pour les proches aidants.

Chez Pitney Bowes, nous croyons en une main-d'œuvre multigénérationnelle, ce qui implique la création d'un environnement dans lequel les collaborateurs peuvent évoluer et s'épanouir à toutes les étapes de leur carrière. La combinaison de talents de tous âges et de leurs expériences améliore notre réactivité sur le marché et notre capacité à résoudre les problèmes et à tirer parti des opportunités. Nous cherchons à offrir des formations, des opportunités et des expériences tout au long de la carrière de nos collaborateurs et pour tous les âges, afin que chacun puisse apporter une contribution significative et développer son plein potentiel. Voici un exemple des programmes que nous proposons aux collaborateurs de toutes les générations. Pour plus d'informations, consultez la [section Développement](#).

D'un côté, il y a les employés qui commencent tout juste leur carrière. Chaque été, nous accueillons un groupe d'étudiants de premier et deuxième cycle d'universités du monde entier, dans le cadre de stages sur les sites de Pitney Bowes aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Le programme **Early in Career** (EiC) est une expérience complète d'évolution professionnelle qui aide les employés actuels à devenir la prochaine génération de cadres de Pitney Bowes grâce à des projets de coaching, d'accompagnement et d'apprentissage s'étirant sur plus d'un an et visant à améliorer leurs compétences de leadership.

Le **Sprint Development Program** fournit une formation ciblée dont l'objectif est d'accélérer le développement et la visibilité des talents à haut potentiel. Il s'articule autour de webinaires pour cadres, d'une évaluation et d'un projet d'apprentissage à suivre à son rythme.

Nos programmes à mi-carrière aident les employés à tirer parti de leurs connaissances et perspectives pour stimuler l'innovation, répondre aux nouveaux besoins des clients et mieux servir les marchés mondiaux en rapide évolution.

Le **Rising Stars Development Program** se concentre sur le développement personnalisé des talents au sein de notre activité de pré-tri. Les participants sont sélectionnés en fonction de leurs performances, de leur passion pour le développement personnel et de leur désir d'évolution de carrière.

Pour les cadres supérieurs, nous proposons une variété d'offres telles que la simulation de systèmes de formation commerciale qui utilise des situations en temps réel pour améliorer la prise de décision et ExecOnline, qui offre des certifications commerciales de diverses universités.

LGBTQ+

Nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel chacun peut être lui-même, quel que soit son sexe, son identité de genre, son expression ou sa sexualité. Notre conseil consultatif sur les questions LGBTQ+ fournit des informations et des conseils sur les moyens de continuer à favoriser l'inclusion de nos collègues LGBTQ+ et des alliés de la communauté chez Pitney Bowes. Le conseil aide à identifier et à explorer le développement de pratiques et d'activités. Il propose par exemple des avantages inclusifs ou l'organisation d'événements, comme le mois de la fierté, mais cherche également des moyens d'accroître les partenariats avec les entreprises appartenant à des personnes LGBTQ+.

PB PRIDE est le réseau d'inclusion du conseil dédié aux collaborateurs LGBTQ+, aux alliés de la communauté et à toute personne qui souhaiterait en savoir plus. Il vise à favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+, à accroître la visibilité et à sensibiliser le public aux questions LGBTQ+ par l'échange constructif, le soutien et l'action.

En 2021, nous étions fiers d'avoir conservé la note de 100 % dans le classement de la **Human Rights Campaign** : l'indice d'égalité en entreprise, dans la catégorie Meilleurs employeurs pour les personnes LGBTQ+. Bien que cette note soit le fruit d'années de travail, les récents efforts de notre conseil ont permis de remporter cette reconnaissance puisqu'il a recherché et recommandé un langage et des améliorations permettant de proposer des avantages plus inclusifs en 2022. Le conseil a également aidé à revoir la formation

sur le leadership inclusif en intégrant le langage et un scénario LGBTQ+. Il a également maintenu une action philanthropique auprès de la communauté et a ajouté des moyens pour que les personnes LGBTQ+ puissent être elles-mêmes.

Au cours de l'année, PB PRIDE a tenu la meilleure célébration du mois des fiertés de l'histoire de

l'entreprise. Le réseau a proposé une programmation robuste, une boutique vendant des produits sur le thème des fiertés, des communications éducatives, la participation à un salon de l'emploi et des interactions élargies au sein de l'entreprise.

« Je pense aux employés qui ne comprennent pas ce que c'est que d'être différent, de quelque manière que ce soit. Deux exemples me viennent à l'esprit : la manière dont ils ont été éclairés par des "échanges courageux" sur l'injustice raciale ou par la célébration annuelle du mois des fiertés, qui a été riche en empathie pour les vrais défis de la communauté LGBTQ+. Les participants à nos programmes de diversité et d'inclusion ont pu profiter de cette "mise en lumière de la diversité" créée par l'équipe Diversité et Inclusion. »



Bill Borrelle
VP senior, directeur du marketing



Bien-être psychologique

Ces dernières années, nous avons renouvelé notre engagement envers le bien-être mental, en reconnaissant qu'il fait partie intégrante du bien-être général. Nous avons créé un comité sur le bien-être mental en 2019 pour examiner comment sensibiliser et accepter le bien-être mental de nos employés, et d'éliminer toute stigmatisation associée à la maladie mentale. Nous croyons qu'il s'agit d'un élément important pour développer notre culture d'inclusion afin qu'il soit normal de ne pas se sentir bien.

[Consultez la section Santé et bien-être de ce rapport pour plus d'informations.](#)

Diversité ethnique

Nous considérons qu'il n'existe qu'une seule race : la race humaine. Bien que la couleur de la peau ne soit qu'un attribut de l'identité, des recherches ont montré qu'elle peut avoir un impact disproportionné sur de multiples aspects de la vie dans des pays du monde entier, par exemple pour celles et ceux qui s'identifient comme afro-américains, noirs ou issus de la diaspora africaine aux États-Unis.

C'est dans les années 1940 que Pitney Bowes a commencé à s'engager en faveur de la diversité, notamment en promouvant un accès équitable aux opportunités d'emploi pour les personnes afro-

américaines. À cette époque, Walter Wheeler, le PDG, a demandé à son personnel de s'assurer que nos politiques n'empêchaient pas l'embauche en raison de la race ou de la religion. L'entreprise a créé le programme **Fair Employment** au milieu des années 1940 pour intégrer activement les personnes afro-américaines à la main-d'œuvre. Elle a aussi cherché à utiliser les données démographiques des quartiers dans lesquels nous opérons afin de s'en inspirer pour composer notre main-d'œuvre.

Cette démarche qui a suivi en faveur du recrutement des personnes de couleur dans notre entreprise et dans le monde professionnel en général a poussé notre PDG à rédiger un témoignage écrit dans le cadre du **Civil Rights Act** de 1964 afin de soutenir ce que nous appelons aujourd'hui le Titre VII pour l'égalité des chances dans l'emploi. Cette histoire est primordiale, car elle montre que, chez Pitney Bowes, nous comprenons que la diversité et l'intégration intentionnelles sont un cheminement et non une destination.

Ce voyage se poursuit aujourd'hui. Au 31 décembre 2021, les personnes de couleur représentaient 48 % de l'effectif américain de Pitney Bowes, 32 % de la direction et 21 % de la haute direction. Nous avons des personnes de couleur au sein de notre conseil d'administration depuis le début des années 1980, dont Sheila Stamps qui a rejoint le groupe en 2020.

Nous savons qu'il est toujours possible de s'améliorer. Nous nous engageons à poursuivre l'amélioration de nos processus et pratiques de gestion des talents, mais aussi à continuer nos efforts d'inclusivité dans notre culture. Offrir des opportunités, des formations et des expériences de développement et d'avancée, chercher à introduire la diversité à tous les niveaux de l'entreprise et lancer des échanges visant à sensibiliser, à faciliter la compréhension, à créer des alliés et à promouvoir la défense de ces valeurs sont autant d'exemples de notre travail en la matière.

« Chez Pitney Bowes, notre culture de diversité et d'inclusion est une démonstration importante de notre façon de "faire bien, de la bonne manière". Nous faisons preuve de vigilance constante et visible dans notre manière de faire des affaires, de traiter chacune et chacun et de discuter de l'importance de célébrer les différences et de créer un sentiment d'appartenance sécurisant. Je pense que cette vigilance est perçue comme authentique. »



Elysa Jacobs Cruse
Détenrice d'un master, diététicienne agréée, manager, chargée des programmes d'amélioration de la santé et membre du comité du bien-être mental



Jose D. Rodriguez
Directeur senior, Technologies de marketing, opérations et analyse numérique

Tout au long de l'année, Pitney Bowes célèbre les contributions des personnes de couleur en mettant en avant les réussites commerciales et des communautés, mais aussi les champions de notre culture d'entreprise. Nous profitons également de toutes les occasions pour améliorer la compréhension de l'histoire, de la culture et des contributions des communautés et des coéquipiers de couleur, notamment à l'occasion du mois de l'histoire des Noirs, du mois du patrimoine des Américains d'origine asiatique et des îles du Pacifique ou encore du mois de l'héritage hispanique. Nous impliquons nos employés de différentes manières. Nous leur proposons, par exemple, de se porter volontaire pour donner leur avis la marche à suivre, aider à planifier la programmation, partager leurs histoires, identifier des ressources et développer du contenu.

Nous avons créé une formation personnalisée en matière de leadership inclusif pour aider les managers de tous niveaux à constituer des équipes plus solides en comprenant, en acceptant les différences et en s'appuyant sur celles-ci. Cette formation met en avant que la diversité et l'intégration font partie des valeurs, des stratégies et des principes de fonctionnement de

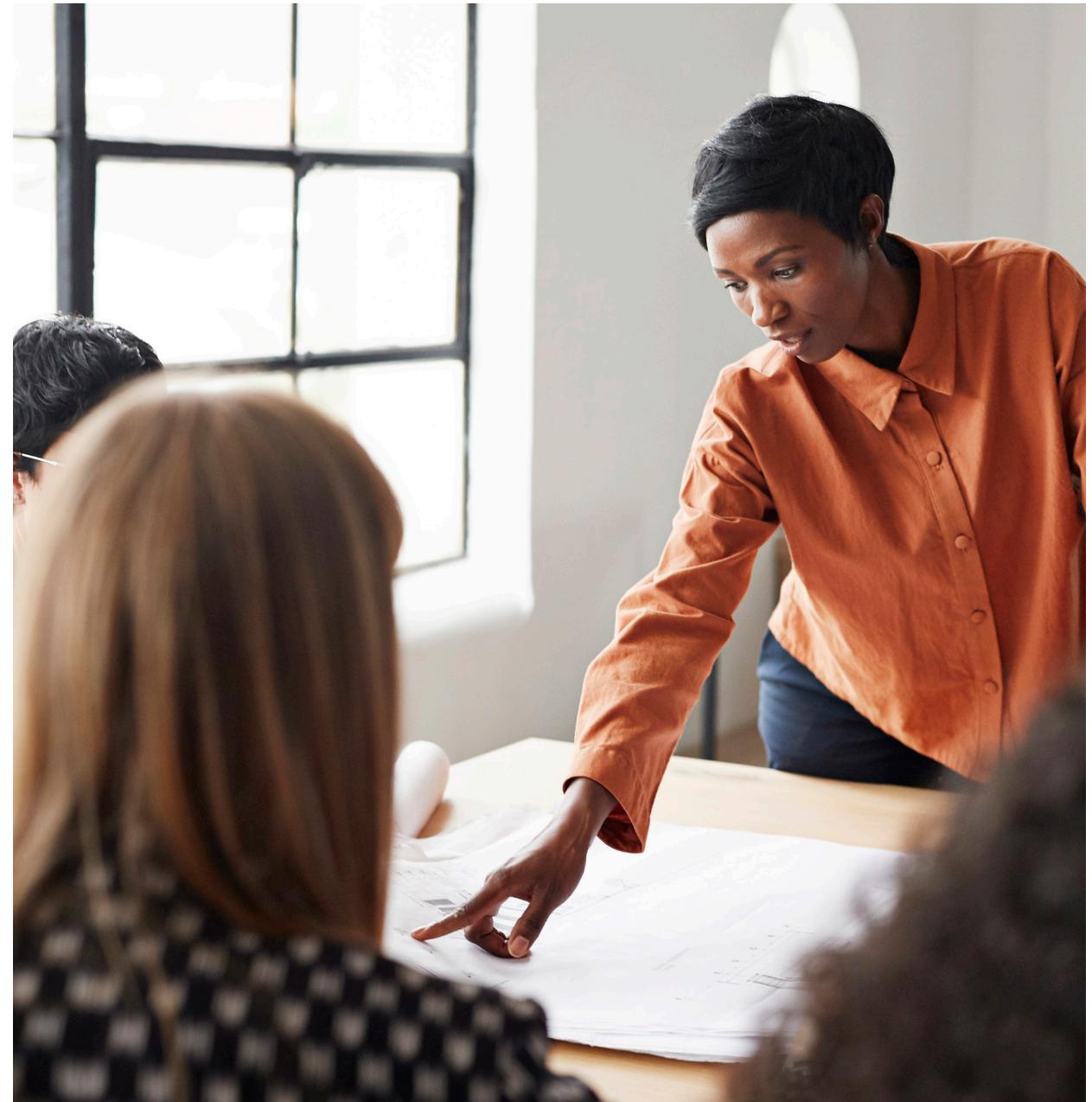
notre entreprise. L'objectif est que les dirigeants soient conscients, ouverts et proactifs dans la création d'un environnement inclusif et sûr dans lequel tous les employés peuvent se sentir respectés, valorisés et épanouis.

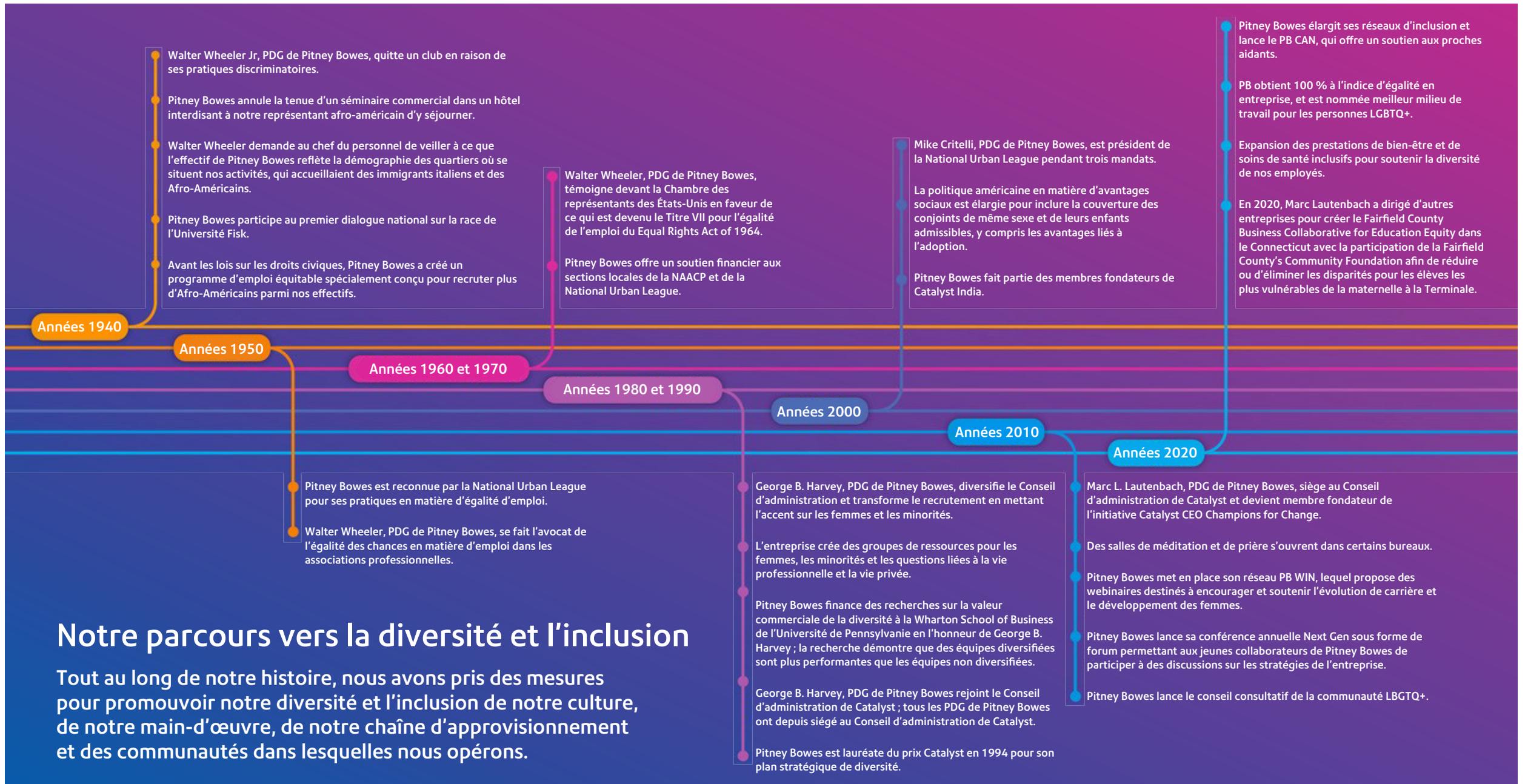
Nous sommes également engagés au sein de diverses organisations nationales, comme le **CEO Action for Diversity & Inclusion**, le plus grand rassemblement commercial dirigé par des PDG dont l'objectif est de promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. Nous participons également à la **Business Roundtable (BRT)**, et notamment aux activités des comités **Business & Education et Racial Equity & Justice**, et faisons entendre notre voix dans le **Chief Diversity Officers Working Group** qui vise à soutenir les opportunités et l'équité pour les employés et les communautés. Pour découvrir le profil de Pitney Bowes sur la diversité, l'équité et l'intégration, consultez le [site de la BRT](#).

« Je pense qu'intégrer la diversité et l'inclusion au cœur de Pitney Bowes va plus loin que de simplement faire ce qui est bien sur le plan éthique. Cela favorisera non seulement la croissance, le chiffre d'affaires et les bénéfices, mais permettra aussi de fidéliser nos collaborateurs et de leur offrir la meilleure expérience possible. »



Ty Parker
Vice-président des opérations, services de pré-tri de Pitney Bowes





Personnes handicapées

Nous apprécions la contribution des personnes handicapées à notre personnel, et nous l'avons fait tout au long de notre histoire. Nous travaillons également avec des partenaires externes tels que le *Virginia Department for Aging and Rehabilitative Services*, qui nous aide à attirer des employés et à développer leurs compétences à Richmond, en Virginie et dans ses environs, ou encore comme l'*Independent Living Resource Center* de Jacksonville, en Floride, dans le cadre de son programme d'observation au travail.

Cette année, la division des services de pré-tri de Pitney Bowes s'est associée à l'Arc, une organisation de défense des droits des personnes handicapées, de Jacksonville (Floride) pour inviter la communauté à faire leurs courses dans plus de 150 entreprises locales offrant des opportunités d'emploi aux personnes atteintes d'autisme, du syndrome de Down et d'autres déficiences intellectuelles et de développement. Nous fêtons également le mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, au cours duquel nous partageons les témoignages et histoires des personnes handicapées qui sont des membres précieux de notre équipe. Pour célébrer ce mois de sensibilisation, notre site de pré-tri à Jacksonville a endossé le rôle de sponsor du Champion régional par le biais de l'*Able Trust of Florida*.

Vétérans

Les équipes réussissent grâce à la collaboration, et quel meilleur exemple que le service militaire pour illustrer le pouvoir de la collaboration ? Nous recherchons des vétérans, car nous savons que leur service incarne les mêmes qualités fondamentales d'intégrité, d'engagement et de courage que nous apprécions lorsque nous servons nos clients.

Notre site d'emploi, Carrières chez Pitney Bowes disponible sur pb.com, offre les services d'un traducteur de compétences dans le domaine militaire pour aider les anciens combattants à identifier les opportunités chez Pitney Bowes. Nous travaillons également en partenariat avec des organisations de soutien des vétérans telles que RecruitMilitary pour trouver des personnes souhaitant rejoindre notre équipe. Nous rendons hommage aux vétérans en interne par le biais d'un panthéon vidéo mettant en avant leurs contributions à notre réussite. Nous recherchons également des entreprises appartenant à des vétérans pour notre réseau de fournisseurs.

« La stratégie de diversité et d'inclusion de Pitney Bowes permet de façonner un véritable environnement collaboratif où le travail d'équipe est au fond plus important que l'individualisme. Je pense que c'est pour cette raison que Pitney Bowes a réussi à croître et à évoluer depuis plus de 100 ans. Nous amenons les meilleurs à avancer ensemble sur un objectif commun : satisfaire les clients avec nos solutions ! »



Karen McNulty
Analyste de solutions, technologies d'expédition et vétéran



Femmes

Tout au long de l'année, nous mettons à l'honneur les femmes et leurs réalisations au service de nos clients, en créant de la valeur et en innovant sur nos marchés. Nous avons fait l'expérience du pouvoir des femmes au travail dans notre entreprise tout au long de notre histoire.

Depuis plus de 30 ans, nous avons confié à des femmes des postes de haut niveau dans des secteurs et activités majeurs. Elles représentent 50 % des administrateurs indépendants de notre conseil et la moitié des comités du conseil sont présidés par des femmes.

La société a créé son premier groupe de ressources pour les femmes à la fin des années 1980. Actuellement, le réseau d'inclusion des femmes de Pitney Bowes (PB WIN) soutient la croissance et l'avancée des femmes dans l'entreprise. L'équipe principale du PB WIN identifie et crée des opportunités de sensibilisation et de défense

des droits des femmes, et cherche à ce que chaque femme puisse exprimer sa personnalité et s'épanouir. Nous pensons qu'il est important que tous nos collaborateurs participent à la conversation et au travail d'équité. C'est pourquoi la participation aux événements organisés par l'équipe principale ou le réseau sont ouverts à tous les collaborateurs, quelle que soit leur identité ou expression de genre.

Le PB WIN nous aide à célébrer les femmes pendant le mois de l'histoire des femmes et tout au long de l'année par le biais de webinaires et de discussions à l'échelle mondiale sur des sujets divers tels que le travail à distance, la prise de risques intelligente, l'établissement de limites saines et le développement du leadership. Il a créé une série de discussions mensuelles avec des dirigeants qui partagent leurs parcours professionnels et les leçons apprises en cours de route.

« Restant fidèle aux valeurs de diversité et d'inclusion, notre entreprise recrutera les meilleurs talents et améliorera notre réussite globale. Cette culture génère de meilleurs résultats lors de la résolution de problèmes et pousse l'innovation encore plus loin pour l'avenir. Quand une entreprise mise sur la diversité et l'inclusion avec passion, elle améliore les performances de ses collaborateurs. »



Stéphanie Cannon
VP, Innovation et pratiques opérationnelles, E-commerce mondial, membre de l'équipe principale PB WIN

Diversité et inclusion dans le monde

Notre engagement en faveur d'une culture inclusive s'étend à l'ensemble de nos opérations et sites à travers le monde. Notre stratégie mondiale en matière de diversité et d'inclusion fournit un cadre commun pour faire progresser le travail à l'échelle mondiale, tout en tenant compte des besoins et des nuances spécifiques à chaque marché afin de hiérarchiser les activités au niveau local. Voici un bref aperçu de nos activités de l'année dernière.

Nous sommes convaincus que notre capacité à comprendre et à respecter les différences culturelles à travers les régions nous rend plus réactifs les uns envers les autres, nous aide à servir nos clients plus efficacement et, en fin de compte, à accroître notre rentabilité. Nous proposons des formations et des activités pour mieux faire comprendre ce que signifient la diversité et l'inclusion dans un contexte mondial et pour aider les employés à comprendre les cultures et les pratiques commerciales dans plusieurs régions du monde.



Australie et Nouvelle-Zélande

En Australie et en Nouvelle-Zélande, les indicateurs et activités relatifs à la diversité et à l'inclusion font partie de toutes les revues d'activité trimestrielles et de toutes les réunions de l'équipe de direction. Nous partageons également ces indicateurs avec nos collaborateurs afin qu'ils puissent voir l'impact de ces efforts. Nous cherchons à améliorer la diversité en essayant de recruter des candidats issus de régions différentes. Nous créons également un espace permettant à nos employés de célébrer divers festivals culturels tout au long de l'année.

Brésil

Au Brésil, nous avons proposé une programmation mensuelle mettant à l'honneur plusieurs groupes minoritaires et les efforts de diversité et d'inclusion. Nos collaborateurs ont été invités à s'identifier en groupes en fonction de leurs affinités. Nous avons créé des événements pour partager des informations et interagir avec les employés sur des thèmes variés tels que les personnes de couleur, les femmes, les personnes LGBTQ+, l'immigration, le bien-être et les célébrations culturelles et spirituelles.

Allemagne

En Allemagne, pour soutenir le programme de diversité et d'inclusion, nous avons, entre autres choses, fait traduire le module de formation au leadership inclusif.

Inde

En Inde, nous proposons divers programmes sur la diversité et l'inclusion. En voici des exemples mis en place l'année dernière :

- Programme **Diversity, Inclusion, Belonging, Equity** (DIBE) pour sensibiliser les employés, les managers et les dirigeants à favoriser un engagement à l'échelle de l'entreprise et une approche proactive pour l'adoption d'une culture inclusive
- Programme **I for Intersectionality** pour promouvoir l'empathie et l'intégration par le biais d'opportunités empiriques, d'apprentissage et de développement, mais aussi de programmes de coaching et de mentorat, d'avantages sociaux et de soutien personnalisé
- Programme **Women's Leadership Accelerator** qui se concentre sur l'avancement professionnel des femmes
- Sessions de formation **Bystander Intervention** pour favoriser l'alliance et aider les collaborateurs à explorer et à définir leur capacité à exprimer leurs émotions de manière sûre et efficace
- Célébration de l'alliance LGBTQ+ avec des interviews en vidéo
- Campagne de recrutement pour la diversité destinée à la communauté LGBTQ+ pendant le mois de la fierté en juin

Japon

Nous avons organisé une table ronde virtuelle sur la diversité et l'inclusion afin de mettre en évidence les manières dont nous pouvons adopter de nouvelles idées et innover ensemble, en reconnaissant nos différences.

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, le groupe Menopause Café se réunit régulièrement et propose des présentations par des intervenants externes reconnus dans le domaine. Une partie de notre engagement envers la diversité et l'inclusion dans notre communauté est notre implication dans le programme **Million Makers Challenge** du **Prince's Trust**, qui aide les jeunes à créer un avenir meilleur.

« En ayant une plus grande capacité à encourager et à tirer parti de notre culture de diversité et inclusion, nous serons plus aptes à répondre aux besoins et aux demandes variables de nos collaborateurs, de nos clients et de la société dans son ensemble, en Australie et en Nouvelle-Zélande. »



Cameron Russell
Directeur, Ressources humaines



« Je l'ai répété tant de fois : les recherches et l'expérience ont montré que l'engagement de votre équipe est l'un des meilleurs indicateurs pour prédire la réussite de la transformation. Et c'est toujours d'actualité.

Globalement, une main-d'œuvre très impliquée est absolument essentielle pour assurer la performance des entreprises, même pour celles qui ne sont pas engagées dans une transformation. »



Marc Lautenbach
Président et Direction général

Engagement

Chez Pitney Bowes, nous pensons que l'inclusion stimule l'engagement, qui, à son tour, stimule la performance.

Notre stratégie repose sur l'écoute. Nous recueillons l'avis de nos collaborateurs grâce à des groupes d'écoute, à des sondages d'opinion tout au long de l'année, et à une enquête d'engagement annuelle multilingue. L'enquête mondiale porte sur de nombreux aspects de l'expérience des collaborateurs, avec un accent particulier sur les domaines que nous considérons comme des catalyseurs stratégiques de la valeur commerciale à long terme, notamment l'orientation client, le travail d'équipe, l'innovation,

l'efficacité des managers, l'engagement, la diversité et l'inclusion.

Nous nous efforçons de faire mieux en comparant nos résultats à ceux de l'année précédente, ainsi qu'à une base de données externe d'organisations très performantes, en nous attardant particulièrement sur nos catalyseurs stratégiques. Depuis plusieurs années, notre entreprise s'efforce d'évoluer. Au cours de cette transformation, les scores d'engagement de nos collaborateurs n'ont cessé d'augmenter, non seulement par rapport aux années précédentes, mais également par rapport aux entreprises performantes. En 2021, nos résultats se sont améliorés ou stabilisés par rapport à 2020 dans 10 des 11 catégories d'engagement. Ils ont égalé ou dépassé les résultats des entreprises très performantes dans 8 des 11 catégories. Dans les

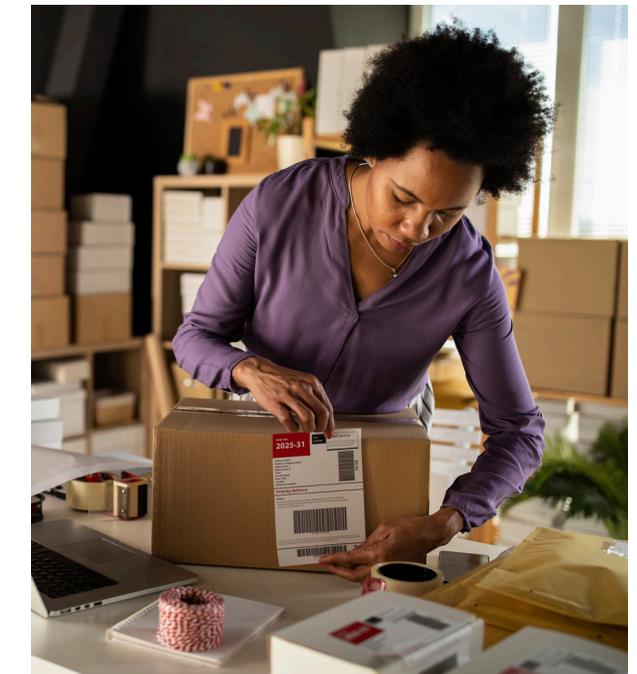
catégories des catalyseurs stratégiques, nous avons égalé ou dépassé les résultats des entreprises très performantes dans 4 des 6 catégories. Nous sommes particulièrement fiers que nos scores en matière de diversité et d'inclusion dépassent systématiquement les critères de haute performance en matière d'engagement des collaborateurs. À la question clé de l'inclusion « Je peux être moi-même sans avoir peur de ne pas être accepté », notre résultat était 13 % supérieur à celui des entreprises très performantes.

Nous identifions les managers les plus engageants et étudions leurs bonnes pratiques pour permettre à l'entreprise de mieux impliquer nos talents et de stimuler la performance. Sur la base des informations tirées de leur travail, nous développons des contenus multimédias tels que des vidéos, des infographies et des articles, pour aider les collaborateurs et les managers à en savoir plus sur l'engagement et à mettre en place les bonnes pratiques propres à l'entreprise.

Diversité des fournisseurs

Conformément à notre engagement à l'échelle de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusion, nous nous sommes engagés à développer notre entreprise en faisant appel à divers fournisseurs. Nous sommes convaincus qu'en travaillant avec des entreprises issues de la diversité nous renforcerons notre base d'approvisionnement grâce à des stratégies et des solutions innovantes, tout en satisfaisant, voire en dépassant, les attentes en matière de coûts, de qualité et de livraison.

Vous trouverez [ici](#) davantage d'informations sur nos programmes et stratégies de diversité des fournisseurs.



Prix et récompenses

États-Unis

L'engagement de Pitney Bowes en faveur de la diversité et de l'intégration a été reconnu par des organismes externes tout au long de notre histoire, à commencer par un prix décerné en 1950 par la **National Urban League for Equal Opportunity Employment**. Depuis, nous avons reçu de nombreuses distinctions, dont les suivantes : Meilleures entreprises pour les minorités du

classement Fortune (6 fois à partir de 1998) ; Meilleures entreprises pour les Hispaniques (7 fois depuis 1999) ; Meilleures entreprises pour la diversité du classement Black Enterprise (7 fois dans les années 2000) ; et Meilleures entreprises pour la diversité du classement DiversityInc (5 fois à partir de 2001, dont la première place en 2004).

Les récompenses récentes incluent :

Forbes : Meilleurs employeurs (2021), Meilleurs employeurs pour la diversité (2020, 2021, 2022), Meilleurs employeurs pour les grandes entreprises (2022), Meilleurs employeurs pour les femmes (2018, 2019, 2020, 2021)

Bloomberg : Indice d'égalité des genres (2019, 2020, 2022)

Human Rights Campaign : Score de 100 % à l'indice d'égalité des entreprises (2021, 2022)

Women's Forum of New York : Petit-déjeuner des champions d'entreprise 2019 et 2021, pour une représentation des genres supérieure à la moyenne au conseil d'administration (50 % de femmes au conseil)

Inde

- Top 5 des employeurs DivHERsity (**DivHERsity Awards, JobsforHer** 2021)
- Top 5 des champions DivHERsity - Ruchi Bhalla (**DivHERsity Awards, JobsforHer** 2021)
- Top 20 des meilleurs employeurs indiens dans le secteur technologique (**Great Places to Work Institute, 2020**)
- Prix des meilleures pratiques de continuité opérationnelle (**Zinnov, 2020**)
- Top 20 des pratiques les plus innovantes – Women Returnee Program (**DivHERsity Awards, JobsforHer** 2019)
- Top 20 des pratiques les plus innovantes – Développement du leadership des femmes (**DivHERsity Awards, JobsforHer** 2019)
- Top 20 des champions DivHERsity – Ruchi Bhalla (**DivHERsity Awards, JobsforHer** 2019)
- Meilleurs employeurs indiens (**Great Places to Work Institute**, à 9 reprises, dont en 2022)

Royaume-Uni

- Finaliste des **Social Mobility Awards 2021** – Innovation
- Finaliste du **Not a Red Card Award 2020** (Meilleure initiative en matière de santé mentale, PME)
- Finaliste pour le prix des familles qui travaillent – **Best Practice Awards**
- Finaliste des **Social Mobility Awards 2020** – Innovation

« Les solides fondations de notre culture d'entreprise et notre philosophie de faire bien, de la bonne manière, nous ont permis de créer un milieu de travail qui valorise la diversité. Ce ne sont pas des paroles en l'air, nous agissons. La culture de Pitney Bowes a cela d'unique que, quel que soit l'endroit où vous vous situez, vous la vivez de la même manière. Ce sont ces mêmes fondations culturelles qui nous ont permis de prospérer pendant plus de 100 ans et d'être nommés comme l'un des meilleurs lieux de travail en Inde, en Asie et en Amérique, de manière constante au fil des ans. »



Lalima Arora
Responsable, RH et gestion des talents

Partenaires pour la diversité et l'inclusion

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

The Able Trust

L'**Able Trust** est le leader de l'État de Floride dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées et se consacre à l'expansion des opportunités d'emploi pour ces personnes. Créé par le corps législatif de l'État de Floride pour soutenir la **Florida Division of Vocational Rehabilitation (RV)**, l'**Able Trust** collabore avec des employeurs de Floride, des organisations communautaires et des partenaires de développement de carrière pour aider les habitants handicapés de tous âges à intégrer le marché du travail.

Business Roundtable

Cette association de directeurs généraux s'efforce d'élargir les opportunités pour tous les Américains grâce à une politique publique saine. Marc Lautenbach, PDG de Pitney Bowes en est un membre actif. Nous soumettons des travaux aux comités **Education & Workforce**, **Racial Equity & Justice** ainsi qu'au groupe de travail **Chief Diversity Officers**. Consultez le profil BRT de Pitney Bowes sur la diversité, l'équité et l'intégration [ici](#).

Catalyst

Cette organisation mondiale à but non lucratif s'efforce d'accélérer l'avancement des femmes grâce à l'inclusion sur le lieu de travail. Pitney Bowes a été l'une des premières entreprises à rejoindre Catalyst, et chaque PDG de Pitney Bowes depuis les années 1990 a siégé à son conseil d'administration. Marc Lautenbach a rejoint le conseil en 2014 et a depuis participé à l'initiative **Catalyst Women on Board** (promouvant la nomination de femmes aux conseils d'administration) et à **Catalyst CEO Champions For Change** (PDG champions de Catalyst pour le changement).

Nous travaillons également les partenaires suivants :

Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation

Cette organisation américaine est composée des principaux administrateurs des agences publiques de réhabilitation professionnelle au service des personnes souffrant de handicaps physiques et mentaux. Les membres du conseil supervisent la réhabilitation d'environ 1,2 million de personnes handicapées. Ils soutiennent la **National Employment Team (NET)** qui travaille avec des entreprises à travers le pays, y compris un partenariat avec Pitney Bowes.

Direct Employers

Une organisation à but non lucratif axée sur la conformité à l'OFCCP, sur l'action positive, l'égalité des chances pour l'emploi et les défis liés au marketing du recrutement.

DiversityJobs

DiversityJobs est un réseau de sites d'emploi qui recrutent des candidats issus de la diversité, notamment des personnes afro-américaines, américaines d'origine asiatique et hispaniques, des femmes, des vétérans, des personnes handicapées, des membres de la communauté LGBTQ+ et d'autres groupes minoritaires. Pitney Bowes collabore avec DiversityJobs depuis 2019.

PowerToFly

Ce réseau de sites d'emploi s'adresse aux communautés de femmes, de personnes trans et de personnes non binaires. Nous utilisons cette plate-forme 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 2019.

RecruitMilitary

RecruitMilitary donne accès à plus d'un million de candidats militaires grâce au recrutement, aux salons de l'emploi, à la publication d'offres d'emploi et à l'image de marque de l'employeur. Le site et ses services sont gratuits pour les vétérans et leurs conjoints. Nous avons commencé à nous associer à RecruitMilitary en 2020.

Women in Trucking

La **Women in Trucking Association** est une organisation à but non lucratif qui se consacre à l'encouragement de l'emploi des femmes dans le secteur du transport routier, à la promotion de leurs accomplissements et à la réduction des obstacles rencontrés par les femmes dans le secteur.





Recrutement

Nous recrutons et développons les meilleurs talents en combinant la mobilité interne, à laquelle nous veillons de près, et une approche stratégique du recrutement de talents externes. Nous cherchons à trouver et à fidéliser des talents exceptionnels en diversifiant nos listes de candidats et en leur offrant une expérience solide et rationalisée.

Si 2021 a été difficile, elle a également permis de perfectionner 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 des départements Commerce et Ressources humaines pour protéger la santé et la sécurité de nos employés et candidats et pour comprendre les facteurs externes qui affectaient notre entreprise autrefois et qui pourraient l'affecter à l'avenir. Nous continuons à développer ces étapes en misant sur les aspects suivants :

Efficacité

- Intégration de la technologie pour trouver plus efficacement des pipelines de talents diversifiés
- Refonte de notre site Carrières pour garantir l'accessibilité mobile, développement de pages de renvoi personnalisées, ajout d'un système d'équivalence pour les compétences militaire et intégration de contenu axé sur les candidats
- Révision du processus de candidature de Pitney Bowes pour le rendre plus efficace pour les candidats
- Renforcement de notre équipe pour répondre aux besoins critiques en matière de recrutement

Diversité

- Révision des offres d'emploi pour se concentrer sur les exigences en matière de compétences et d'expérience afin d'accroître le vivier de candidats
- Recrutement de techniciens par le biais de partenariats avec des écoles professionnelles et techniques dans les régions où Pitney Bowes possède des entrepôts
- Participation aux conférences et événements de l'organisation Allyship
- Conclusion de partenariats avec des entreprises pour diversifier le vivier de talents
- Développement des campagnes marketing personnalisées et localisées destinées à des publics diversifiés
- Investissement dans la formation et la certification Talent Advisor pour aider à tirer le meilleur parti possible des talents

Santé et sécurité

- Adaptation des stages d'été en format virtuel et transfert de toutes les initiatives sur site vers le virtuel, y compris les ateliers sur le campus et les data challenges
- Ajout de contenu social reflétant la haute priorité que nous accordons à la santé et au bien-être
- Organisation d'un Mois des carrières chez Pitney Bowes totalement virtuel, 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

Développement

Nous nous concentrons sur la création d'une approche de pointe centrée sur les compétences lors du développement des talents. Nous cherchons à intégrer une « culture plus performante, inclusive et didactique » au sein de Pitney Bowes. Pour ce faire, nous mettons en place une approche axée sur les données pour embaucher des personnes talentueuses, exploiter le potentiel des employés actuels et concevoir des interventions et des solutions d'apprentissage qui s'appuient sur leurs compétences existantes et les aident à les développer davantage.

Nous considérons le perfectionnement des employés comme un partenariat, comme un « triangle de responsabilité » entre l'entreprise, l'employé et son manager. Nous soutenons cette approche dans l'ensemble de notre organisation des ressources humaines et par le biais de partenariats stratégiques avec d'autres organisations.

Notre approche en matière de développement de talents nous a permis d'être proactifs et agiles face aux défis posés à l'entreprise. Nous avons opté pour des décisions basées sur des données probantes dans les domaines du e-commerce mondial, des ventes, des services, des opérations clients, de l'aide au lancement de produits et du développement du leadership. Nous y associons des acquis d'apprentissage ciblés pour justifier l'investissement. Ces programmes sont proposés sous

différents formats, en mettant davantage l'accent sur les offres virtuelles et mobiles accessibles à un grand nombre d'employés. Nous travaillons en partenariat avec l'ensemble de l'organisation RH pour adopter un « écosystème intégré de talents » unifié et alimenté par notre plate-forme *Workday Human Capital Management* (HCM, outil de gestion des ressources humaines). Nous emprunterons ce chemin sur plusieurs années pour transformer notre service RH et mieux servir les candidats et les collaborateurs.

Nous considérons qu'il est essentiel que nos employés aient la possibilité d'exploiter les compétences qu'ils développent. Nous concevons régulièrement de nouveaux programmes de développement du leadership et actualisons les programmes existants. Nous mettons en avant nos offres de coaching, de

mentorat et d'apprentissage entre pairs, tout en identifiant les opportunités d'apprentissage empirique qui aideront les employés à mettre en pratique leurs compétences pour de nouvelles opportunités de carrière. Chaque fois que possible, nous avons mis en rapport les résultats des apprentissages pratiques avec les initiatives stratégiques et partagé les recommandations des apprenants avec les principales parties prenantes.

Même si le virtuel prend de plus en plus de place dans notre approche, nous maintiendrons plusieurs programmes en présentiel dans notre offre de formation :

Formation *Team Lead Essentials*

Notre rôle de chef d'équipe est destiné aux employés rémunérés à l'heure d'acquies de l'expérience de supervision avant de prendre leurs fonctions. Ce programme autonome est conçu pour pouvoir réduire la rotation du personnel par le biais d'un développement ciblé des compétences. Les participants acquièrent diverses compétences, et apprennent notamment à favoriser le travail d'équipe, à communiquer avec respect, à influencer sans autorité, à résoudre les conflits, à améliorer l'engagement et à mettre en place des tactiques proactives de fidélisation.

Formation *Leadership Essentials for Supervisors*

Ce programme autonome s'adresse aux superviseurs récemment embauchés ou aux superviseurs des subordonnés directs travaillant à l'heure récemment nommés. La formation aide les participants à évaluer leur capacité à penser, à agir et à influencer via une évaluation de la personnalité ; à engager des discussions productives avec leurs subordonnés directs, leurs pairs et leurs dirigeants ; à élaborer des plans d'action personnels pour renforcer leurs compétences



relationnelles ; et à s'exercer à fixer des objectifs, à encadrer et à gérer leur temps.

Formation *Leadership Essentials for Managers*

Ce programme à l'échelle de l'entreprise est conçu pour les managers récemment recrutés ou pour les managers qui aimeraient se remémorer les bonnes pratiques. Il est également ouvert aux responsables qui n'ont pas participé à un programme de développement du leadership depuis leur entrée en fonction. Nous le proposons sous forme de programme autonome, mais aussi comme prérequis pour des programmes de leadership spécifiques à un rôle.

Formation *Site Leader Network – Lead Locally, Engage Globally*

Établir un sentiment de communauté, de collaboration et de vitalité sur nos lieux de travail est essentiel au maintien de notre culture et de nos valeurs. Ce programme identifie des cadres supérieurs appelés à occuper des postes de direction dans les établissements de 50 employés ou plus. Ces dirigeants mobilisent des équipes pour parrainer des initiatives dans leurs communautés, élaborer des stratégies de communication et acquérir une meilleure appréciation des talents à l'échelle de leurs sites.

Programmes à haut potentiel

Nous sommes convaincus qu'identifier et investir dans les talents à haut potentiel permet de stimuler les résultats commerciaux et d'assurer un pipeline solide à tous les niveaux de l'entreprise. Nous disposons de quatre programmes à haut potentiel à l'échelle de l'entreprise, lesquels viennent compléter les initiatives

de leadership spécifiques pour chaque unité commerciale :

SPRINT est un programme de développement d'une durée de six mois qui s'adresse aux personnes qui ne sont pas exemptées et à celles qui sont exemptées au niveau d'entrée de l'entreprise. Lancé à l'origine dans l'unité commerciale chargée de développer les solutions technologiques d'expédition, *SPRINT* est conçu pour sensibiliser les employés à divers sujets, comme la planification du développement et les compétences et capacités nécessaires aux managers de première ligne, et pour offrir aux dirigeants un accès interactif à plusieurs niveaux de l'entreprise.

Le programme *Early in Career (EiC)* est une formation mondiale de 13 mois conçue pour stimuler la croissance personnelle et professionnelle des employés qui ont moins de 10 ans d'expérience et qui ont démontré un réel potentiel de directeur, d'après notre processus d'examen stratégique des talents. Les participants sont supervisés par des cadres supérieurs, reçoivent un coaching de groupe et participent à des séminaires de perfectionnement professionnel. Point fort, ils sont chargés de travailler sur des défis commerciaux et des opportunités visibles développés par leurs parrains parmi les cadres supérieurs.

Le programme *BTS (Business Training Systems)* consiste en un exercice de simulation sur deux jours et demi visant à renforcer le sens des affaires de nos dirigeants et de nos cadres supérieurs à fort potentiel et à les former sur l'importance du processus de prise de décision au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cette formation en personne, les participants sont mis dans des situations quasi réelles qui leur demandent de prendre des décisions en temps réel et d'en observer les incidences à long terme.

Le programme *Leading Other Leaders* est une nouvelle opportunité de développement avec un projet final permettant aux dirigeants de niveau intermédiaire d'accélérer la stratégie d'entreprise et de s'exercer, d'appliquer et de réfléchir aux comportements clés du

leadership transformationnel, transactionnel et de réseau, appelés collectivement Leadership d'entreprise. Le but du programme est de définir les attentes en matière de leadership chez Pitney Bowes.

ExecOnline est une offre tierce de formation au leadership au niveau de la direction exécutive. Elle permet aux cadres supérieurs et hauts dirigeants de suivre des cours de certification commerciale dans plusieurs grandes universités.

Santé et bien-être

Pitney Bowes est très fière de notre engagement envers la santé de nos collaborateurs et de leurs familles. La culture du bien-être fait depuis longtemps partie de nos valeurs. L'une des manières dont nous démontrons cet engagement est d'offrir des programmes complets d'avantages sociaux et de bien-être à nos employés dans le monde entier.

Rendez-vous sur PBprojectliving.com

Informations dans votre langue sur les avantages et le bien-être chez PB

Arabic | العربية | المعلومات وخدمات PB المتكاملة متوفرة بلغتك

Spanish | Español | Información sobre beneficios y bienestar de PB en su idioma

Vietnamese | Tiếng Việt | Thông tin về sức khỏe và lợi ích từ PB bằng ngôn ngữ của bạn

French | Français | Informations PB sur les avantages et le bien-être dans votre langue

Hindi | हिंदी | आपकी भाषा में PB के लाभ और सरभ रकने की जानकारी

Burmese | မြန်မာဘာသာစကားဖြင့် ပြောဆိုသော PB အကျိုးစီးပွားအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့အစည်းများ

Punjabi | ਪੰਜਾਬੀ | ਤੁਹਾਡੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ PB ਦੇ ਫਾਇਦੇ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ

Swahili | Kiswahili | Manufaa ya PB na taarifa za uzima katika lugha yako

Somali | Soomaali | Faa'iidooyinka iyo macluumaadka faya-qabka PB ee luuqadaada

Yoruba | Èdè Yorùbá | Awon anfansi ati aláyé nipa ilera ti PB ni èdè re

Haitian Creole | Kreyòl Ayisyen | Enfòmasyon sou benefè ak avantaj PB nan lang ou

Chinese | 简体中文 | PB 福利和健康信息 (您自己的语言)

Gujarati | ગુજરાતી | PB લાભો અને સ્વાસ્થ્યની માહિતી તમારી ભાષામાં

Select Language | Powered by Google Translate

Bien-être physique, psychologique et financier

Nous centrons notre philosophie de santé et de bien-être autour du bien-être général de chaque individu. Nous concevons nos programmes de sorte d'aider les employés à améliorer leur santé, leur bien-être physique, financier et psychologique. Notre site **Project: Living** est la passerelle vers les ressources et programmes qui aident les collaborateurs à mener une vie saine, partout où ils évoluent. En outre, nous proposons plusieurs initiatives mondiales et locales auxquelles les collaborateurs et leurs familles peuvent participer volontairement. En voici quelques exemples :

- Nutrition, condition physique et gestion du poids
- Résilience, gestion du stress et soutien en santé mentale
- Outils de planification financière, de budgétisation et d'épargne
- Soins préventifs et dépistages du cancer
- Programmes de vaccination (COVID-19, grippe et autres vaccins recommandés)



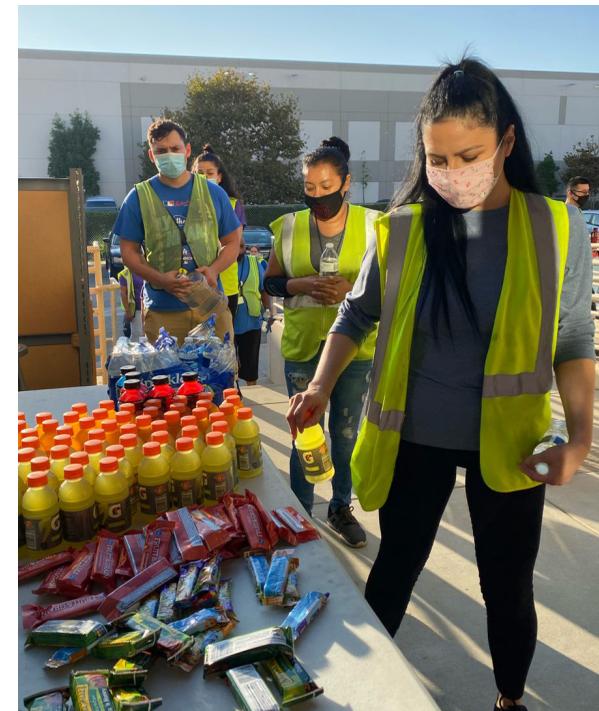
- Consultations médicales en déplacement
- Bilans ergonomiques et prévention des maux de dos
- Programmes et ressources sur l'arrêt du tabac

Pour inciter les employés et leurs familles à rester actifs et connectés en 2021, nous avons continué à proposer des programmes virtuels de bien-être, y compris notre événement annuel mondial de marche **One-in-a-Million Day**, le programme **Get Moving Fitness**, le programme **Change One Nutrition** et le programme **Thrive**, qui met l'accent sur le bien-être physique et mental avant les fêtes de fin d'année.

Faire face à l'impact de la pandémie de COVID-19

Au cours de la deuxième année de la pandémie de COVID-19, nous avons élargi les ressources virtuelles pour aider les employés à rester en bonne santé à la maison et soutenir nos travailleurs essentiels sur le terrain ou dans les installations. Le centre de ressources en ligne sur le coronavirus, que nous avons développé en 2020, a continué à servir de ressource exhaustive permettant aux employés et à leur famille d'accéder aux dernières mises à jour et modifications des avantages ou des politiques.

Notre équipe mondiale de gestion transversale du COVID-19 a apporté sa pierre en fournissant des conseils sur les communications, la formation et l'évaluation des risques. Elle a notamment donné des conseils pour maintenir une distance de sécurité suffisante, appliquer les protocoles de nettoyage, le lavage des mains, l'utilisation appropriée des masques et des équipements de protection individuelle (EPI), et à mettre en place les processus de contrôle sanitaire.



Pour les employés aux États-Unis testés positifs au COVID-19 ou directement exposés à celui-ci, nous avons offert des avantages pour réduire les difficultés financières. Les soignants ont contacté les employés concernés pour vérifier leurs progrès et s'assurer de leur autorisation avant de retourner au travail. Ils ont aidé les employés à trouver des centres pour les tests de COVID-19, qui étaient fournis gratuitement dans le cadre de tous les plans d'assurance médicale de Pitney Bowes. Ils ont également aidé les employés à accéder aux ressources de télémédecine et aux médecins de soins primaires. Grâce à nos contrats avec les cliniques, nos infirmières se sont efforcées de fournir des EPI à nos employés essentiels dans le monde entier. En Inde, des concentrateurs d'oxygène, des kits EPI et des kits de soins ont été envoyés aux collaborateurs et aux membres de leur famille, et des services de télémédecine ont été mis en place.

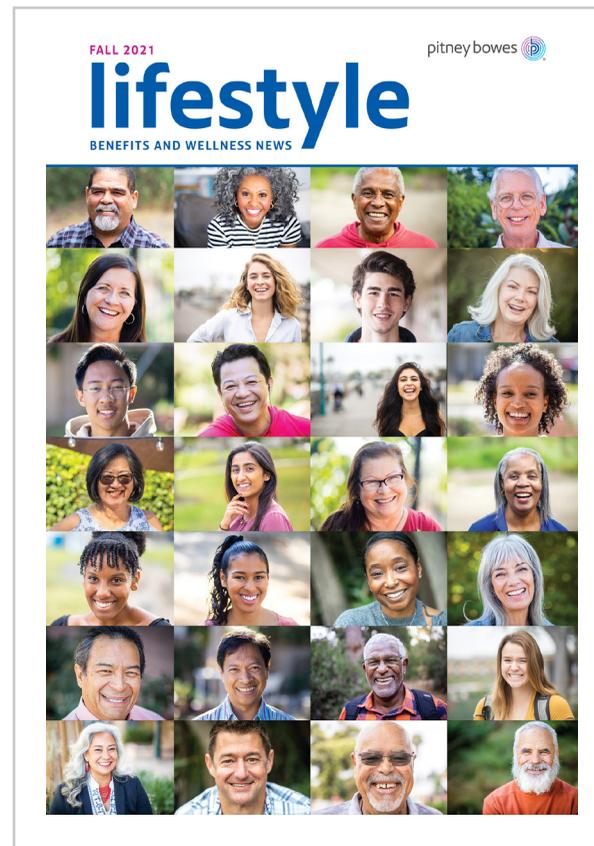
Trouver de l'espoir au milieu de l'incertitude

Avec la disponibilité des vaccins COVID-19, nous avons mis en place une campagne de sensibilisation et d'éducation pour aider les employés à comprendre l'innocuité et l'efficacité du vaccin. Nous avons organisé des webinaires virtuels et invité des experts médicaux à répondre aux principales préoccupations des employés et à répondre à leurs questions. Nous avons également fourni aux managers des ressources leur permettant d'informer et de former leurs équipes.

Nous avons mis en place une politique prévoyant des congés payés pour se faire vacciner et récupérer des effets secondaires. Nous avons également organisé des centres de vaccination sur 27 sites afin de faciliter la vaccination des collaborateurs. Pour comprendre les taux de vaccination et garantir la sécurité sur le lieu de travail, nous avons créé un formulaire de vaccination en ligne disponible en 24 langues pour que les employés puissent signaler leur statut vaccinal.

Accès facile aux soins de santé

En plus d'offrir des soins abordables et de grande qualité à plus de 9 000 collaborateurs américains, nous structurons notre offre de prestations de manière à rendre l'accès aux soins aussi pratique que possible. Nous encourageons les collaborateurs à prendre des mesures préventives pour sauver des vies, y compris par le biais de vaccinations (grippe, etc.), d'exams physiques et de dépistages annuels (mammographies, cancer de la peau, contrôles de glycémie, etc.), couverts par tous les plans d'assurance médicale de Pitney Bowes. Nous fournissons une liste complète des dépistages recommandés en fonction de l'âge et du sexe, ainsi qu'un accès 24 heures sur 24 à un réseau de médecins et de prestataires agréés par le conseil d'administration par le biais de services de télémedecine. En 2021, nous avons étendu notre programme de vaccination contre



la grippe en administrant des vaccins dans certains établissements, tout en veillant au respect des directives sur le COVID-19 diffusées par les CDC. En partenariat avec CVS, nous avons également fourni à nos collaborateurs des bons pour se faire vacciner gratuitement contre la grippe.

Accompagner les collaborateurs dans leur parcours de bien-être

Pitney Bowes propose une variété de programmes locaux et mondiaux d'activités sportives et de nutrition conçus pour motiver les employés à faire des choix de vie positifs. Notre équipe dédiée au bien-être se compose de diététiciens nutritionnistes agréés, d'un physiologiste de l'exercice physique et de coaches santé certifiés. Chez Pitney Bowes, nous disposons également d'un réseau mondial de champions du bien-être qui se portent volontaires pour organiser des événements autour de ce thème. Grâce à nos offres, les employés ont accès à des activités sur site et virtuelles ainsi qu'à des services téléphoniques dans des domaines tels que le conseil en nutrition, le coaching santé, les cours de fitness, les programmes basés sur le travail d'équipe.

Promouvoir et éduquer sur le bien-être financier

La promotion du bien-être financier a toujours fait partie intégrante de la philosophie du bien-être chez Pitney Bowes. Nous fournissons des programmes et des ressources pour aider les employés à atteindre leurs objectifs financiers. Aux États-Unis, nous proposons des programmes et des applications qui permettent aux employés de bénéficier de conseils d'experts sur la gestion des finances, la création d'un budget et l'épargne pour l'avenir. En 2021, nous avons introduit une nouvelle fonction d'épargne, qui permet aux employés américains d'économiser automatiquement de l'argent de leur salaire sur un compte rémunéré.

Favoriser la culture de la résilience émotionnelle et du bien-être mental

Chez Pitney Bowes, les bien-être mental et émotionnel occupent une place tout aussi importante que le bien-être physique. Notre programme d'aide aux employés, désormais disponible dans 20 pays, offre aux collaborateurs et à leur famille un accès gratuit à des conseils en matière de santé mentale et à des ressources connexes. Aux États-Unis, les collaborateurs disposent de ressources disponibles en ligne à tout moment. Ils peuvent également prendre eux-mêmes des rendez-vous et se connecter à un réseau de conseillers agréés.

En plus de services de conseil, les collaborateurs et les membres de leur famille peuvent également obtenir des recommandations personnalisées pour les aider à aborder les événements de la vie en contactant un spécialiste de la gestion de la vie professionnelle/personnelle qualifié. Ces spécialistes peuvent fournir les services suivants :

- Garde d'enfants ou soin des personnes âgées
- Services d'entretien ménager
- Conseils financiers ou juridiques
- Services communautaires
- Ressources d'urgence

Afin de promouvoir les services et d'impliquer les collaborateurs, nous proposons des webinaires mensuels sur divers sujets liés à l'équilibre vie pro/vie privée, notamment l'anxiété, l'établissement de relations saines et l'acceptation de la diversité et des différences. Chaque semaine, nous proposons également des séances de méditation guidées de 15 minutes pour aider à apporter calme, concentration et détente aux collaborateurs qui peuvent être débordés ou qui ont besoin de quelques minutes pour se ressourcer.

Nous avons également créé une campagne sur le bien-être et l'engagement des employés afin de sensibiliser davantage aux problèmes de santé mentale, de réduire la stigmatisation et la discrimination et de promouvoir les ressources relatives à la santé mentale mises à disposition des collaborateurs. En plus des webinaires mensuels, nous avons organisé deux événements mondiaux pour soutenir la sensibilisation à la santé mentale : la semaine du bien-être mental en mai et la journée mondiale de la santé mentale en octobre. Nous avons organisé des événements virtuels en direct et à la demande et avons invité des experts du secteur et des conférenciers à discuter de sujets liés à la santé mentale, physique et même financière. La programmation a permis à des collaborateurs du monde entier de participer à leur convenance et a proposé des sessions en français, allemand et japonais.

En partenariat avec notre *Pitney Bowes Women's Inclusion Network* (PB WIN) et le *LGBTQ+ Advisory Council* (conseil sur les questions LGBTQ+), nous avons parrainé une table ronde sur Allyship : Donner de la voix à autrui pour mieux apprécier la valeur de l'alliance pour chacun.

En reconnaissance de ces efforts, Pitney Bowes a reçu le prix de bronze pour le meilleur programme de bien-être et d'avantages sociaux du Brandon Hall Group, une importante société de conseil en ressources humaines.

Soutenir les familles au travail et à la maison

En partenariat avec nos fournisseurs de prestations, nous avons mis en place des programmes pour aider les familles à s'acquitter de leurs responsabilités en proche aidant. Grâce à *Bright Horizons Back-Up Care*, les collaborateurs américains peuvent avoir accès à des prestataires lorsque leurs centres de soins habituels sont indisponibles ou fermés. Ce service peut être utilisé pour accéder à la garde d'enfants ou aux soins des personnes âgées. *Bright Horizons* peut également répondre aux besoins des ménages et fournir des

ressources pour le soutien scolaire, y compris des services de tutorat.

Des soins innovants dans la lutte contre le cancer

Chaque année, Pitney Bowes travaille avec diligence pour améliorer la qualité des prestations et des ressources que nous offrons, malgré le coût croissant des soins de santé. Notre partenariat avec Health Transformation Alliance (HTA) nous aide à résoudre les problèmes de santé de nos employés aux États-Unis. Nous continuons à nous concentrer sur des moyens innovants 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 leurs familles.

Le dépistage et la prévention du cancer sont au cœur de notre stratégie d'éducation et de sensibilisation. L'une des ressources que nous proposons est le programme *Johns Hopkins Work Stride : Managing Cancer at Work* (gestion du cancer au travail) soutient les collaborateurs lorsqu'un cancer est diagnostiqué chez leurs proches ou eux-mêmes. Cet avantage offre également un soutien aux managers qui ont besoin de conseils supplémentaires pour suivre le diagnostic et le traitement du cancer d'un collaborateur. Et pour les personnes touchées par des cancers complexes et rares, nous offrons un soutien et des conseils supplémentaires par le biais d'*AccessHope*, un centre de recherche et de traitement du cancer de renommée mondiale.



Sécurité

Notre slogan, « Faire bien, de la bonne manière », fait partie de notre culture de la sécurité. La direction de notre site s'associe à des professionnels EHS expérimentés pour garantir la sécurité sur le lieu de travail. Grâce à des évaluations régulières des performances de sécurité des sites, au partage des réussites et à la création de projets pour impliquer les employés dans l'amélioration de la sécurité, nous identifions les risques, fournissons des conseils et des formations, examinons et tirons des leçons des accidents et réduisons les risques de blessure. Chaque mois, nous envoyons à la direction du site et à la haute direction un rapport sur les indicateurs, tendances, risques et activités réglementaires. Notre webinaire mensuel pour les coordinateurs de sécurité locaux et la direction des sites offre une occasion de se former sur des sujets clés, de sensibiliser le public aux incidents récents et de partager des idées et les bonnes pratiques. La conformité en matière de sécurité fait également partie des priorités du comité d'éthique et de conformité de l'entreprise lors de ses réunions avec les unités commerciales. En 2022, nous avons ajouté un module sur la sécurité à notre formation annuelle sur l'éthique et la conformité pour les employés de toute l'entreprise, soulignant ainsi notre engagement en faveur de la sécurité et de la santé des employés.

Performance de sécurité

En 2021, notre taux mondial de blessures à comptabiliser s'est encore amélioré par rapport à l'année précédente. Le taux total d'incidents à comptabiliser (TRIR, *Total recordable incident rate*) inclut les blessures graves, les cas de jours de travail avec restriction, les blessures avec arrêt de travail, les incidents liés aux soins médicaux et les maladies professionnelles. Elle exclut les premiers secours, les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail. Notre TRIR a baissé de 23 %, notre taux

de cas de jours de travail avec restriction a baissé de 20 % et notre taux de cas de jours de travail perdus a diminué de 21 %.

La plupart de ces réductions sont survenues au sein de notre groupe de service de pré-tri, qui a enregistré une réduction de 35 % grâce à l'accent mis sur l'amélioration de l'engagement des employés et les efforts de tous les collaborateurs. Nos indicateurs sont calculés sur la base de 200 000 heures travaillées et incluent nos employés à temps plein ainsi que la main-d'œuvre occasionnelle dans nos centres opérationnels. Les blessures les plus courantes sont les élongations liées à la manutention (levage). Nous continuons à offrir une formation sur les étirements avant la prise de fonction, sur les améliorations ergonomiques et sur les techniques de levage appropriées. À mesure que nous explorons et testons la robotique, nous nous attendons à des améliorations dans ce domaine. Les indicateurs avancés constituent une partie importante de notre évaluation globale des performances EHS, comme les réunions du comité de sécurité, la formation des employés et les inspections des installations. Tous les incidents graves sont examinés dans les 24 heures avec EHS, la direction du site et les vice-présidents régionaux pour s'assurer que les ressources sont disponibles pour enquêter, déterminer les causes profondes et générer des actions correctives à partager sur le réseau.

Réduction des risques

La réduction des risques est un processus essentiel dans la gestion de nos opérations. Chaque site s'engage à identifier et à prendre des mesures pour réduire ou éliminer les risques. L'utilisation des évaluations des risques (HRA, *Hazard Risk Assessments*) pour tous les processus clés sont essentiels dans notre stratégie. Cet outil permet d'identifier les contrôles techniques et administratifs (tels que les mises à jour de formation), ainsi que tout équipement de protection individuelle nécessaire pour atténuer le risque. Les HRA sont régulièrement mises à jour et évaluées 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, les quasi-accidents et l'audit des installations lorsque nous identifions un risque nouveau ou émergent. Nous produisons des formations, des communications et des discussions mensuelles ciblées sur la réduction des risques, les pratiques et les messages clés en matière de sécurité. Nous générons également des alertes de sécurité et des leçons apprises sur des problèmes spécifiques et des opportunités d'amélioration.

Pour réduire davantage les risques, nous proposons des programmes complets de formation et de sensibilisation, notamment des programmes d'orientation des nouveaux employés, des formations et des communications en ligne, des ateliers et des webinaires sur des sujets spécifiques, ainsi que du mentorat. Nous avons mis en place des processus pour examiner minutieusement les détails de sécurité et d'ingénierie des nouveaux systèmes d'automatisation et de robotique, et nous avons préparé des normes de sécurité en matière de robotique et d'automatisation pour garantir une installation cohérente et un fonctionnement sûr de tous les nouveaux équipements. Notre équipe EHS fournit également des évaluations pratiques des risques liés aux nouvelles technologies en partenariat avec les opérateurs et les équipes d'ingénierie.

Sécurité des véhicules industriels motorisés (VIM)

En 2021, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire le nombre d'incidents liés aux VIM, d'autant plus que le nombre d'accidents de VIM pour 200 000 heures de travail a légèrement augmenté, passant de 1,26 en 2020 à 1,28 en 2021. Nous avons multiplié les communications sur les opérations de sécurité à quai. Nous passons en revue tous les accidents de VIM dans un délai de 24 heures et partageons les enseignements tirés à travers notre réseau de sites. Nous avons repensé et mis en place des cours et des formations pratiques

standardisés sur les VIM pour tous les opérateurs de VIM dans nos installations. Nous rendons compte des mesures d'accidents de VIM tous les trimestres aux hauts dirigeants afin de favoriser leur engagement en tant que partenaires dans l'atténuation de ces risques. Nous avons développé un nouvel ensemble de contrôles techniques et de normes de sécurité (basés sur les leçons tirées de notre analyse des données) à mettre en œuvre dans tous les nouveaux bâtiments, et nous continuons à mettre en œuvre de nouveaux contrôles administratifs et solutions techniques.

Engagement des employés

Il est important de reconnaître et d'applaudir les employés d'entrepôt de première ligne qui sont le modèle de notre culture de la sécurité. La direction du site local fournit désormais régulièrement des «PB Bucks» qui peuvent être échangés contre des cartes-cadeaux ou des équipements de marque PB aux personnes qui font preuve d'initiative dans la réduction des dangers et des risques pour la sécurité, qui signalent un quasi-accident ou un état à risque, ou qui font simplement la démonstration de techniques de conduite sûres sur un VIM. Nous encourageons nos équipes à se montrer proactives pour renforcer la culture de sécurité et utiliser ce processus d'aide. Récompenser les comportements sûrs nous aide à maintenir un environnement de travail qui réduit le risque de blessure ou de maladie.



Audits de sécurité physique et virtuelle

Nous examinons régulièrement la sécurité de nos opérations par le biais d'audits formels et de visites informelles sur site. Nous considérons également nos visites sur place et nos audits comme des occasions d'encadrement et de collaboration.

Nous identifions toute lacune, prenons des mesures correctives dans un système de suivi et supervisons l'évolution jusqu'à la résolution. En programmant chaque année la liste des audits et des visites sur site, nous établissons des priorités en fonction de facteurs comme les blessures récentes, la gravité des blessures, le calendrier et les conclusions des audits précédents,

les nouveaux processus ou équipements, l'expansion ou la construction de nouveaux sites, et l'expérience du personnel. Les restrictions de déplacement liées au COVID-19 nous ont conduits à développer des processus d'audit virtuels. Et même si nous observons un retour à la « normale », nous continuons à utiliser ces outils d'audit virtuels pour permettre à l'équipe de visiter plus de sites chaque année et de fournir plus de feedback en temps réel en plus des visites et audits sur site.

Nous nous engageons en faveur de la sécurité et de la conformité à la fois pour nos employés et pour protéger les automobilistes. Nous veillons à donner à chaque collaborateur les outils nécessaires pour réussir en offrant une orientation et une formation de premier

ordre, en établissant des attentes et des responsabilités qui reflètent notre devise d'entreprise : faire bien, de la bonne manière. La formation comprend des cours de conduite défensive dispensés lors de l'orientation et mis à jour tous les deux ans, des instructions sur les réglementations qui affectent leurs fonctions et une formation sur le terrain dispensée par un collègue senior, montrant à chaque nouveau collaborateur comment faire son travail en toute sécurité, dans le respect de la loi, et au niveau attendu par nos clients attendent. Nous partageons également en permanence de nouvelles informations avec nos chauffeurs sur les nouvelles règles et sur divers sujets de sécurité internes. Nous mettons à disposition une application de feedback qui permet aux chauffeurs de transmettre leurs idées et préoccupations directement avec la direction du parc.

Nous intégrons de nouvelles technologies dans nos processus. En utilisant des caméras de bord et des équipements d'atténuation des accidents sur nos véhicules, nous pouvons mieux éviter les accidents, tout en étant en mesure d'identifier les causes profondes s'ils surviennent.

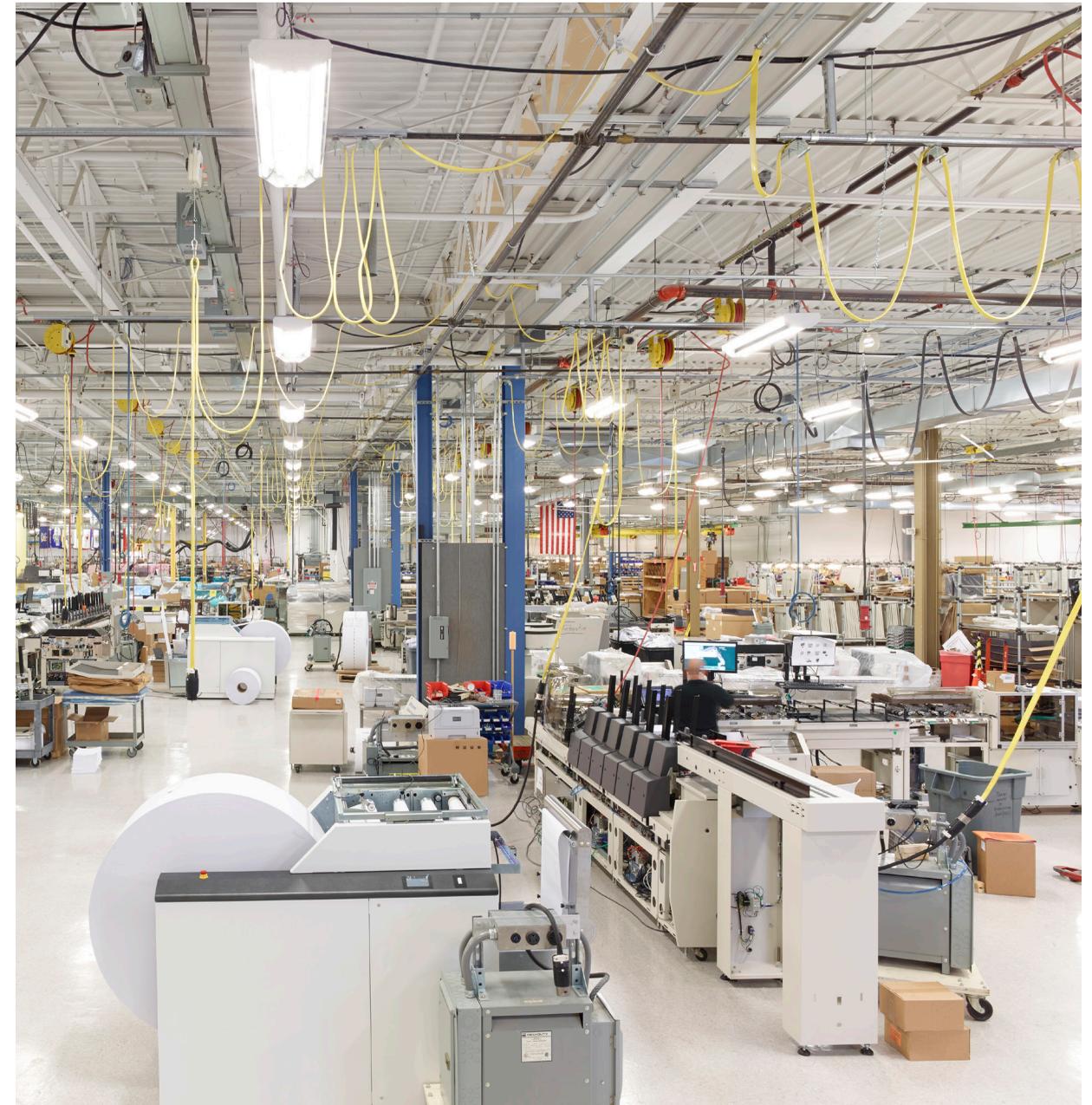
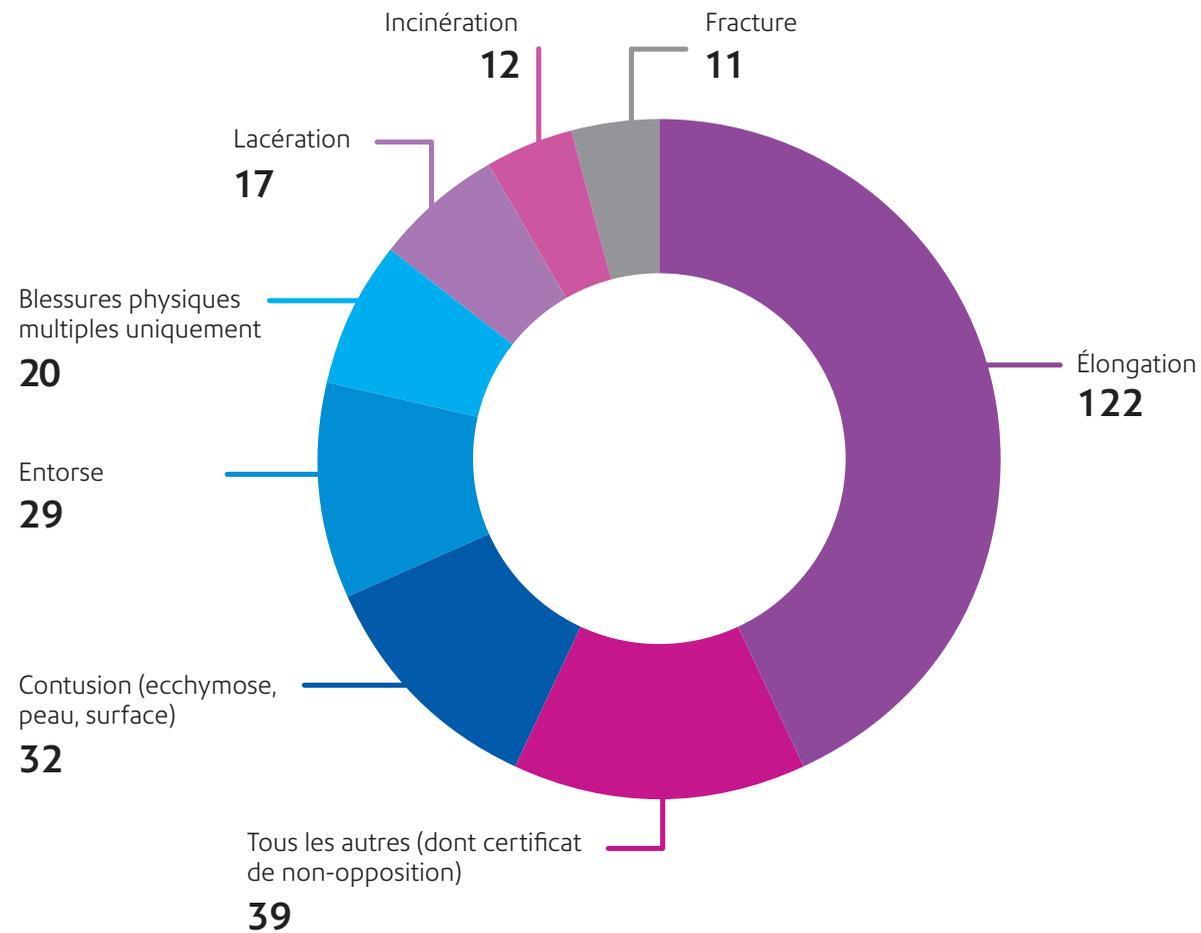
Total à comptabiliser

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre total de cas à comptabiliser	352	379	409	375	293
Taux d'incidents à comptabiliser	1,94	2,39	2,68	2,52	1,94

Blessures par catégorie

	2017	2018	2019	2020	2021
Cas de temps perdu	86	96	127	144	116
Taux de cas avec jours de travail perdus	0,47	0,67	0,77	0,96	0,77
Cas de restrictions	221	225	251	180	147
Taux de cas de jours de travail avec restrictions	1,22	1,42	1,58	1,23	0,96

Causes des blessures



Social

Clients et fournisseurs

Après deux années de pandémie mondiale, Pitney Bowes a su bâtir une relation client plus solide que jamais et a reçu de nombreuses récompenses pour ses services exceptionnels. Cette réussite reflète à la fois notre dévouement historique aux besoins de nos clients et les nouvelles initiatives qui ont rendu notre organisation plus flexible, plus innovante et plus réactive dans tous les domaines : de la conception des produits à la fabrication, en passant par les ventes, l'assistance et les partenariats externes. Notre mouvement « Notre client. Équipe. Innover. Gagner. » incarne l'attention accrue portée à nos clients et contribue à accélérer de nouvelles avancées. Nous renforçons ces efforts en sélectionnant des fournisseurs dont la qualité et le service soutiennent notre démarche.

J.D. Power 2021 Certified Technology Service & Support Program, développé en collaboration avec la TSIA. Basé sur la réussite d'un audit et sur le dépassement d'un critère de satisfaction client pour les opérations de service et d'assistance technologiques. Pour plus d'informations, visitez jdpower.com ou tsia.com.



Fournisseur
Code de conduite

National
Corporation of
the Year (Société
nationale de
l'année) du
classement
GNEMSDC 2021

NaVOBA



Meilleures entreprises pour
les sociétés détenues par des
vétérans en 2021

Institut
Drucker :
Top 10 des
clients dans le
Top 250 de la
direction



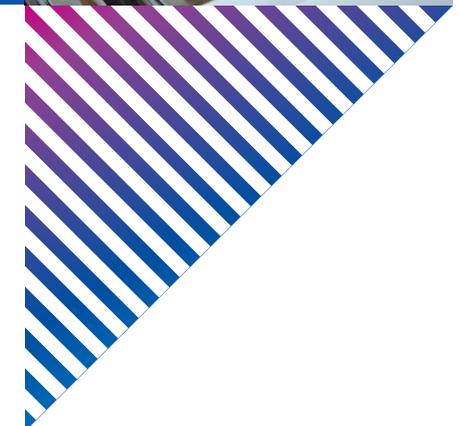
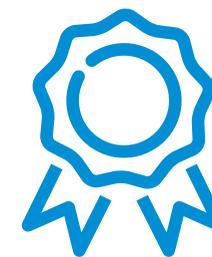
Brandon Hall
Prix d'excellence pour les
programmes d'innovation
centrée sur le client



J.D. Power : Excellence de
l'expérience du service client

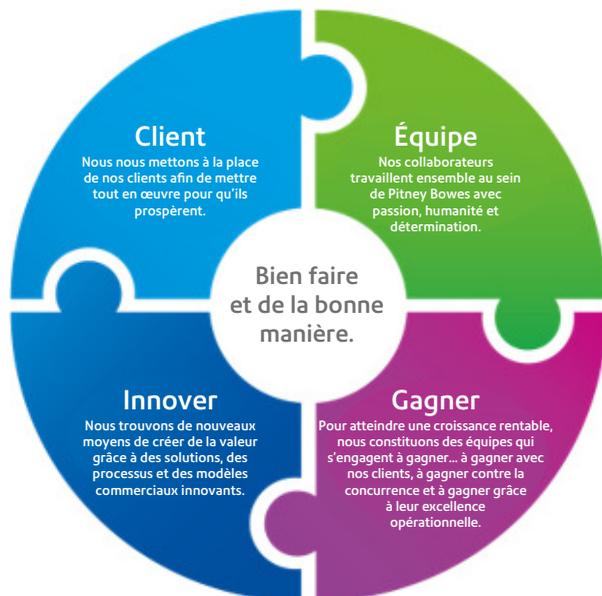


WBENC :
Partenariat
WeTHRIVE 2021



Un changement culturel centré sur le client

Nous évoluons en même temps que les besoins de nos clients. Nous innovons avec humanité et empathie pour optimiser la valeur fournie à chaque étape de l'expérience client. Si, à l'origine, nos équipes axées sur les clients fonctionnaient de manière indépendante, nous avons depuis fusionné en une organisation unique, toujours centrée sur le client, proposant un large éventail de fonctions et d'unités commerciales. Notre conseil de l'expérience client propose des recommandations et des formations afin de s'assurer que nous avons les capacités nécessaires pour fournir de la valeur à tous nos clients.



La stratégie inter-canaux, les informations fournies par la voix du client, l'analyse des données et la création de rapports ainsi que la collaboration et l'intégration des employés font partie de la charte du conseil. Grâce aux activités du conseil, les clients et les collaborateurs sont régulièrement invités à participer à des événements qui stimulent l'innovation en matière de produits et d'expérience.

Notre programme d'innovation centrée sur le client, disponible pour tous les collaborateurs, fournit des outils qui améliorent notre capacité à résoudre les problèmes avec empathie et à offrir plus de valeur, rapidement. Ce programme pratique de trois mois peut être suivi individuellement et en équipe. À ce jour, plus de 250 collaborateurs y ont participé. Le développement du programme nous a également permis d'intégrer des méthodologies de pensée créative dans les événements de leadership et de favoriser la co-innovation avec nos clients.

Maximiser l'accessibilité et l'inclusivité



Pour offrir la plus grande valeur à nos clients, l'inclusivité et l'accessibilité doivent être intégrées à nos solutions. Plus d'un milliard de personnes, soit 15 % de la population mondiale, souffrent d'une forme de handicap. Notre vision est de fournir le même résultat positif à tous, quelles que soient leurs capacités. Nous

travaillons également pour assurer la continuité des expériences pour l'ensemble de notre clientèle mondiale. Notre équipe dédiée à la mondialisation travaille avec les unités commerciales dès le début du processus de planification pour internationaliser nos offres. Elle veille à localiser le contenu et à renforcer l'assistance pour les clients nouveaux et existants à

toutes les étapes : de la rédaction de contenu Web à la facturation, en passant par le marketing et l'assistance aux comptes.

Une expérience client améliorée

Dans toutes nos activités, nous cherchons des moyens de rendre le travail avec Pitney Bowes plus gratifiant pour nos clients :

- Pour la division SendTech, notre approche est fondée sur les cinq principes de l'expérience client (CX) mis en évidence dans le graphique ci-joint. L'intégration de ces principes dans nos objectifs commerciaux nous permet de trouver de meilleurs moyens d'anticiper les besoins des clients et de proposer des solutions à forte valeur ajoutée.
- Pour la division E-commerce international, nous nous efforçons de trouver des solutions innovantes qui évoluent avec les besoins opérationnels uniques de nos clients. Pour simplifier la logistique du e-commerce, nous avons répondu aux besoins de nos clients pendant l'effervescence de la saison des fêtes de 2021 en offrant un taux de livraison à temps de 99 %.
- Les gains de service dans notre division de pré-tri nous ont permis d'obtenir les meilleurs Net Promoter Scores pour la satisfaction de nos clients dans notre secteur.

Nos principes CX



Faciliter les choses



Gagner et renforcer la confiance



Montrer la valeur rapidement et constamment



Prendre à cœur et montrer de l'empathie



Dépasser les attentes

Récompenses

- En 2021, J.D. Power a mis à l'honneur Pitney Bowes pour son « expérience de service client exceptionnelle » dans le cadre de son programme de service et d'assistance technologiques.
- Pour la cinquième année consécutive, Pitney Bowes a figuré au Top 250 de la direction du Drucker Institute, se hissant à la 131^e position en 2021. Au sein de ce classement, nous avons atteint le Top 10 des clients en termes de satisfaction client.



- Pitney Bowes a été récompensée par deux *Brandon Hall Excellence Awards* en 2021 pour son programme d'innovation axée sur le client reposant sur le design thinking : Meilleurs résultats d'un programme d'apprentissage (Or) et Meilleur programme unique ou innovant d'apprentissage et de développement (Argent).



- La solution ParcelPoint Smart Lockers de Pitney Bowes a reçu une mention honorable en 2021 lors des *International Design Awards* (IDA) dans la catégorie *Product Design*, en particulier « Design for Society ».

Mieux comprendre l'expérience client

Il peut être difficile de mesurer l'expérience client. Nous relevons ce défi avec un programme de veille international qui couvre tous les points de contact avec les clients. L'objectif est de mettre les problèmes liés à l'expérience client au premier plan de l'entreprise afin que nous puissions agir rapidement et efficacement. En utilisant l'analyse de texte, nous pouvons analyser les commentaires des clients en texte ouvert à un niveau granulaire et les combiner avec des informations provenant de plusieurs sources de données pour gagner du temps et permettre une réponse plus personnalisée.

Code de conduite à l'attention des fournisseurs

La qualité de nos fournisseurs et de nos relations avec ces derniers est essentielle à notre réussite en matière de services fournis aux clients. Pour garantir des produits et des services de la plus haute qualité, nous imposons à nos fournisseurs des exigences similaires, en veillant notamment à ce que les conditions de travail au niveau de notre chaîne logistique soient sûres, que les travailleurs soient traités avec respect et dignité, et que les processus de fabrication soient conformes aux critères sociaux et environnementaux. Pour nous assurer que les fournisseurs respectent cet engagement, nous mettons à leur disposition le Code de conduite à l'attention des fournisseurs. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent les normes de ce code à leurs propres sources d'approvisionnement dans le cadre de la production de biens et de services pour Pitney Bowes. Consultez notre Code de conduite à l'attention des fournisseurs [ici](#).

Programme de diversité des fournisseurs

Pitney Bowes s'est engagée vis-à-vis de la croissance de ses activités avec différents fournisseurs. Nous sommes convaincus qu'en travaillant avec des entreprises issues de la diversité nous renforcerons notre base d'approvisionnement grâce à des stratégies et des solutions innovantes, tout en satisfaisant, voire en dépassant, les attentes en matière de coûts, de qualité et de livraison. Nous nous efforçons d'encourager les opportunités qui permettent à ces entreprises être considérées comme des fournisseurs potentiels, avec un accent particulier sur :

- Les minorités (y compris les Afro-Américains, les Hispaniques, les Américains d'origine asiatique, les Amérindiens, les autochtones de l'Alaska)
- Les petites et grandes entreprises détenues par des femmes
- Les vétérans et vétérans handicapés
- Les petites entreprises
- Les petites entreprises situées dans une zone de développement prioritaire (HUBZone, *Historically Underutilized Business Zone*) et certifiées
- Les homosexuels, bisexuels et transgenres (communauté LGBTQ+)
- Les petites entreprises économiquement défavorisées (SDB, *Small Disadvantaged Businesses*)
- Les Américains en situation de handicap

Pour améliorer ce travail, nous collaborons avec des organisations de développement de fournisseurs en mettant l'accent sur la croissance et la durabilité des entreprises diversifiées. Nous participons à divers événements de développement des fournisseurs tout au long de l'année et nous contactons régulièrement des fournisseurs potentiels par le biais d'événements de jumelage.

Au cours des trois dernières années, nous avons été activement impliqués dans le développement financier des entreprises détenues par des femmes à travers le programme *WeTHRIVE* organisé par le WBENC (*Women's Business Enterprise National Council*). Notre dirigeant senior, Shawn Halladay, directeur financier et opérationnel de la Pitney Bowes Bank, a organisé quatre ateliers *WeTHRIVE* intitulés « Optimisation de vos performances financières ».

Nous avons également conclu un partenariat avec *Connecticut Supplier Connection* pour fournir des ressources à de petits fournisseurs diversifiés basés dans le Connecticut.

Rapports sur la diversité des fournisseurs de second niveau

Pour assurer la diversité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, certains clients surveillent les dépenses directes et indirectes des fournisseurs (y compris les fournisseurs de ces fournisseurs). Nous fournissons ces rapports supplémentaires aux clients générant au moins 1 000 000 \$ de chiffre d'affaires annuel, en utilisant une méthode de calcul indirecte qui repose sur le pourcentage du revenu de chaque client alloué aux différentes catégories de fournisseurs. Les catégories actuelles incluent les petites entreprises, les entreprises appartenant à des minorités, les entreprises appartenant à des femmes, les entreprises appartenant à des vétérans et à des vétérans handicapés, les petites entreprises certifiées HUBZone et les entreprises appartenant à des personnes LGBTQ+.

Qualification et certification en matière de diversité des fournisseurs

Nous attendons de tous les fournisseurs qu'ils respectent des normes élevées de qualité de produits et de services. Pour être considérées comme fournisseurs de Pitney Bowes, les entreprises issues de la diversité sont encouragées à s'inscrire sur [Connecticut Supplier Connection](#). *Connecticut Supplier Connection*, établi en collaboration avec d'autres entreprises du Connecticut, est un portail en ligne qui nous permet d'identifier des fournisseurs potentiels et d'y accéder. Pour les entreprises issues de la diversité qui cherchent à devenir fournisseurs, cette opportunité leur offre de la visibilité ainsi qu'un partenariat éventuel avec n'importe quelle entreprise membre utilisant la plate-forme.

Nous encourageons également les fournisseurs issus de la diversité à demander une certification auprès d'un organisme de certification, tel que :

- *National Veteran-Owned Business Association* ([NaVOBA](#))
- *National Minority Supplier Development Council* (Conseil national de développement des fournisseurs issus des minorités, [NMSDC](#))
- *Women's Business Enterprise National Council* (Conseil national des entreprises employant des femmes, [WBENC](#))
- *Small Business Administration* (Administration des Petites entreprises, [SBA](#))
- *National LGBTQ+ Chamber of Commerce* (Chambre de commerce nationale LGBTQ+, [NGLCC](#))
- Nous acceptons également les certifications délivrées par des autorités fédérales, d'États et locales aux États-Unis.

« *Pitney Bowes accorde depuis longtemps la priorité à la diversité des fournisseurs et continuera d'investir dans le programme à l'avenir.* »



Cynthia Toscano-Lopez
Directrice des achats et de la diversité des fournisseurs

Adhésions à la diversité des fournisseurs



Performances en matière de diversité des fournisseurs

En 2021, la diversité des fournisseurs (de toutes tailles) représentait 27,7 % des dépenses totales de Pitney Bowes auprès des fournisseurs établis aux États-Unis. Les petites entreprises et les petites entreprises issues de la diversité représentaient 7,9 % du total. Les dépenses de nos fournisseurs auprès d'entreprises appartenant à des vétérans se sont élevées à 6,05 M \$, soit une augmentation de 120 % par rapport à 2020. Avec les entreprises appartenant à des vétérans handicapés, ce chiffre était de 2,08 M \$, soit une augmentation de 311 % par rapport à 2020.

Prix et récompenses

Notre programme de diversité des fournisseurs a été récompensé à maintes reprises par des groupes industriels et des publications de premier plan. En voici quelques exemples :

- *NaVOBA (National Veteran-Owned Business Association)* – Meilleures grandes entreprises pour les entreprises commerciales des vétérans (2019, 2020, 2021)
- *GNEMSDC (Greater New England Minority Supplier Development Council)* – Entreprise nationale de l'année 2021
- *WBENC (Women's Business Enterprise National Council)* – Meilleures grandes entreprises américaines pour les entreprises détenues par des femmes (2019)
- *U.S. Veterans Magazine* – Meilleur programme de diversité des fournisseurs



Transparence de notre chaîne logistique

Minerais issus de zones de conflits

La Section 1502 de la loi Dodd-Frank exige que tous les émetteurs soumettant un rapport à la *Securities and Exchange Commission* (organisme fédéral américain de réglementation des marchés financiers) dans le cadre des Sections 13(a) ou 15(d) du *Securities Exchange Act* de 1934 produisent et/ou publient certains documents relatifs à leur utilisation d'étain, de tantale, de tungstène ou d'or (« minerais issus des zones de conflits ») nécessaires à la « fonctionnalité ou à la production » de leurs produits et provenant de la République Démocratique du Congo (RDC) ou de pays voisins (les « pays couverts »). Le Formulaire de Pitney Bowes SD et le Rapport sur les minerais issus des zones de conflits, dans lequel nous publions la diligence raisonnable de la chaîne logistique que nous avons entreprise en mai 2021 pour tenter de détecter l'utilisation éventuelle de minéraux pouvant être issus de zones de conflits dans nos produits provenant de la RDC et des pays couverts, peuvent être [téléchargés ici](#).

Déclarations relatives à la loi sur la transparence de la chaîne logistique de Californie et à la loi sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni.

Conformément à la loi sur la transparence de la chaîne logistique de Californie (*Transparency in Supply Chain Act*) et à la récente loi sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni (*UK Modern Day Slavery Act*), Pitney Bowes a communiqué ses exigences envers ses fournisseurs en matière de lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains dans la chaîne logistique mondiale. Entre autres, nos fournisseurs directs reconnaissent les critères établis dans le code de conduite à l'attention des fournisseurs et acceptent de s'y conformer. Ils s'engagent contractuellement à nous donner accès aux informations qui nous permettraient de vérifier qu'ils ne se livrent à aucun trafic, et à faire appliquer ce code à l'ensemble de leurs propres fournisseurs. Retrouvez l'intégralité de notre déclaration relative à la loi sur la transparence de la chaîne logistique de Californie [ici](#) et notre déclaration sur la loi sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni [ici](#).

Social Nos communautés

Maximiser notre impact

Pitney Bowes s'engage envers nos communautés depuis les débuts de l'entreprise, lorsque le PDG, Walter Wheeler, a inscrit l'équité, le partenariat et les actions en faveur de la communauté dans les valeurs clés de notre culture. Dans ce même esprit, nous continuons aujourd'hui à apporter de l'optimisme, de l'intégrité et de l'empathie à nos communautés dans le monde entier grâce au dévouement de la Fondation Pitney Bowes et des employés à tous les niveaux.

Nos actions se concentrent sur l'alphabétisation et l'éducation, via le soutien de programmes innovants et efficaces dans des académies défavorisées, souvent exposées à des inégalités sociales et économiques. Grâce à la philanthropie, au partenariat et au bénévolat, nous veillons à ce que les élèves et étudiants puissent révéler leur plein potentiel. Les programmes que nous soutenons répondent à des besoins à toutes les étapes, de la petite enfance au développement du personnel, en passant par l'alphabétisation, l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) et la formation à l'entrepreneuriat. Nous travaillons avec des partenaires sans but lucratif reconnus, dont les missions et les objectifs s'accordent avec notre but.



Plus de 190 000 étudiants ont bénéficié de plus de 2 millions d'heures d'enrichissement

Plus de
1,4 M \$
de dons collectés grâce aux collaborateurs et aux dons jumelés

Dédié au bénévolat pour soutenir l'éducation

8 pays
49 projets
39 lieux
Plus de 1 000 bénévoles



Des opportunités pour tous

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

Depuis sa création en 1992, le Fonds de secours Pitney Bowes a distribué plus de

3 millions \$

pour aider les personnes touchées par des catastrophes naturelles et des drames personnels



Grâce à la mobilisation de la communauté via **United Way** et aux bénéficiaires de la Fondation Pitney Bowes, nous changeons les choses aux niveaux local, national et international. Outre nos actions d'alphabétisation et d'éducation, nous répondons à d'autres besoins essentiels des communautés en soutenant les efforts d'aide aux régions sinistrées, ainsi que les organisations offrant un accès aux services sociaux et de santé. Notre intention est d'investir intelligemment dans le social afin de créer de la valeur dans nos communautés à travers le monde. La participation de nos collaborateurs à ces initiatives fait partie intégrante de notre culture. L'année dernière, notre programme phare de bénévolat en équipe, **Dedication to education** (Dévouement à l'éducation), a été déployé dans huit pays avec des programmes conçus pour renforcer les communautés et construire un avenir meilleur.

La justice et l'équité sont essentielles à la création d'une société véritablement inclusive. Pourtant, trop d'enfants sont confrontés à des perspectives limitées par des facteurs indépendants de leur volonté, notamment l'origine ethnique, les revenus familiaux et les communautés dans lesquelles ils vivent. L'alphabétisation et l'éducation sont deux des moyens les plus efficaces de surmonter ces limites et d'améliorer l'accès aux opportunités pour tous les enfants.

Par le biais de la philanthropie d'entreprise et de la généreuse participation de nos collègues de toute l'entreprise, nous soutenons des programmes éprouvés et de nouvelles initiatives pour aider les enfants à apprendre, à grandir et à se préparer à devenir la main-d'œuvre de demain.

Notre priorité : l'alphabétisation et l'équité dans l'éducation

Pour être une société véritablement inclusive, nous avons tous besoin d'un terrain de jeu juste et équitable. Malheureusement, l'avenir économique d'un enfant dépend trop souvent de circonstances indépendantes de sa volonté. Le lieu où un enfant grandit, sa race et les revenus de sa famille influencent fortement sa capacité à gravir les échelons socio-économiques.



Par le biais de nos actions philanthropiques et de la généreuse participation de nos collaborateurs à travers l'entreprise, nous soutenons l'alphabétisation et l'éducation pour offrir l'égalité des chances et des opportunités à tous les enfants. Nous nous efforçons d'aider tous les élèves à développer leur résilience et à avoir une meilleure opportunité d'exprimer leur plein potentiel.

Bénévolat au sein de Pitney Bowes

Depuis longtemps, les collaborateurs de Pitney Bowes s'engagent avec enthousiasme dans des initiatives de bénévolat. Seuls ou en groupes, ils se sont mobilisés pour contribuer à l'alphabétisation des jeunes enfants, à l'enseignement des STEM, aux programmes de mentorat, aux causes environnementales, aux collectes de nourriture, aux campagnes de don du sang, et bien plus encore. Ils reconnaissent volontiers que le bénévolat a enrichi leur vie, amélioré leur carrière et élargi leur vision du monde, tout en renforçant leurs communautés et en générant de nouvelles opportunités pour les enfants et les familles. Nous soutenons cette mobilisation par le biais de bourses aux bénévoles attribuées par la Pitney Bowes Foundation de façon individuelle ou par équipe.



Partenariat avec les bénévoles de Pitney Bowes

Nous pensons que le bénévolat est un élément essentiel de la création de communautés fortes. Le soutien à nos bénévoles prend plusieurs formes :

Bourses aux bénévoles

- Bourses individuelles : Dans de nombreux cas, nous accordons les bourses directement aux organismes dans lesquels nos collaborateurs sont bénévoles. Ces bourses individuelles, disponibles 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 opérons, nous accordons également des bourses pour couvrir le coût des matériaux et fournitures des équipes de bénévoles de trois personnes et plus et des retraités.

Service aux conseils d'administration d'associations

L'un des moyens les plus efficaces pour les collaborateurs d'aider leurs communautés est de servir en tant que membres du conseil ou des comités des organisations impliquées dans la vie de ces communautés. En 2021, 64 de nos collaborateurs ont représenté Pitney Bowes au conseil d'administration d'organisations à but non lucratif locales, nationales ou internationales.

Évolution de carrière à travers le bénévolat

Les activités de bénévolat offrent aux collaborateurs de nombreuses opportunités pour développer leurs compétences. Pour les aider à choisir, nous proposons un guide qui répertorie les programmes et activités de bénévolat en fonction des compétences spécifiques qu'ils souhaitent développer.

Champions du bénévolat et équipes de leadership au niveau local/représentants des services clients

En agissant en tant que champions ou en tant que membres d'équipes de leadership au niveau local/représentants des services clients à travers le monde, les collaborateurs peuvent contribuer à inspirer d'autres personnes à devenir des bénévoles actifs dans leurs communautés. La Fondation Pitney Bowes délivre des bourses afin de soutenir leurs efforts. Alors que les équipes concentrent leurs initiatives sur l'alphabétisation et l'éducation, leurs efforts soutiennent également des initiatives communautaires essentielles, comme des campagnes de don du sang et des collectes de denrées alimentaires, vêtements, livres et fournitures scolaires pour ceux qui en ont le plus besoin dans nos communautés.

Programmes de bénévolat exclusifs

Dedication to education (D2E)

Lancé dans le Connecticut en 2014, notre programme D2E soutient nos communautés à l'échelle mondiale depuis lors. Les champions du bénévolat de Pitney Bowes créent et mettent en œuvre des projets en équipe à fort impact avec l'aide d'un guide complet et des bourses versées par la Fondation Pitney Bowes. Les projets sont menés en partenariat avec les sections locales de **United Way**, les centres de bénévolat et d'autres bénéficiaires de la Fondation Pitney Bowes. Toutes les activités et tous les projets soutiennent l'éducation, véritable noyau de nos efforts philanthropiques et communautaires. En 2021, notre engagement dans le programme D2E a concerné 49 projets sur 39 sites en Australie, au Brésil, au Canada, aux États-Unis, en Irlande, Nouvelle-Zélande, en Pologne et au Royaume-Uni. Avec des collaborateurs bénévoles très engagés, des partenaires à but non lucratif exceptionnels et des subventions de projets d'équipe de la Fondation Pitney Bowes, le programme a été un grand succès malgré les limites toujours induites par le COVID-19.

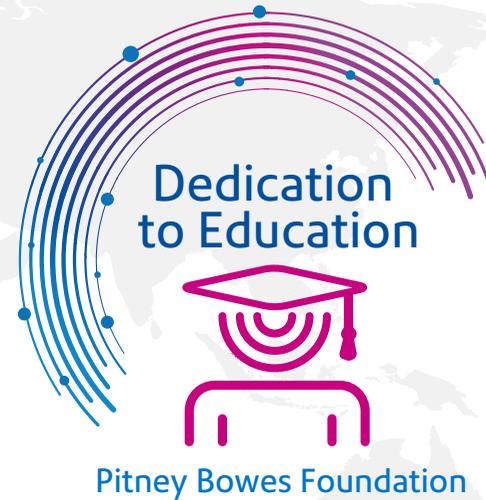


Faites passer le message : lisez !

Partie intégrante du programme **Reading is Fundamental (RIF)** (la lecture est fondamentale) de longue date, nous sommes particulièrement fiers de soutenir les activités **Share the Message : Read!**, via un financement de la Fondation Pitney Bowes. Chaque année, nos collaborateurs bénévoles travaillent au contact des enfants, afin de leur faire découvrir le plaisir de la lecture. Ce programme, conçu de manière pratique comme une boîte à outils pour bénévoles, comprend un livre d'histoires pour les séances de lecture en groupe, des activités manuelles associées et une sélection de livres pour différents âges que les élèves peuvent emporter chez eux. Les livres abordent divers sujets liés aux intérêts des enfants. L'offre actuelle comprend des livres sur la technologie, l'innovation, le codage et les communications. Le programme s'est avéré être un puissant motivateur pour inciter les enfants à s'intéresser à la lecture, et les mettre sur la voie de la découverte et de l'enrichissement culturel tout au long de leur vie. Bien que nos bénévoles n'aient pas pu visiter un grand nombre de nos écoles et de nos partenaires communautaires en 2021, nous avons continué de fournir des livres RIF aux enfants des communautés défavorisées pour soutenir leur amour de la lecture et de l'apprentissage.

Dedication to Education Récapitulatif de 2021

En octobre 2014, nous nous sommes associés à l'antenne United Way de l'ouest du Connecticut pour créer une nouvelle initiative de bénévolat dans les communautés de Stamford, Shelton, Danbury et Bridgeport, où nous sommes implantés. Ce programme signature a été développé à l'international en 2017. Au cours des 8 dernières années, il a fait une grande différence dans 11 pays (Australie, Nouvelle-Zélande, Brésil, Royaume-Uni, France, Inde, Israël, Pologne, États-Unis, Irlande et Canada) et a rassemblé 6 400 bénévoles PB engagés dans plus de 400 projets.



En 2021, le programme D2E a concerné 49 projets dans 39 communautés issues de 8 pays et mobilisé 1 000 bénévoles en Australie, au Brésil, en Nouvelle-Zélande, en Pologne, en Irlande, au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis.



Notre impact

Mentorat virtuel pour les étudiants



Création de jardins dans les écoles

Formation des enseignants et étudiants à l'enseignement à distance



Don de matériels technologiques aux étudiants

Rédaction de lettres et de mots d'encouragement



Bénévolat

À la lumière de l'impact continu du COVID-19 sur nos communautés et nos associations partenaires en 2021, nous avons proposé à nos bénévoles un certain nombre de moyens supplémentaires de soutenir en toute sécurité les enfants et les familles dans le besoin dans nos communautés en 2021 :

Mois mondial du bénévolat

En avril 2021, nous avons célébré le #GlobalVolunteerMonth, soulignant le pouvoir du bénévolat pour relever les plus grands défis de la société et construire des communautés plus fortes et plus dynamiques. En tant que bénévole, offrir son temps et ses talents, c'est offrir des ressources essentielles pour les organisations caritatives qui s'efforcent de répondre à une multitude de besoins communautaires. Le bénévolat est également bénéfique pour nos collègues et notre entreprise. Nous considérons le service bénévole comme un outil de développement efficace qui permet aux bénévoles d'apprendre par la pratique, en améliorant leurs compétences sur le lieu de travail et en dehors. Ils élargissent ainsi leurs réseaux personnels et professionnels, tout en faisant une réelle différence dans leurs communautés.

Développement de compétences à travers le bénévolat

Le bénévolat est l'un des moyens les plus efficaces de tirer parti des compétences actuelles et de développer de nouvelles capacités. Des recherches ont montré que 90 % de ce que nous apprenons vient de missions stimulantes et de l'enseignement aux autres.

Pour renforcer ce processus, nous proposons une ressource qui aide les employés à associer des compétences spécifiques à des opportunités de bénévolat qui peuvent les aider à mettre ces compétences en pratique.

Actes de gentillesse

En 2021, nous avons continué à encourager nos collègues à partager leurs actes de gentillesse (#ActsofKindness) en faveur de leurs amis, de leur famille, de leurs voisins, de leurs collègues et de la communauté au sens large. Pendant la dure période de « distanciation sociale », nos collègues ont continué à faire la différence de nombreuses manières, notamment en donnant du sang, en apportant des repas aux soignants en première ligne dans les hôpitaux locaux, en livrant des aliments non périssables aux banques alimentaires locales et en faisant les courses pour leurs voisins isolés.

Appel ou chat vidéo avec une personne âgée dans votre vie	Surprendre quelqu'un avec des fleurs
Payer la commande de la personne suivante au café ou au drive	Placer une carte-cadeau d'épicerie et un mot dans un panier

Offres de bénévolat virtuel

Nous continuons d'offrir à nos collègues des opportunités de bénévolat virtuel flexibles pour les aider à avoir un impact en toute sécurité, où qu'ils soient et à des moments qui correspondent à leur emploi du temps. Parmi ces opportunités :

- Programme de mentorat *Read to a Child* (Lecture à un enfant)
- *First Robotics* (premiers pas en robotique)
- *Junior Achievement* (réussite des jeunes)
- Programme *United Nations Volunteer* (UNV, bénévole de l'ONU)
- *The United Way's Online Reading Platform* (plateforme de lecture en ligne)
- Projet *Missing Maps*

Nous avons encouragé nos collègues à participer à de nombreuses tâches de ce type, de la conception du site Web au développement d'applications en passant par la promotion sur les réseaux sociaux, la conception graphique et la saisie de données.



Micro-bénévolat

En 2021, nous avons lancé une nouvelle série de bénévolats à court terme pour attirer des collègues qui n'auraient peut-être pas le temps de participer à des efforts nécessitant des engagements plus longs. Ces opportunités de micro-bénévolat ouvrent la voie à un engagement à long terme en engageant les bénévoles dans quelque chose de nouveau tout en faisant progresser les missions de nos partenaires à but non lucratif.

Bénévolat chez Pitney Bowes

Australie

Les bénévoles de Pitney Bowes ont travaillé avec des personnes âgées isolées qui sont devenues leur « famille Beehive » chez Beehive Industries. Ils ont aidé à préparer des milliers de livres Imagination Library qui ont vocation à être distribués chaque mois aux enfants de toute l'Australie. Notre participation comprenait également un soutien au programme « Eat my Lunch », qui garantit un repas sain aux enfants défavorisés.



Brésil

Aux côtés des bénévoles de dix autres entreprises, sept collaborateurs de PB Brésil ont participé, en octobre 2021, à la journée d'actions United Way au Brésil visant à soutenir le programme *Born Learning* (né pour apprendre) de l'organisation. Les bénévoles ont soutenu des garderies et des écoles desservant près de 2 000 familles.



Royaume-Uni

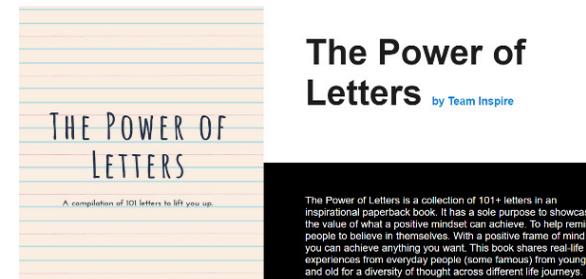
Pour la troisième année, des collaborateurs du Royaume-Uni ont soutenu *Herts Young Homeless*, une organisation qui aide les jeunes contraints de vivre dans la rue. Leurs efforts pour 2021 comprenaient l'assemblage de colis de Noël qui proposaient des articles essentiels et des articles de fêtes pour aider les jeunes à célébrer les fêtes de fin d'année. Les colis de Noël contiennent généralement une couverture, une tasse et du chocolat chaud, des articles de toilette personnels, des petits jeux ou cartes, des contenants de rangement, un cahier et des articles de papeterie. Nos bénévoles ont assemblé les articles dans des colis chez eux avec une note de soutien. Les colis ont ensuite été récupérés et distribués par *United Way*. Et pour la troisième fois, l'équipe a également soutenu Herts Young Homeless par le biais du programme *Making Something that Matters* (faire quelque chose qui compte) via *United Way* en créant à nouveau des « kits

de démarrage » pour les jeunes qui risquent de se retrouver sans abri. Ils ont donné plus de 140 boîtes d'articles essentiels à l'association caritative dont le travail est devenu encore plus nécessaire pendant la pandémie.



Royaume-Uni et Irlande

Une équipe de dix collègues a relevé le défi *Million Makers* du Prince's Trust et a collecté 10 000 £ pour aider à changer la vie des jeunes à travers le pays. Durant le projet, l'équipe a eu accès à une formation et à un accompagnement sur la rédaction de business plans, le réseautage, la planification de projets, le marketing, les communications, la budgétisation et les rapports financiers. Le résultat a été un livre publié, *The Power of Letters* (versions papier et numérique), contenant des messages inspirants émanant de personnes du monde entier.



Israël

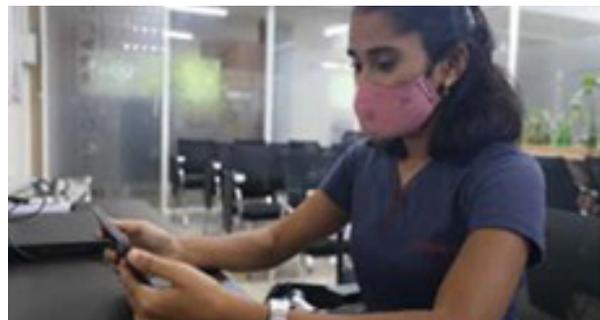
Au cours des dernières années, les membres de l'équipe de Tel-Aviv ont développé un partenariat solide avec le foyer pour enfants Achuzat Sara, la majorité des employés de Tel-Aviv étant impliqués en tant que bénévoles dans les programmes et événements du foyer pour enfants. Tout au long de la pandémie, notre équipe a continué de soutenir les enfants et le personnel qui sont restés au foyer dans l'impossibilité de rentrer chez eux auprès de leurs familles. Nos contributions comprenaient des équipements, des jeux, du matériel créatif, de la nourriture et des friandises pour les enfants, ainsi que des cadeaux pour le personnel. Bien que nous n'ayons pas pu travailler directement avec les étudiants en 2021, nos bénévoles ont organisé de nombreuses activités pour 2022, y compris des célébrations des fêtes, des sessions académiques, des camps d'été, des activités créatives et des anniversaires.



Inde

Nos collègues indiens ont continué de rivaliser d'ingéniosité pour venir en aide à leurs communautés et aider les plus nécessiteux. Dans le cadre du programme *Dedication to Education*, nos collègues ont forgé un partenariat philanthropique stratégique avec l'ONG Friends Union for Energizing Lives (FUEL), dont la mission est de fournir aux jeunes Indiens un accès aux informations essentielles sur les opportunités de carrière et de créer une communauté de soutien pour aider les jeunes vulnérables pour devenir les leaders de demain. Pitney Bowes s'est associée à FUEL pour organiser plus de 120 heures de sessions de tutorat en STEM avec 100 élèves dans plus de 6 écoles. Ils ont

fourni un tutorat aux étudiants en suivant une approche structurée pour améliorer les performances scolaires en sciences, mathématiques, anglais et sciences sociales. Les étudiants ont également eu accès à des plateformes d'apprentissage en ligne telles que Coursera et Byju's. Ces sessions ont également consisté à motiver les étudiants à poursuivre des études supérieures et à les conseiller sur le choix de leur carrière à l'aide des tests d'aptitude. Les étudiants ont également suivi une formation sur les compétences d'avenir pour améliorer leur compréhension des futures opportunités professionnelles. Pitney Bowes a également proposé divers stages à des étudiants de FUEL issus de communautés défavorisées. Le programme s'aligne sur le programme indien *Empowering the Girl Child*, axé sur les écoles à forte population de filles issues de communautés moins privilégiées. En plus du soutien scolaire, l'équipe a organisé une campagne de vaccination pour 32 étudiants FUEL à notre bureau de Pune.



Pologne

Cette année, l'équipe PB de Pologne a utilisé ses compétences et son savoir-faire pour faire la différence auprès des élèves et des enseignants. Pour les enseignants, les efforts ont consisté à organiser des sessions de formation sur les outils virtuels afin de soutenir l'apprentissage à distance. Pour les élèves,

l'objectif était d'équiper les enfants dans le besoin de webcams, d'écouteurs et de tablettes. Notre équipe a également contribué à réduire les coûts des projets en négociant la technologie et en formant le personnel de United Way en Pologne.



États-Unis

Soutien de la rentrée sur 21 sites Pré-tri et E-commerce international

Tout au long du mois d'août, 21 sites Pitney Bowes des divisions Pré-tri et E-commerce international ont contribué à égayer l'année scolaire de plus de 1 800 élèves du primaire en leur fournissant des fournitures qu'ils n'auraient pas pu avoir autrement.

Soutien à l'alphabétisation précoce lors des réunions de lancement de l'unité commerciale

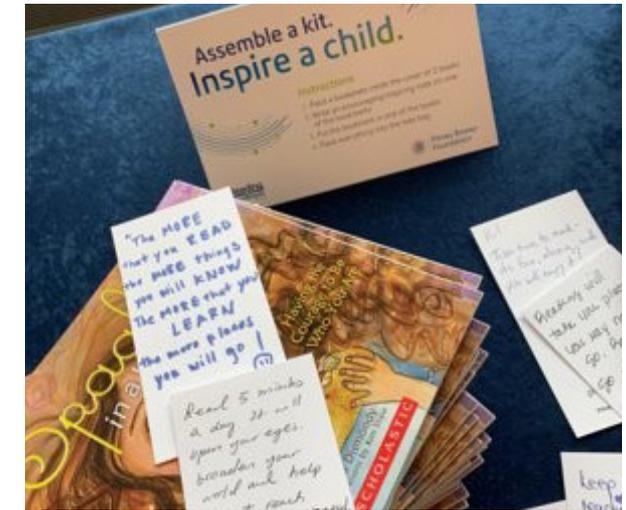
Nous soutenons depuis longtemps *Reading is Fundamental* (RIF), la plus grande organisation à but non

lucratif en Amérique qui déploie des efforts d'alphabétisation précoce dans les villes qui accueillent toutes nos réunions de lancement annuelles d'unité commerciale. Lors de chaque événement, nous avons présenté les livres RIF et fourni des cartes et des marque-pages afin que nos collaborateurs puissent écrire des messages pour donner aux enfants l'amour de la lecture et de l'apprentissage. Chacun des 640 enfants a reçu deux livres, y compris *Click Clack Moo: Cows that Type* (Les vaches et la machine à écrire), ainsi qu'un masque d'animal à fabriquer. Les bénévoles de PB ayant participé ont écrit des messages inspirants sur les marque-pages RIF des livres donnés aux étudiants dans les communautés où ont eu lieu ces événements de lancement. Parmi les partenaires d'autres événements dans le monde, mentionnons *United Way* avec les programmes *Ready to Read* (Prêt à lire) et *Day of Action* (Journée d'action), l'association *Junior Achievement*, *Boys and Girls Clubs*, les écoles locales, les organismes parents-enseignants, les centres communautaires, les musées pour enfants et les organismes éducatifs à but non lucratif.



Programme de rédaction de messages avec United Way

La Fondation Pitney Bowes s'est associée à United Way pour offrir une activité bénévole virtuelle aux membres de l'équipe américaine. Cette simple initiative de rédaction de lettres d'encouragements aide les enfants



du primaire à se sentir bien dans leur peau et à apprendre. Pour participer, les bénévoles ont visité le site Web *Write a Note* (Écrire un message), ont saisi leur message, puis ont cliqué sur « Envoyer mon message ». United Way a ensuite imprimé ses messages sur des



cartes de correspondance et les a envoyés à une école pour distribution aux élèves.

JA Inspire Virtual

L'année dernière, Pitney Bowes a participé à JA Inspire, le salon virtuel de l'emploi de *Junior Achievement* destiné aux élèves des collèges et lycées du Connecticut. Des collaborateurs, dont le directeur de l'innovation, James Fairweather, et le directeur de l'information, Joseph Schmitt, ont partagé des idées et des conseils de carrière pour que les élèves puissent les consulter à la demande tout au long de l'été. L'événement de 2021 a été un tel succès que nous y avons participé à nouveau en 2022, avec une interview de la directrice financière Ana Chadwick en espagnol par la directrice senior des communications externes, Marifer Rodriguez. Vous pouvez visiter nos stands à JA Inspire ici.



Projet d'imagerie sur ordinateur portable

Tout au long du mois d'août, Pitney Bowes s'est associée aux écoles publiques de Bridgeport pour veiller à ce que les élèves aient des ordinateurs portables pour l'année scolaire à venir. Les membres de l'équipe informatique et innovation ont préparé (images, analyses et codes-barres) plus de 4 000 nouveaux ordinateurs portables pour les étudiants dans un environnement sûr dans le contexte du COVID-19. Plus de 20 bénévoles ont travaillé avec le personnel de l'école pour mener à bien cette tâche avant le début de l'année scolaire.



Rénovation du jardin de l'école

Des membres de l'équipe marketing se sont associés à la Green Village Initiative et à la Columbus School de Bridgeport pour retirer les anciennes plates-bandes de jardin composées de jardinières pourries et les remplacer par de nouvelles plates-bandes surélevées. Cet effort a transformé le jardin en un nouvel espace extérieur pour les élèves.



Bénévolat SCORE

La Fondation Pitney Bowes soutient depuis longtemps l'antenne SCORE de notre site principal, une organisation nationale qui met à profit les compétences de cadres à la retraite pour aider les petites entreprises à réussir. En 2021, SCORE a organisé plus de 91 ateliers ou webinaires auprès d'environ 2 000 participants, ainsi que plus de 3 800 sessions de mentorat.

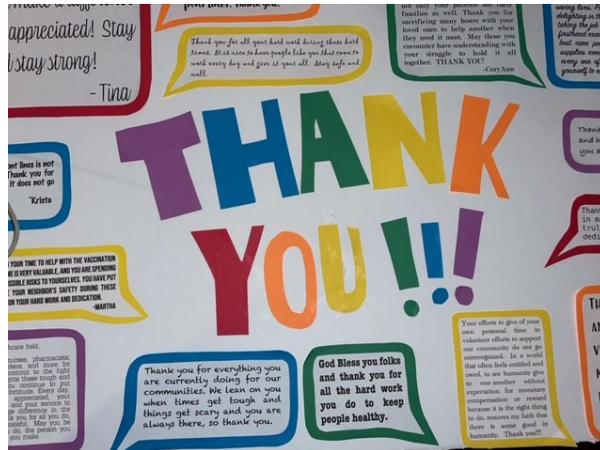


Network for Teaching Entrepreneurship

Les collaborateurs de New York ont participé au tout premier Northeast Virtual Youth Entrepreneurship Summit organisé par le Network For Teaching Entrepreneurship (Réseau pour enseigner l'esprit d'entreprise) en février 2021. Les étudiants ont reçu la visite de dirigeants d'entreprise, ils ont créé des liens avec des professionnels de New York et des environs et profité d'un accompagnement personnalisé, aidés par les coachs de carrière, les coachs d'idées et les coachs de plan d'affaires bénévoles de Pitney Bowes et d'autres organisations.

Soutien communautaire à la vaccination

Nos collègues de Spokane, Washington, en partenariat avec leur United Way local, ont travaillé avec The Martin Luther King Jr. Family Outreach Center pour fournir plus de 200 sacs « Nouveaux vaccinés » aux membres de la communauté qui se sont faits vacciner au centre. L'équipe a également offert un déjeuner et des petits mots sympathiques aux infirmières bénévoles qui ont administré les vaccins.



des champs, deux chênes, deux citronniers verts à petites feuilles, deux charmes et un châtaignier. Des collaborateurs de Nouvelle-Zélande ont parrainé la plantation de 150 arbres indigènes dans des écoles locales dans le cadre du projet Kaipatiki de Nouvelle-Zélande. Des projets comme ceux-ci offrent des opportunités de soutien à nos communautés tout en apportant une contribution positive à l'environnement.

Plantation d'arbres

En décembre, 16 collaborateurs bénévoles britanniques ont travaillé avec le conseil municipal de Harlow pour planter dix arbres à l'héliport de Harlow : trois érables



Reconnaissance

Croix-Rouge américaine



En mars 2021, Pitney Bowes a été honorée par la Croix-Rouge américaine à l'antenne du Connecticut/Rhode Island pour le programme *Mission: Possible 2021* – Le gala virtuel Home Edition. Nous avons reçu le prix Community Impact Award 2021 de notre antenne en reconnaissance des décennies de soutien à la mission de la Croix-Rouge américaine et de notre succès répété dans la mobilisation de la force des bénévoles et de la générosité des donateurs.

Comme l'a souligné le directeur général régional de la Croix-Rouge, Mario Bruno, « des collectes de sang en temps de guerre au lancement, en 1955, de sa première campagne de dons United Fund, ou encore aux appels mondiaux que lancent les entreprises lorsque des catastrophes frappent nos communautés, Pitney Bowes a toujours été là pour apporter son aide, quand un soutien est indispensable ».

Jason Dies, vice-président exécutif et président de Sending Technology Solutions, représente Pitney Bowes au conseil d'administration de la Croix-Rouge et siège au comité chargé de la capacité des missions. En acceptant

ce prix, Jason a déclaré : « Pitney Bowes est plus que ravie de soutenir la Croix-Rouge et le travail extraordinaire que vous accomplissez pour nos communautés lorsque les personnes sont les plus vulnérables et dans le besoin ».

National Association of Fundraising Professionals

Pitney Bowes était fière d'avoir été reçue le titre d'Entreprise d'exception 2021 par l'antenne du Connecticut de la NAFP. Ce prix a récompensé notre soutien financier et notre incitation à participer à des actions philanthropiques et bénévoles. Nous avons été nommés par la *Community Foundation* du comté de Fairfield pour notre soutien dans sa réponse au COVID-19 et pour le développement et le travail du *Fairfield County Business Collaborative for Education Equity*.



Mentor



Nous sommes fiers de faire partie du *National Mentoring Honor Roll* de MENTOR, qui s'engage à créer des liens et à offrir des opportunités aux jeunes, où qu'ils soient, des écoles aux lieux de travail.

Des collectes qui ont un impact

Chaque année, les collègues de Pitney Bowes soutiennent leurs collectivités en organisant des collectes et des levées de fonds sur le terrain au profit des élèves démunis et de leurs familles. En 2021, des campagnes saisonnières ont été menées sur plus d'une douzaine de sites Pitney Bowes. Dans le cadre de cet effort, nos collègues de nos bureaux en Pologne ont mené une campagne de soutien aux réfugiés d'Ukraine. Nous remercions tous les champions qui ont mené ces efforts et les nombreux collègues qui ont trouvé des moyens de participer virtuellement ou dans un esprit de distanciation sociale.

- Nos collègues d'Austin, au Texas, ont organisé une collecte de livres en partenariat avec leur United Way local, ainsi qu'une collecte de nourriture pour soutenir la Central Texas Food Bank cette année. Les collaborateurs de PB ont pu participer virtuellement ou sur site.



- Dans le cadre de notre partenariat avec United Way Australia, nos collègues australiens ont organisé leur

campagne annuelle de boîtes à chaussures et livré 21 cadeaux à des élèves de la Wilmot Public School.



- Les membres de l'équipe néo-zélandaise ont organisé un pique-nique en plein air et fourni des repas aux enfants dans le besoin pendant les vacances.



- Des collègues de Charlotte, en Caroline du Nord, ont organisé une collecte de jouets pour les Fêtes afin de soutenir les services d'aide à la famille et à l'enfance de Charlotte et ont fait don d'un chariot rempli de jouets.



- Les membres de l'équipe de Madison, dans le Wisconsin, se sont associés à leur United Way local pour faire don de trois cartons de manteaux, gilets et autres vêtements d'hiver. L'équipe a également collecté près de deux barils de nourriture pour leur garde-manger local.
- Des collègues polonais ont aidé trois personnes âgées, quatre familles monoparentales et trois familles avec plusieurs enfants par le biais du centre de protection sociale, en collectant de la nourriture, des produits de nettoyage, du matériel scolaire, des jouets et des gadgets électroniques.



- Reading, en Pennsylvanie, des collègues se sont réunis pour soutenir Helping Harvest par des dons de nourriture pour Thanksgiving. L'équipe a également organisé une collecte de jouets pour les fêtes avec Berks Connection et a fait don de plus de 140 cadeaux à 47 familles au cours de l'année.
- Pendant la période des fêtes, des collaborateurs de Salt Lake City, dans l'Utah, se sont associés à The Christmas Box International, offrant des cadeaux à 14 enfants, adolescents et jeunes adultes vulnérables.
- Les membres de l'équipe de Shelton, dans le Connecticut, se sont associés à Valley United Way dans le cadre de collectes virtuelles de nourriture et de jouets pour les banques alimentaires locales et TEAM Inc, qui fournit des jouets pour les fêtes à plus de 1 200 enfants chaque année.
- Cette année, des bénévoles de Spokane, dans l'État de Washington, ont soutenu Spokane Refugee Connections par le biais d'une campagne virtuelle pour les fêtes, en faisant des dons via une liste de souhaits Amazon.
- Des collaborateurs de notre siège social de Stamford, dans le Connecticut, se sont associés à notre propriétaire et à d'autres entreprises de notre bâtiment pour soutenir des organisations locales telles que la banque alimentaire du comté de Lower Fairfield, Person to Person (dons de vêtements d'hiver) et Kids Helping Kids. L'équipe s'est également associée aux centres d'apprentissage pour enfants du comté de Fairfield pour soutenir les familles dans le besoin grâce à des dons de cartes-cadeaux, de livres et de pyjamas via une plate-forme en ligne.
- Des collègues de Tampa, en Floride, ont apporté leur soutien à The Spring, un centre d'hébergement dédié aux femmes et aux enfants subissant des violences domestiques, en répondant aux souhaits que ses clients ont formulés et en leur proposant des collations pour leurs fêtes de fin d'année.

Doubler notre impact dans le monde



Nos collaborateurs s'engagent également dans leur communauté par le biais de nos programmes de dons. Chaque année, les collaborateurs de Pitney Bowes aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada, en Australie, en Inde et au Japon font des dons généreux à des organisations caritatives. Notre campagne annuelle de dons, menée en partenariat avec *United Way Worldwide* depuis plus de 75 ans, permet à nos collaborateurs de diriger leur soutien vers des initiatives et des organisations spécifiques. La Fondation Pitney Bowes offre une contribution financière équivalente à celle versée par les collaborateurs. L'éducation, le

développement de la main-d'œuvre et la santé figurent en permanence dans leurs principales priorités.

Notre dernière campagne a permis de verser plus de 1,4 million de dollars en dons à *United Way*, le fonds de secours Pitney Bowes, la Croix-Rouge et à la société du Croissant-Rouge et à plus de 1 000 autres œuvres caritatives à travers le monde, grâce aux promesses de dons des collaborateurs et aux dons équivalents de la Fondation. Dans le cadre du programme de dons jumelés, l'entreprise encourage les dons via une retenue sur salaire dans plusieurs pays. La Fondation Pitney Bowes verse ensuite un don correspondant au montant donné par l'employé sur tous les sites participants. L'entreprise couvrant tous les frais administratifs, 100 % des dons et des dons équivalents de la fondation reviennent directement aux œuvres caritatives. Nous sommes particulièrement reconnaissants envers nos champions de la campagne de cette année, dont l'utilisation créative des nouvelles activités virtuelles a continué à aider à surmonter les limites imposées par le COVID-19.

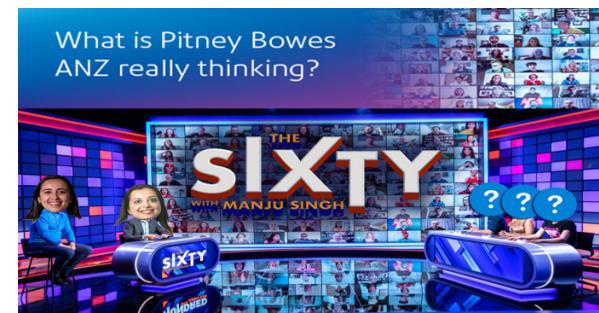
Voici quelques exemples de leurs efforts de campagne :

- Au Japon, des collaborateurs ont combiné créativité et générosité en faisant des dons pour participer à un cours de composition florale en personne donné par un collègue. Ils ont également organisé des ventes aux enchères virtuelles d'articles donnés, dont les recettes ont été versées au Central Community Chest of Japan et abondées par la Fondation Pitney Bowes.
- Notre équipe de Reading, en Pennsylvanie, a organisé une activité Roue de la fortune au cours de laquelle les participants ont pu faire tourner la roue pour gagner des prix.

- L'équipe de Spokane, dans l'État de Washington, a organisé un concours virtuel de costumes et de sculptures de citrouilles d'Halloween ouvert aux membres de la famille.



- L'équipe d'Australie a proposé une activité virtuelle, « The Sixty with Manju Singh », inspirée du format de l'émission australienne « The Hundred with Andy Lee », un jeu dans lequel 3 candidats cherchent à donner la même réponse qu'un panel de 100 personnes aux questions posées par le présentateur.



- L'équipe de l'Arizona a organisé des activités hebdomadaires, y compris leur vente aux enchères silencieuse annuelle sur site.
- En Inde, nos contributions ont soutenu notre ONG partenaire, *Friends Union for Energising Lives (FUEL)*, qui soutient les jeunes défavorisés de la communauté.

Renforcer l'équité en matière d'éducation

Chaque enfant devrait avoir la possibilité de devenir un citoyen productif et en bonne santé.

- Notre engagement philanthropique porte sur l'éducation et vise à accroître les opportunités pour tous les élèves dans les académies où nous sommes présents. Une grande partie de notre travail vise à aider les jeunes enfants grâce à des programmes qui encouragent l'implication des parents, qui stimulent le développement du langage et les compétences de lecture et d'écriture, et qui donnent le goût d'apprendre.
- Nous soutenons également l'enrichissement des enfants de la maternelle au collège grâce à des programmes scolaires et périscolaires et ce, toute l'année. Nous encourageons les programmes scolaires qui mettent l'accent sur la lecture et l'écriture, le programme obligatoire et les disciplines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, de l'art et des mathématiques (STEAM).
- Nous sommes impliqués dans des programmes d'été qui aident à limiter la perte des acquis pendant les vacances scolaires.
- Au niveau du lycée et au-delà, nous soutenons des programmes qui motivent et équipent les étudiants pour accéder aux études supérieures et améliorer les choix de carrière.

Outre l'attribution directe de bourses, nous encourageons les collaborateurs à faire don de leurs talents et de leur expertise par le biais d'actions bénévoles. Bénévolat reposant sur la pratique et les compétences, soutien scolaire, participation au Conseil d'administration d'organisations à but non lucratif... les bénévoles de Pitney Bowes à l'échelle mondiale investissent des milliers d'heures chaque année pour aider les enfants et les familles de nos communautés.

Les profondes divisions sociales de ces dernières années ont appris aux entreprises et aux citoyens que si nous voulons réussir ensemble, nous devons affronter ces moments en nous unissant pour agir en faveur d'un changement positif. Pour Marc Lautenbach, PDG de Pitney Bowes, une étape clé a été le développement d'une nouvelle approche pour aider les étudiants dans le besoin dans notre communauté du comté de Fairfield, dans le Connecticut, où se trouve notre siège. En collaboration avec la Community Foundation du comté, Marc s'est associé à des dirigeants d'autres entreprises locales pour lancer le *Fairfield County Business Collaborative for Education Equity* afin d'aider à financer des programmes dans les districts scolaires urbains de la région.

La collaboration est une initiative pluriannuelle conçue pour réduire et éliminer les disparités scolaires pour les élèves, les parents, les tuteurs, les enseignants et le personnel de notre région à tous les niveaux, de la maternelle à la Terminale. Les premiers efforts se concentrent sur le soutien aux organisations à but non lucratif locales par le biais d'initiatives dans les domaines de l'éducation de la petite enfance, du lycée et de la lutte contre la faim pour tous les élèves. Pour atteindre ces objectifs, nous proposons des contributions financières, du bénévolat par nos collaborateurs, de l'expertise commerciale, du mentorat, des opportunités de stages et de plaidoyers.

Depuis son lancement à l'automne 2020, le Fairfield County Business Collaborative for Education Equity a :

- plaidé avec succès en faveur de la capacité d'une organisation à but non lucratif à servir les élèves dans les écoles ;

- fourni aux enseignants des écoles publiques du matériel pédagogique dans le cadre d'une campagne Donors Choose qui a soutenu près de 250 projets, pour près de 25 000 élèves dans 39 écoles ;
- aidé à préparer plus de 4 000 ordinateurs portables pour les élèves des écoles publiques grâce aux efforts bénévoles de nos collaborateurs ;
- collecté 1,4 million de dollars auprès de sept entreprises importantes pour soutenir de futurs programmes éducatifs.

En 2021, l'association Collaborative a distribué sa première série de subventions, d'un montant total de 300 000 dollars, à sept organismes à but non lucratif axés sur les cours d'été, la préparation à la maternelle et au collège et l'insécurité alimentaire : Bridgeport Prospers (United Way du comté de Coastal Fairfield), *Carver Foundation* de Norwalk, *Children's Learning Centers* du comté de Fairfield, *Norwalk Community College Foundation*, *Person-to-Person*, *Domus Kids*, et *Horizons Bridgeport*.



Petite enfance et alphabétisation

La Fondation Pitney Bowes a permis à l'organisation **Reach Out and Read** de collaborer avec des médecins de communautés à faibles revenus à Atlanta (Géorgie), à Spokane (Washington) et à Bridgeport, Danbury et Stamford (Connecticut) afin de donner des livres aux enfants qui risquent d'entrer à l'école avec des capacités de lecture insuffisantes. **Reach Out and Read** contribue à la réussite scolaire des enfants en intégrant la lecture dans les soins pédiatriques et en encourageant les familles à se rassembler pour lire à voix haute. Les soignants de l'organisation **Reach Out and Read** font don de livres aux enfants lors de visites de suivi, depuis la petite enfance, jusqu'à l'entrée à l'école.

- La Fondation Pitney Bowes a aidé **Read to Grow** à promouvoir l'alphabétisation des jeunes enfants de Bridgeport, dans le Connecticut. Dans le cadre des programmes **Books for Babies**, pour les bébés et **Books for Kids**, pour les enfants, cette bourse offre des kits d'alphabétisation aux familles de bébés nés dans les hôpitaux de Bridgeport, ainsi que des livres pour enfants dans des librairies éphémères à but non lucratif, partout dans la ville.
- Notre soutien de longue date au programme **Head Start** (Une longueur d'avance) du **Children's Learning Centers (CLC) of Fairfield County**, à la journée ou à l'année, s'adresse aux familles à faibles revenus de Stamford, avec des compétences linguistiques limitées en anglais. Notre bourse permet aux parents de travailler à plein temps pendant que leurs enfants bénéficient d'une aide supplémentaire pour se préparer à l'entrée en maternelle. L'approche globale du CLC inclut des repas et en-cas nourrissants, des services de soutien aux familles et un programme sur le développement social et émotionnel.

Reading is Fundamental

- Depuis 2004, Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent **Reading is Fundamental** (RIF), la plus importante organisation d'alphabétisation pour enfants. Notre soutien inclut le financement de la formation des professeurs, la distribution de livres à des écoles dans le besoin et le développement de l'opération **Share the Message: Read!** et des kits d'outils destinés aux bénévoles. Dans le cadre de ce programme, les bénévoles font la lecture à des enfants de la maternelle au CM2, proposent des activités manuelles, et aident les enfants à choisir un



livre à ramener chez eux. Grâce à une subvention de la Fondation Pitney Bowes, RIF a pu distribuer près de 25 000 livres aux élèves, même lorsque les écoles ont été fermées en raison du COVID-19. Grâce au programme **Books with Meals**, les élèves ont pu aller chercher des livres à l'école en même temps que les repas fournis dans le cadre du National School Lunch Program.

Mentorat et développement du leadership pour la jeunesse

- Notre soutien aux membres du programme **Big Brothers/Big Sisters** à travers le pays permet aux jeunes adolescents de bénéficier de l'aide de mentors qui les accompagnent dans la réalisation de leurs rêves. En 2021, la Fondation Pitney Bowes a accordé une subvention à l'antenne du sud-ouest du Connecticut. Partenaires de l'organisation **Read to a Child** (Lire à un enfant) depuis 2007, nous soutenons ses programmes d'alphabétisation et de mentorat pour favoriser le plaisir de la lecture, renforcer le niveau d'alphabétisation et l'autonomie des enfants défavorisés en encourageant les adultes à leur lire régulièrement des histoires. En mars 2021 (mois national de la lecture), nous avons une fois encore soutenu leur campagne numérique de collecte de fonds sur le thème **Spark Something Meaningful - Help Kids in Need Love to Read** (Faites germer l'envie d'apprendre en donnant aux enfants l'envie de lire). Une bourse de la Fondation Pitney Bowes a été octroyée pour soutenir le développement du programme national de lecture à l'heure du déjeuner de **Read to a Child**.
- Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes soutiennent depuis 2000 le réseau de promotion de l'entrepreneuriat NFTE (**Network For Teaching Entrepreneurship**) au niveau national. Les programmes du NFTE donnent envie aux jeunes gens issus de communautés à faibles revenus de développer leurs compétences entrepreneuriales, de créer des entreprises et de faire le lien entre l'apprentissage par l'expérience et les programmes éducatifs. Les subventions de notre fondation ont permis de soutenir le défi en ligne des objectifs de développement durable (**Sustainable Development Goals Online Challenge**) des **World Series of Innovation** du NFTE, ainsi que les programmes **Summer Biz Camps** et **Innovation Days** à Dallas, Washington D.C., New York et Boston. Nous avons également soutenu les événements de sensibilisation régionaux et mondiaux (**Global Showcase**) du NFTE.

- En 2021, nous avons établi un partenariat avec LiveGirl, une organisation à but non lucratif basée dans le Connecticut qui forme des dirigeantes confiantes et inclusives en leur donnant les compétences, la communauté et les relations nécessaires pour avoir un impact positif sur le monde. La directrice financière de Pitney Bowes, Ana Chadwick, a récemment rejoint le conseil d'administration de LiveGirl.
- En 2021, Katherine Valaitis, conseillère en talents, divisions E-commerce mondial et Pré-tri chez Pitney Bowes, s'est associée à Kaitlyn Price de l'Université d'Akron pour animer une session virtuelle auprès de lycéens sur la manière de créer un CV, de le

cibler pour un poste spécifique, de faire ressortir une candidature lorsque vous ne pouvez pas soumettre de CV.

- Depuis 1992, nous apportons notre soutien à buildOn, une organisation à but non lucratif visant à aider les élèves et étudiants des villes américaines à élargir leurs horizons et à développer des compétences essentielles. Son programme phare fait participer les élèves et les étudiants à la construction d'écoles dans les pays en développement, créant des opportunités pour eux comme pour les autres.



Cours d'été et programmes périscolaires

- Depuis de nombreuses années, la Fondation Pitney Bowes soutient **Horizons National Student Enrichment Program**, une initiative proposant des programmes estivaux d'enrichissement académique dans 19 états aux étudiants à risque et à faibles revenus, en partenariat avec près de 500 établissements scolaires et universités aux États-Unis. Notre soutien met à disposition des filiales d'Horizons des spécialistes de la lecture, des outils d'évaluation, une formation et du matériel de sciences, technologies, ingénierie et mathématiques pour faciliter la gestion des programmes scolaires et le partage des données avec les parents et les écoles publiques. Cette année, la Fondation a eu le privilège d'être désignée **Education Sponsor** à l'occasion de la conférence annuelle de l'organisation.

- Depuis longtemps, nous soutenons l'action de **SoundWaters**, une organisation du Connecticut qui permet aux enfants de découvrir et d'explorer la baie de Long Island Sound par la navigation, des activités STEM, des excursions scolaires et des colonies de vacances. Pitney Bowes figurait parmi les parrains fondateurs dans les années 1990 et continue de collaborer étroitement avec l'organisation. Nous avons récemment pris un engagement pluriannuel auprès de SoundWaters pour l'aider à construire un nouveau centre portuaire qui permettra des programmes d'éducation, de recherche et de formation professionnelle tout au long de l'année.
- Les **Boys & Girls Clubs** à travers les États-Unis ont bénéficié de notre implication bénévole, ainsi que de fonds de la Fondation Pitney Bowes. En 2021, notre fondation a ainsi offert des subventions aux **Boys & Girls Clubs** du comté de Spokane (Washington), de la région métropolitaine de Dallas (Texas) et de Stamford (Connecticut) pour assurer l'alphabétisation des élèves et leur réussite scolaire.



Enseignement STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) et artistique



- La Fondation Pitney Bowes s'est associée à **MIND Research Inc.** pour offrir un accès à **ST MATH**, une expérience mathématique révolutionnaire, aux élèves de la maternelle au collège dans les états du Connecticut, de l'Indiana et de New York. **ST MATH** est une expérience attrayante et rigoureuse qui forme à des compétences clés et encourage les étudiants à trouver des solutions créatives aux problèmes. Ce programme propose des puzzles complexes, des problèmes inhabituels et des retours instructifs. L'année dernière, notre soutien a permis au **MIND Research Institute** d'offrir le programme gratuitement à des étudiants à travers les 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, une organisation d'éducation musicale interculturelle qui aide les élèves du Connecticut à développer leurs compétences pratiques grâce à la musique.

Alphabétisation et éducation des adultes / Développement du personnel

- Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes sont fières du partenariat établi depuis plusieurs dizaines d'années avec **Junior Achievement**, l'une des ONG consacrées à la jeunesse les plus importantes au monde. Depuis un siècle, **Junior Achievement (JA)** propose un apprentissage concret et empirique ouvrant la voie vers une meilleure aptitude au travail, à la création d'emploi et à la réussite financière. Nous soutenons JA par le biais du bénévolat de nos employés et des subventions de la Fondation Pitney Bowes. Cette année, nous avons accompagné des initiatives d'éducation financière et d'orientation professionnelle, ainsi que le programme **JA Stock Market Challenge** (Challenge sur le thème de la bourse) à New York, Bridgeport, Shelton, Danbury, Stamford et Norwalk (Connecticut).
- Depuis 30 ans, le Women's Mentoring Network de Stamford, dans le Connecticut, aide à changer la vie des femmes et de leurs familles grâce à des programmes de mentorat et d'éducation. Pitney Bowes soutient leurs efforts depuis le début. Les subventions les plus récentes de la Fondation Pitney Bowes à WMN soutiennent leur programme **E to the 4th Power** (éducation, emploi, sécurité économique, autonomie).
- Depuis plus de dix ans, la Fondation Pitney Bowes soutient l'association **Creating IT Futures (CITF)** dans son action. Elle permet l'accès à des emplois rémunérateurs dans l'informatique aux communautés sous-représentées du secteur (femmes, personnes de couleur, vétérans). La Fondation Pitney Bowes donne au programme informatique **IT-Ready** de la CITF pour permettre à des adultes de devenir des spécialistes de l'assistance utilisateur, obtenir un certificat et débiter une carrière dans les 8 semaines.

- La Fondation Pitney Bowes soutient également depuis longtemps la **National Academy Foundation (NAF)** et ses efforts pour rapprocher l'éducation, les entreprises et les communautés afin de transformer complètement l'expérience des élèves au lycée. Notre subvention la plus récente a été consacrée aux académies d'ingénierie de la NAF dans leur travail visant à développer et diversifier la prochaine génération d'ingénieurs.

Partenariat en faveur de la collectivité

- Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes font partie des membres fondateurs de l'initiative **Stamford Cradle to Career** (Du berceau à l'emploi), une initiative intersectorielle basée sur le projet de StriveTogether, une organisation reconnue au niveau national et dont le but est de favoriser la collaboration entre les parties prenantes des communautés. L'initiative collaborative mobilise des ressources pour aider les jeunes à devenir des citoyens productifs. Pour cela, elle se base sur les réseaux d'action des communautés pour se concentrer sur les questions de performance scolaire et les facteurs physiques, sociaux et émotionnels à des stades clés, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, en passant par l'université et/ou la formation professionnelle. Nos subventions contribuent à la collecte et à l'analyse de données qui sous-tendent ces travaux collaboratifs.
- Parmi les autres initiatives soutenues par la Fondation Pitney Bowes, citons les programmes d'engagement des parents et des familles, les services de santé et d'assistance et le soutien aux nouveaux immigrants.

Soutien à la communauté locale

Aide aux personnes dans le besoin

Outre nos actions en faveur de l'éducation, nous versons des fonds pour répondre aux besoins prioritaires d'autres communautés : aide aux régions sinistrées, soutien aux familles en difficulté. Cette action est menée par l'intermédiaire de notre Fonds de secours Pitney Bowes, de la Fondation Pitney Bowes et des organisations humanitaires et de santé s'impliquant aux côtés des communautés touchées.

Partenariat avec United Way



Depuis 1955, United Way joue un rôle inestimable dans nos programmes de bénévolat et de dons. Nos intérêts sont alignés sur la mission de United Way qui consiste à améliorer les conditions de vie en mobilisant le pouvoir bienveillant des communautés du monde entier pour promouvoir le bien commun de la communauté, de l'éducation et de l'alphabétisation. L'expertise

approfondie de United Way, sa présence mondiale et sa compréhension des besoins essentiels des communautés stimulent considérablement l'efficacité de nos dons, de notre défense des droits et de notre bénévolat.

Tout au long de l'année écoulée, le réseau 211 de United Way a continué de connecter des millions de personnes à des ressources et informations locales indispensables. Le programme Ride United s'est élargi pour inclure des campagnes de vaccination et d'autres services très demandés, tandis que United Way a encouragé des partenariats pour accroître l'équité dans l'accès aux vaccins. Bien que ce programme ait été catalysé par la pandémie, il s'agit d'une approche innovante pour résoudre les problèmes historiques d'accès à la nourriture aux États-Unis. Jusqu'à présent, il a servi des personnes dans plus de 455 villes et a fourni plus de 718 000 livraisons gratuites pour environ 9,1 millions de repas.

Notre antenne United Ways locale a poursuivi son travail essentiel de réponse au COVID-19 aux États-Unis et dans le monde. Et lorsque l'Inde a connu une épidémie dévastatrice de COVID-19, l'organisation a rassemblé des soutiens et collecté plus de 60 millions de dollars pour les secours, démontrant une fois de plus la puissance du réseau United Way pour améliorer l'éducation, la stabilité financière et la santé des plus vulnérables.

Aide aux régions sinistrées

Pitney Bowes et nos employés réagissent systématiquement aux catastrophes naturelles et autres tragédies de manière réfléchie et généreuse. Aux États-Unis, cela comprend le soutien des œuvres de bienfaisance publiques et des employés grâce au Fonds de secours Pitney Bowes. En dehors des États-Unis, nous organisons des appels internationaux pour soutenir des organismes tels que la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge, avec des fonds équivalents fournis par la Fondation Pitney Bowes. Ces dernières années, nos appels mondiaux ont porté sur des tragédies, notamment les feux de brousse en Australie, les

tremblements de terre en Haïti, en Chine et en Italie ; le tremblement de terre et le tsunami au Japon ; les inondations au Pakistan ; le typhon aux Philippines ; et en 2021, l'épidémie de COVID-19 en Inde.



Aide humanitaire en Ukraine



ICRC



En réponse à la crise humanitaire et aux réfugiés en Ukraine, les collaborateurs de Pitney Bowes du monde entier ont demandé comment ils pouvaient aider. C'est pourquoi, en 2022, nous avons lancé un nouvel appel mondial pour soutenir le comité international de la Croix-Rouge, l'International Rescue Committee et Save the Children.

Dons du sang

Pendant des années, nous avons encouragé les employés qui peuvent le faire à donner leur sang régulièrement pour nous assurer que cette ressource vitale est disponible en cas de catastrophe.

Fonds de secours Pitney Bowes

Fondé en 1992, le fonds de secours Pitney Bowes (*Pitney Bowes Relief Fund*) est une association caritative américaine destinée à venir en aide aux collaborateurs, familles et autres personnes dont la vie se trouve bouleversée par des catastrophes naturelles ou des tragédies personnelles. Le fonds de secours est financé par les contributions des collaborateurs et des montants équivalents issus de notre campagne annuelle de dons des collaborateurs. Depuis son lancement, le fonds de secours a distribué près de 3 millions de dollars pour la nourriture, l'hébergement, les vêtements et les soins médicaux tout en déployant un réseau de ressources basé sur la communauté pour assurer un soutien supplémentaire. Pitney Bowes assurant l'intégralité des dépenses administratives, 100 % des contributions des collaborateurs et des fonds équivalents sont directement affectés au soutien des personnes dans le besoin. En 2021, étant donné l'impact extraordinaire du COVID-19 pour nos collègues en Inde, le Fonds a pu fournir une aide financière d'urgence à plusieurs familles de Pitney Bowes pour les aider à se procurer de la nourriture et des fournitures médicales.



Face aux catastrophes naturelles dramatiques que nous avons vécues (comme les incendies en Californie), le fonds de secours soutient d'autres d'organismes dans leurs initiatives de secours, d'aide et d'accompagnement des victimes. En 2021, le Fonds de secours a fourni un soutien aux banques alimentaires, à la Croix-Rouge américaine (y compris lors de la tempête hivernale au Texas), au fonds américain pour l'UNICEF (services aux enfants réfugiés et aux migrants), à la *California Community Foundation* (secours contre les incendies de forêt en Californie) et à la *Silver Source* (soutien aux

personnes âgées vulnérables dans la communauté de notre siège).

Croix-Rouge américaine

Au-delà de notre collaboration de longue date avec la Croix-Rouge américaine sur les collectes de sang, nous soutenons également sa mission visant à assurer des services vitaux aux personnes touchées par des catastrophes naturelles et des tragédies personnelles. Nous soutenons la Croix-Rouge depuis les années 1950 à travers des campagnes de dons annuelles auprès des employés aux États-Unis et d'appels internationaux lancés en cas de catastrophes affectant notre activité en dehors des États-Unis.



American Red Cross

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

Le Fonds de Secours Pitney Bowes et la Fondation Pitney Bowes financent régulièrement des organisations qui favorisent l'accès pour les individus et les familles à faibles revenus à une alimentation saine et nutritive, à des soins médicaux et psychologiques abordables, à des hébergements pour les personnes en transition et à des services spéciaux pour les femmes et les enfants à risque. Cela inclut notre partenariat avec *United Way* à travers des programmes tels qu'*ALICE (Asset Limited, Income Constrained, Employed)*, qui offre de l'aide aux individus et familles qui traversent de rudes épreuves.

Adhésions

Nous sommes membres de plusieurs organisations qui soutiennent le travail de professionnels dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise. Chacune d'elles propose ses propres initiatives et perspectives, et elles contribuent toutes à ajouter de la valeur à nos efforts philanthropiques et aux services que nous offrons à la communauté.

CECP : Chief executives for Corporate Purpose (CeCP)

cecp.co

CECP est une coalition de directeurs généraux qui aide les entreprises à établir une stratégie sociale afin d'interagir avec les parties prenantes clés, dont les employés, les communautés, les investisseurs et les clients. Fondé en 1999 par l'acteur et philanthrope Paul Newman, le CECP est devenu un mouvement regroupant plus de 200 des plus grandes entreprises du monde.

ACCP : Association of Corporate Citizenship Professionals

accp.org

L'*Association of Corporate Citizenship Professionals* réunit des entreprises et des fondations qui se consacrent aux programmes de responsabilité sociale des entreprises. Les outils et les formations de l'ACCP aident ses membres à se familiariser avec le domaine de la responsabilité sociale des entreprises et à rendre leur travail plus efficace.

Boston College Center for Corporate Citizenship

ccc.bc.edu

Le *Boston College Center for Corporate Citizenship* aide les entreprises à maximiser la valeur commerciale et sociale de leurs investissements environnementaux, sociaux et de gouvernance. En tant que membres de ce centre, nous avons accès à l'éducation, à la recherche et à l'information pour aider à renforcer nos programmes de citoyenneté.

Candid

candid.org

Chaque année, des millions d'organisations à but non lucratif dépensent des milliers de milliards dans le monde entier. Grâce à la recherche, la collaboration et la formation, *Candid* rapproche les personnes qui veulent changer le monde des ressources dont elles ont besoin pour y parvenir. *Foundation Center* et *GuideStar* ont uni leurs forces pour devenir *Candid* en 2019.

Council on Foundations (COF)

cof.org

Le *Council on Foundations* met à la disposition des fondations privées et des fondations d'entreprises des moyens d'appuyer leur travail, notamment des opportunités de réseautage entre les dirigeants des différentes fondations en faveur de l'intérêt public.

Performances

Total des dons

- Fondation Pitney Bowes, Fonds de secours Pitney Bowes et contributions de l'entreprise : 3,5 millions de dollars
- Bourses d'alphabétisation et d'éducation de la Fondation Pitney Bowes : 1,8 million de dollars
- Bourse de la Fondation Pitney Bowes Volunteer : 99 000 dollars
- Total des dons des employés et des dons équivalents abondés : Soutien financier aux organismes à but non lucratif aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Inde, au Japon et en Australie : 1,4 million de dollars
- Contributions d'entreprise en soutien à des causes caritatives : 588 000 dollars

Valeur globale du bénévolat des collaborateurs : 1,6 million de dollars / 17 100 heures (ces chiffres incluent les activités de bénévolat pratiques et axées sur les compétences, ainsi que les services auprès des conseils d'administration des organisations à but non lucratif)

Résultats du programme de bourses de la Fondation Pitney Bowes

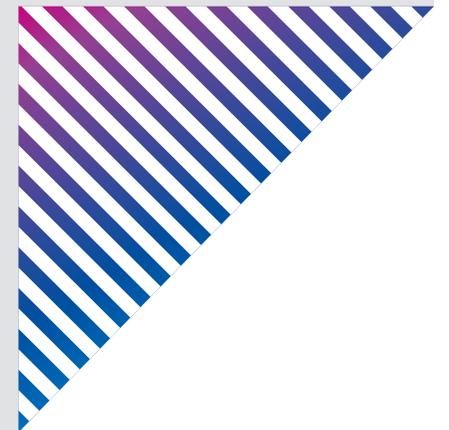
	2020	2019	2018	2017	2016
Nombre d'organisations ayant reçu une bourse	114	137	136	135	109
Nombre d'étudiants directement concernés par les bourses PB	196 865 (A)	117 704	111 253	154 785	186 989
Nombre d'enseignants directement concernés par les bourses PB	3 652	3 421	3 388	4 142	3 113
Heures d'enrichissement culturel des élèves	2 178 272 (B)	4 004 567	4 015 636	4 299 947	4 310 879

(A) L'augmentation de 2019 à 2020 reflète l'impact du composant d'apprentissage virtuel qui augmente le nombre d'élèves en mesure de participer

(B) En raison des effets du COVID-19 en 2020, toutes les agences n'ont pas été en mesure de mettre en œuvre pleinement la programmation dans les délais prévus et/ou de suivre les heures d'apprentissage

Le nombre d'agences ayant reçu des subventions en 2020 par rapport à 2019 a également contribué à la diminution des heures de formation en 2020.

Annexe



Soutenir les objectifs de développement durable des Nations Unies

Chez Pitney Bowes, nous sommes engagés en faveur d'une croissance durable conforme aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Sur les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies, nous en avons identifié 9 qui correspondent à l'objectif de notre entreprise et, par conséquent, dont nous sommes le plus susceptibles d'influencer l'avancement. Nous avons travaillé pour aligner le contenu du rapport ESG de cette année avec le plan directeur de l'ONU en mettant en évidence les objectifs de développement durable individuels par rapport au texte correspondant dans chaque section applicable. Ils comprennent les éléments suivants :

ODD



Chez Pitney Bowes, nous cherchons à mener nos activités d'une manière qui contribue au bien-être de toutes nos parties prenantes, y compris les clients, les employés et les communautés. Nos activités n'impliquent pas directement l'utilisation, la production ou l'émission de substances qui constituent des menaces importantes pour la santé publique ou l'environnement.

Nous disposons d'un processus de conformité environnementale des produits pour garantir la conformité aux normes externes applicables, y compris la législation RoHS, ReACH, Weee et POP. Nous travaillons également de manière proactive pour minimiser les risques potentiels associés à l'expansion de notre parc de véhicules.



Dès les débuts de Pitney Bowes, le PDG Walter Wheeler a fait de l'équité, du partenariat et du service à la communauté des valeurs fondamentales de notre culture.

Aujourd'hui, nous appliquons ces valeurs à travers le monde grâce au travail de la Fondation Pitney Bowes et à la généreuse participation de nos collaborateurs.

Nous concentrons notre action philanthropique sur l'alphabétisation et l'éducation, en soutenant des programmes dans des districts scolaires défavorisés pour aider à surmonter les inégalités sociales et économiques.

Nos bourses, notre bénévolat et nos partenariats avec des organisations à but non lucratif reconnues couvrent toutes les étapes, de la petite enfance au développement du personnel, en passant par l'alphabétisation, les STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et l'éducation à l'esprit d'entreprise.



Pitney Bowes s'efforce de maintenir un environnement de travail diversifié, inclusif et sûr, avec des opportunités équitables de croissance et de développement, soutenu par de solides programmes de rémunération, d'avantages sociaux, de santé et de bien-être, ainsi que par des programmes créateurs de liens entre nos employés et leurs communautés.

Nous sommes persuadés que la clé de notre succès réside dans la diversité de notre personnel. Nous célébrons ce riche mélange de nations, cultures, âges, ethnies, identités de genre et orientations sexuelles, compétences et perspectives qui met en valeur notre humanité et nous distingue en tant qu'individus tout en valorisant nos activités.

Les femmes représentent 50 % du conseil d'administration de Pitney Bowes, composé d'administrateurs indépendants, 27 % de la haute direction et 43 % de nos effectifs.



Nous nous engageons à accroître l'utilisation des énergies renouvelables sur nos sites. En 2021, nous avons plus que doublé la part d'électricité provenant de sources renouvelables. Nous travaillons à l'amélioration de l'efficacité énergétique dans toutes nos opérations avec pour objectif global d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2040.



Nous cherchons à nous développer en acquérant et en développant les meilleurs talents. Nous associons l'accent mis sur la mobilité interne à une approche stratégique du recrutement de talents externes en diversifiant nos listes de candidats et en offrant une expérience solide et rationalisée aux candidats.

En 2021, nous avons poursuivi nos efforts, notamment par le recrutement de techniciens en nous associant à des écoles professionnelles et techniques et à d'autres organisations pour atteindre divers viviers de talents ; la mise en place de processus virtuels pour remplacer les visites, les entretiens et les stages en personne ; et la création de nouveaux contenus sociaux sur la santé et le bien-être au bénéfice de tous les collaborateurs.

Nous disposons d'un système complet de gestion de la santé et de la sécurité pour protéger nos collaborateurs et optimiser les conditions de travail dans nos installations. Notre code de conduite à l'attention des fournisseurs définit des attentes claires et similaire aux nôtres en matière de pratiques commerciales des fournisseurs et de droits de l'Homme.



Notre engagement envers la diversité et l'inclusion comprend un ensemble de programmes qui permettent à tous nos collaborateurs de s'épanouir, de se développer et de contribuer à notre réussite.

Par le biais d'initiatives de développement professionnel, de formations, d'apprentissage par l'expérience et de réseaux d'inclusion, nous soutenons activement la croissance de chaque individu et de l'entreprise dans son ensemble. Les réseaux d'inclusion facilitent la conversation, la compréhension et l'alliance à la fois au sein des communautés concernées et de l'entreprise dans son ensemble.



Nous nous efforçons de réduire l'impact environnemental 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 sur le plan environnemental. Nous avons un programme de conformité environnementale des produits qui surveille, étudie 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 reconditionnement, de réutilisation, de recyclage et de réduction des déchets. Nous rendons compte régulièrement de nos performances environnementales et travaillons continuellement à l'amélioration de nos pratiques, y compris nos efforts actuels pour définir de nouveaux objectifs de développement durable à long terme et aligner nos rapports sur les dernières normes internationales.



Nous reconnaissons les effets potentiellement néfastes des événements climatiques. Grâce à nos programmes de développement durable, nous nous efforçons d'atténuer leur impact.



Nous travaillons pour minimiser à la fois la quantité d'emballages que nous utilisons et l'impact 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 développement durable.

Index du contenu GRI

Ce rapport ESG Pitney Bowes 2021 fait référence aux normes GRI.

Déclarations générales standard

102-1	Nom de l'organisation	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-2	Marques, produits et services principaux	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-3	Adresse du siège	3001 Summer St. Stamford, CT 06926 (États-Unis)	

102-4	Où l'organisation exerce-t-elle ses activités ?	Pitney Bowes est au service des entreprises du monde entier par le biais de ventes directes et indirectes	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-2021-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-2021-annual-report.pdf
102-7	Taille de l'organisation	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-8	Nombre total de collaborateurs par type	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-9	Description de la chaîne d'approvisionnement	Travailler avec nos fournisseurs Diversité des fournisseurs Minerais issus de zones de conflits	https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/0000078814/000007881422000015/a2022formsd.htm

102-10	Changements organisationnels au cours de la période du rapport	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-13	Associations de membres	Défense de nos intérêts	https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility/advocacy.html
102-14	Lettre du PDG	Lettre du président-directeur général	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités.	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-16	Décrivez les valeurs, principes, normes et comportements de l'entreprise, tels que des codes de conduite et d'éthique.	Directives relatives aux pratiques commerciales de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/corporate-responsibility/business-practices-guidelines-pitney-bowes-us.pdf
102-17	Signaler les mécanismes internes et externes permettant d'obtenir des conseils et de signaler les problèmes d'éthique.	Directives relatives aux pratiques commerciales de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/corporate-responsibility/business-practices-guidelines-pitney-bowes-us.pdf
102-18	Structure de gouvernance de l'organisation	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-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-2021-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-2021-annual-report.pdf
102-24	Procédures de nomination et de sélection pour le conseil et ses comités	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-25	Conflits d'intérêts au sein du conseil	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-26	Rôles du conseil et des dirigeants dans les énoncés de mission de l'organisation, ses stratégies, ses politiques et ses objectifs liés aux impacts économiques, environnementaux et sociaux.	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-40	Groupes de parties prenantes	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-42	Mode d'identification des parties prenantes	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf

102-43	Approche vis-à-vis de l'implication des parties prenantes	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-44	Thèmes clés soulevés par l'implication des parties prenantes	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-45	Entités prises en compte dans les états financiers	Rapport annuel de Pitney Bowes	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-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-2021-annual-report.pdf
102-49	Changements par rapport aux périodes de rapports précédents en termes 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-2021-annual-report.pdf
102-50	Période du rapport	2021	
102-51	Date du rapport précédent le plus récent	2020	

102-52	Cycle des rapports	Annuel	
102-53	Contact pour les questions relatives au rapport ou à son contenu	community.involvement@pb.com 3001 Summer St. Stamford, CT 06926 (États-Unis)	

Diversité et égalité des chances

103	Approche managériale (103-1, 103-2, 103-3)	Rapport ESG 2021 : Nos collaborateurs > Diversité et inclusion (p. 23-32)	
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des collaborateurs	Rapport ESG 2021 : Nos collaborateurs > Diversité et inclusion (p. 23-32) Circulaire de sollicitation de procurations 2022 de Pitney Bowes Récapitulatif EEO-1 2021	

Communautés locales

103	Approche managériale (103-1, 103-2, 103-3)	Rapport ESG 2021 : Nos communautés (p. 50-69)	
413-1	Opérations avec engagement de la communauté locale, études d'impact et programmes de développement	Rapport ESG 2021 : Nos communautés (p. 50-69)	

Protection de la vie privée des clients

103	Approche managériale (103-1, 103-2, 103-3)	Rapport ESG 2021 : Notre mode de fonctionnement (p. 2-7)	
418-1	Nombre total de plaintes fondées concernant des violations de la vie privée des clients et des pertes de données clients.	Formulaire 10-K 2021 de Pitney Bowes Rapport ESG 2021 : Notre mode de fonctionnement > Protection de la vie privée des clients (p. 7)	

Environnement

301-3	Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Reconditionnement écologique (p. 15-16) et Performances environnementales (p. 19-22)	
302-1	Consommation énergétique au sein de l'entreprise	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
302-2	Consommation d'énergie en dehors de l'entreprise	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
302-3	Intensité énergétique	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performance environnementale (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net

302-4	Réduction de la consommation énergétique	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable - Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Réduction de l’impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
303-1	Interactions avec l’eau en tant que ressource partagée	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Consommation d’eau (p. 17)	
303-2	Gestion des impacts liés aux rejets d’eau	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Consommation d’eau (p. 17)	
303-3	Prélèvement d’eau	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Consommation d’eau (p. 17)	
303-4	Rejet d’eau	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Consommation d’eau (p. 17)	
303-5	Consommation d’eau	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Consommation d’eau (p. 15-17)	

304-1	Sites opérationnels détenus, loués, gérés dans ou à proximité d'aires protégées et de zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Emballage responsable (p. 15-17)	
304-2	Impacts importants des activités, produits et services sur la biodiversité	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Emballage responsable (p. 15-17)	
304-3	Habitats protégés ou restaurés	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Emballage responsable (p. 15-17)	
304-4	Espèces de la Liste rouge de l'UICN et de la liste de conservation nationale ayant des habitats dans les zones concernées par les opérations	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Emballage responsable (p. 15-17)	
305-1	Émissions directes de GES (type 1)	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-2	Émissions de GES indirectes (type 2)	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-3	Autres émissions indirectes de GES (type 3)	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net

305-4	Intensité des émissions de GES	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-5	Réduction des émissions de GES	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Performances environnementales (p. 19-22) Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-6	Émissions de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (SAO)	Non significatif - Rapport du CDP	https://www.cdp.net
305-7	Oxydes d'azote (NOX), oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques importantes	Non significatif - Rapport du CDP	https://www.cdp.net
306-1	Rejets d'eau par qualité et destination	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Consommation d'eau (p. 17)	
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Réduction de l'impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22)	
306-3	Déversements importants	Sans objet	

306-4	Transport de déchets dangereux	Sans objet	
306-5	Plans d'eau affectés par les rejets d'eau et/ou le ruissellement	Sans objet	
307-1	Non-respect des lois et réglementations environnementales	Aucune	
308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères environnementaux	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Approvisionnement durable (p. 15)	
308-2	Impacts négatifs sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Approvisionnement durable (p. 15)	

Santé et sécurité

403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	

403-3	Services de santé au travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-4	Participation des travailleurs, consultation et communication sur la santé et la sécurité au travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-5	Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-9	Accidents du travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
403-10	Maladie liée au travail	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par collaborateur	Rapport ESG 2021 : Sécurité (p. 42-44)	

Sécurité des produits

416-1	Évaluation des impacts sur la santé et la sécurité des catégories de produits et services	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable - Réduction de l'impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22)	
416-2	Incidents de non-conformité concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et services	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable - Réduction de l'impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22)	
417-1	Exigences relatives aux informations et à l'étiquetage sur les produits et services	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable - Réduction de l'impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22)	
417-2	Incidents de non-conformité concernant les informations et l'étiquetage des produits et des services.	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable - Réduction de l'impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22)	
417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Rapport ESG 2021 : Stratégie de développement durable – Réduction de l'impact environnemental de nos produits (p. 14-17) et Performances environnementales (p. 19-22)	

Tableau de correspondance du Task Force on Climate-related Financial Disclosures avec les réponses du CDP

Élément de base	Publication	Couverture du CDP
Gouvernance	G.a) Indiquer le rôle du conseil d'administration de l'organisation dans la supervision des questions liées au climat.	C1.1, C1.1a et C1.1b
	G.b) Indiquer le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des problèmes liés au climat.	C1.2, C1.2a, C1.3 et C1.3a
Stratégie	S.a) Divulguer les risques et opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	C2.3, C2.3a, C2.4 et C2.4a
	S.b) Divulguer l'impact des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'entreprise.	C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.3, C3.4
	S.c) Divulguer la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 ° C ou moins.	C3.1, C3.2
Gestion des risques	R.a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier les risques liés au climat.	C2.1, C2.1a, C2.2, C2.2a
	R.b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat.	C2.2, C2.2a
	R.c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés à la gestion globale des risques de l'organisation.	C2.2, C2.2a, C3.1, C3.1a
Indicateurs et objectifs	M.a) Divulguer les paramètres utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b, C4.2c,
	M.b) Divulguer les émissions de gaz à effet de serre (GES) des types 1, 2 et, le cas échéant, 3 ainsi que les risques connexes.	C6.1, C6.2, C6.3, C6.4, C6.5, C7.1, C7.1a, C7.2, C7.3, C7.3a, C7.3c, C7.5, C7.6, C7.6a, C7.6c, C7.9, C7.9a, C7.9b
	M.c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités liés au climat, ainsi que les performances par rapport aux objectifs.	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b, C4.2c,

Récapitulatif EEO-1 2021

Pour faire bien, de la bonne manière, il faut agir de sorte de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous pensons que les entreprises jouent un rôle important en contribuant à la société et en favorisant des changements positifs dans le monde. Nous assumons nos responsabilités, par la transparence et l'intégrité.

c. EIN= 060495050

SECTION E – INFORMATIONS SUR L'ÉTABLISSEMENT

NAICS : 551114 – Directions générales, filiales et régionales

SECTION D – DONNÉES SUR L'EMPLOI

CATÉGORIES D'EMPLOI	HISPANIQUE OU LATINO		NON-HISPANIQUE OU LATINO												TOTAUX GÉNÉRAUX
	HOMMES	FEMMES	***** HOMMES *****						***** FEMMES *****						
			BLANC	NOIR OU AFRO-AMÉRICAIN	NATIF D'HAWAÏ OU DES ÎLES DU PACIFIQUE	ASIA-TIQUE	AMÉR-INDIEN OU ALASKIEN	DEUX RACES OU PLUS	BLANC	NOIR OU AFRO-AMÉRICAIN	NATIF D'HAWAÏ OU DES ÎLES DU PACIFIQUE	ASIA-TIQUE	AMÉR-INDIEN OU ALASKIEN	DEUX RACES OU PLUS	
MANAGERS ET REPRÉSENTANTS EXÉCUTIFS/SUPÉRIEURS	1	1	61	3	0	5	0	0	24	2	0	4	0	0	101
MANAGERS ET REPRÉSENTANTS DE PREMIER NIVEAU/INTERMÉDIAIRES	114	65	517	89	5	67	2	0	270	61	4	20	4	0	1218
PROFESSIONNELS	58	60	524	30	0	135	0	0	423	61	1	58	1	0	1351
TECHNICIENS	98	2	484	90	1	45	3	0	39	7	0	0	2	0	771
COMMERCIAUX	25	4	236	21	1	7	2	0	114	11	1	5	1	0	428
ASSISTANCE AUX SERVICES ADMINISTRATIFS	11	45	101	6	1	7	2	0	255	28	0	12	3	0	471
ARTISANS	1	0	7	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	11
OPÉRATEURS	484	1015	975	639	6	309	15	0	956	616	11	282	14	0	5322
MAIN-D'OEUVRE ET AIDANTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SERVICE WORKER	6	3	11	3	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	29
TOTAL :	798	1195	2916	882	14	577	24	0	2086	787	17	381	25	0	9702
TOTAL DU RAPPORT PRÉCÉDENT															

SECTION F – REMARQUES

DATES DE LA PÉRIODE DE LA MASSE SALARIALE : 18/12/2021 AU 31/12/2021

SECTION G – CERTIFICATION

CERTIFICATION DÉCERNÉE PAR : Kathryn Carrigan
 COURRIEL : kathryn.carrigan@pb.com
 INTERLOCUTEUR POUR LE RAPPORT D'EEO1 : Kathryn Carrigan
 COURRIEL : kathryn.carrigan@pb.com

DATE DE CERTIFICATION [EST] : 16/5/2022 13:48

TITRE : Responsable conformité EEO, AA et RH
 TÉLÉPHONE : 203-922-6166
 TITRE : Responsable conformité EEO, AA et RH
 TÉLÉPHONE : 203-922-6166

États-Unis

3001 Summer Street
Stamford, CT 06926-0700

**Pour plus d'informations, consultez notre
site Web : pitneybowes.com/fr**