

ESG 報告

2021





マーク・B. ローテンバック社長兼 CEO からのご挨拶

ステークホルダーの皆様へ

私は数か月前に、私たちの会社が特別である理由と、私が会社に情熱を傾けている理由について、ピツニーボウズのリーダー数人と話をしました。もちろん、そこには多くの理由があります。お客様にサービスを提供してきた長い歴史。チームメイトにとって安全で良好な職場。そして、時代とともに変化する卓越した能力などです。しかし、その根本には、さらにほかの何かがあります。それは、正しいことを正しく行うことが、非常に優れたビジネス運営方法であることを証明する機会です。それを上手に行うほど、企業として成功するとともに 21 世紀の規範的の市民にもなれる可能性が高まります。

この数年間の難題をものともせず、当社は、集中的なビジネスモデル、共感できる文化、そして毎日私にインスピレーションを与えてくれる革新性と気概を兼ね備えて常に機会に向かって立ち上がるあらゆるレベルの従業員のおかげで、順調に推移してきました。

当社は引き続き、お客様には品質と価値、投資家には高い利益を提供するだけでなく、従業員の安全確保に取り組んでいます。同時に、雇用者、隣人、企業市民としての責任を踏まえて、環境問題、社会的問題、ガバナンス問題に関する基準を着実に引き上げています。この幅広い取り組みは、環境の持続可能性、従業員の安全、ダイバーシティ、公平性、インク

ルーション、倫理、コンプライアンス、地域社会への関与、慈善活動に及んでいます。

当社は最高の ESG 基準に照らして業績を測定し、当社が行う報告を、グローバルレポーティングインデックス、国連の持続可能な開発目標、気候関連の財務情報開示に関するタスクフォースなどの主要な国際ベンチマークにさらに適合させています。同様に重要なのは、当社のガバナンス構造がこれらのコミットメントをサポートしていることです。ダイバーシティと高度なスキル備えた当社の取締役会は、幅広い観点に立脚していて、8 人の独立した取締役のうちの 4 人の取締役、4 つの取締役委員会のうちの 2 つの委員長を女性が担っています。

2040 年までにカーボンニュートラルを達成するというコミットメントを発表してから、当社では、エネルギー消費量を削減し、再生可能エネルギーへの移行を促進し、報告の透明性を高めるためのさらなる措置を講じてきました。このドキュメントもそうですが、当社の CO2 排出量の対象範囲には、事業からの直接的な排出であるスコープ 1 および 2 だけでなく、バリューチェーン全体にわたる間接的なスコープ 3 も含まれます。

また、連携方法も再検討し、PB@Work と呼ばれる統合システムの下で、オンサイトとリモートとの新たなコラボレーション方式を推進しています。豊かなダイバーシティとインクルージョンの文化を

活かしたこのアプローチでは、組織内の全員が本来の自分になれるよう奨励してサポートしています。当社の多様な従業員は、効率と生産性に優れ、高い関与意識を持っています。それは、当社と連携する企業の機会を拡大すべく当社がこれまで培ってきた、ダイバーシティを高めつつあるサプライヤベースにも言えることです。

当社では、活動の拠点としている地域社会にも、これと同じ取り組みを行っています。特に、識字および教育という重要な問題に重点を置いています。昨年、当社の代表的なボランティアプログラムである Dedication to Education は、子供の識字と教育機会を促進するプログラムのために、7 か国でチームを動員しました。より本社に近い所では、Fairfield County Business Collaborative for Education Equity (他の近隣ビジネスリーダーとのジョイントベンチャー) が、幼児教育、夏季学習、大学準備、食料不足問題に対処するプログラムに使用する資金として、140 万ドルを超える金額を集めました。

また、業界での受賞も続いています。昨年、当社はフォーブスの 3 つのリストに掲載されました。World's Best Employers、Americas's Best Employers for Diversity、American Best Employers for Women です。その他、さまざまな媒体から表彰されました。一部の例を挙げると、Wall Street Journal (経営が好調なアメリカ企業上位

250 社)、Human Rights Campaign (LGBTQ+ 平等のための最適な職場)、Climate Leadership Awards (卓越した温室効果ガス管理) などがあります。

これらの栄誉は、ピツニーボウズの社員がいなければ、どれ 1 つとして実現しなかったでしょう。当社が行うあらゆること (および不可欠な企業としての立場) の中心にいるのは、お客様、株主、地域社会、そしてお互いのために当社の価値観を実践すべく献身している社員たちです。その確固たるコミットメントと、ともに働く喜びは、当社が常に方針に沿って誇りを持てる結果を提供できるかどうか、つまり責任を持ってリードし他者だけでなく自分たち自身にも機会を作れるかどうかを左右する鍵となります。当社のアプローチは、当社の進歩を加速させ続けています。それが他の人々にとってもインスピレーションとなることを私たちは願っています。

MARK B. LAUTERBACH



ガバナンス 運営方法

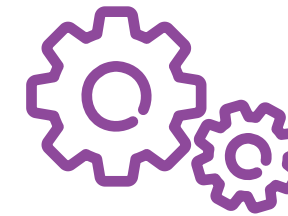
「正しいことを正しく行う」という当社の基本的価値観は、お客様、ビジネスパートナー、株主、従業員、地域社会とやり取りする際に私たちが使用する指針です。

当社は日々、業務への取り組み方を通じて、企業責任を果たす姿勢を示しています。誠実さの文化が、創業以来、当社の成功を支えてきました。当社の従業員は、会社の方針と価値観、そして現地の法令と規則を遵守する責任を担っています。



倫理ヘルプライン

年中無休
24 時間体制
140 言語



事業の継続性

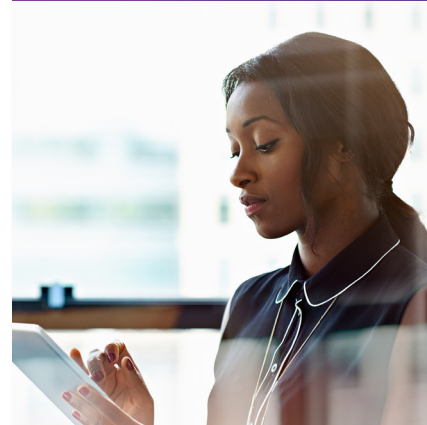
行動規範

ピツニーボウズ
のビジネス慣
例ガイダンス

エンタープラ
イズリスク管
理プログラム
(ERM)



従業員に提供される研修



価値観と倫理

説明責任と監督

倫理およびコン
プライアンス検証
委員会

ガバナンス

ピツニーボウズのコーポレートガバナンスでは、説明責任、監督、健全な経営理念が重視され、それによってお客様、株主、従業員、地域社会の中での信頼を築きます。

当社の主なコーポレートガバナンス慣行は次のとおりです。

考え抜かれた取締役会の構成

✓	ダイバーシティと高度なスキルを備えた取締役会は広範囲にわたる見識を持っており、8人の独立した取締役のうちの4人、また4つの取締役委員会のうちの2つの委員長を女性が担っている
✓	任期、スキル、経験の適切な組み合わせを取締役に確保すべく、取締役会の構成を毎年検討している
✓	取締役会の刷新

独立性

✓	会長がCEOを兼務しない
✓	独立取締役：CEOを除くすべての取締役が独立
✓	取締役会および委員会の会議でのエグゼクティブセッション

株主の権利

✓	競争相手のない取締役選挙での多数決
✓	毎年の取締役選挙

強力なコーポレートガバナンス慣行

✓	株式保有要件
✓	ヘッジまたは担保なし
✓	取締役の定期的な参加による、迅速かつ積極的な株主エンゲージメント
✓	取締役のスキルを会社のニーズに合わせるために、取締役会の評価を毎年行っている

取締役会の構成、取締役の資格、取締役会の更新

取締役会には全体として様々な経験を経ている複数の個人を含める必要があると、取締役は考えています。それにより、株主に代わって経営を監視するための、取締役会を代表する各種スキルの組み合わせに、深みおよび幅広さが生まれます。さらに、以下で述べるように、各取締役に備わっているべき特定の属性があると確信しています。したがって、取締役会およびガバナンス委員会は、取締役および指名候補者の資格を個別に検討するほか、取締役会の全体的な構成に照らし合わせた検討も行います。取締役会では、すべての取締役が、誠実さと倫理、経営感覚、健全な判断力、取締役会の活動に十分な時間と注意を注ぐ能力を示し、当社の利益との対立がないことも示すべきであると考えています。また、取締役会には常に、会社の事業について幅広い知識を持つ経験豊富な取締役と、ビジネスニーズに応じて取締役会の集合的経験と専門知識を更新できる新しい取締役の双方が含まれることが望ましいとも考えています。

取締役委員会

取締役会の監査委員会、役員報酬委員会、財務委員会、およびガバナンス委員会は、それぞれ完全に独立した取締役に構成され、それぞれの委員会の定款で明確に定義された一連の責任を負っています。監査委員会は、当社の財務報告基準および慣行、ならびに社内財務統制を監視して、取締役会によって確立されたポリシーおよび目標の遵守を確認します。役員報酬委員会は、役員報酬ポリシーおよびプログラムを担当します。財務委員会は、財政状態および資本構成を審査し、重要な財務方針および活動を評価します。ガバナンス委員会は通常、取締役会の後継者育成計画を監督し、取締役会選挙に候補者を推薦し、取締役会の委員会のメンバー、職務、および議長を推薦します。さらに、定例取締役会議の合間に業務管理に関わる問題が発生した場合には、執行委員会が、委員会定款における記載に則ってその問題に対処できます。

リスク監督における取締役会の役割

取締役会は、リスクを監督する責任を負います経営陣は、リスク管理を担当します。これには特定と軽減計画が含まれます。会社には、企業およびその事業運営全体にわたるリスクの特定、評価、監視、対処を行うためのエンタープライズリスク管理プログラムが備えられています。各エンタープライズリスクの説明、評価、軽減計画、およびステータスは、マネジメント「リスクオーナー」および監督マネジメントリスク委員会を含む経営陣によって、作成および監視されます。

投資家への働きかけ

当社では、年間を通じて多くの株主に連絡をとって、取締役会の構成および任期に対する当社のアプローチ、報酬の戦略的修正因子、気候変動問題などの「環境、社会およびガバナンス (ESG)」に対する当社のアプローチなど、さまざまなガバナンストピックや役員報酬の問題に関する意見を求めることを慣例としています。これらさまざまなトピックに対する当社のアプローチについて、当社の投資家からは、概ね肯定的なフィードバックが提供されています。当社の包括的株主エンゲージメントプログラムは、決算後のコミュニケーション、1対1の会議、個別ミーティング、投資家の問い合わせへの一般的対応を含む、年間を通じた投資家向け広報プログラムによって補完されます。また、議決権行使助言会社の意見を定期的に取り入れています。このプログラムの多面性により、大規模な機関投資家、中小規模の機関、年金基金、顧問会社、個人投資家を含む幅広い対象者との有意義なエンゲージメントを維持することができます。

ガバナンスへの取り組みに関するその他の情報については、プロキシサーバー pitneybowes.com で「投資家の皆様へ」の下をご覧ください。また、当社の Web サイト pitneybowes.com で [Our Company (企業情報)] > [Leadership & Governance (当社の経営陣とガバナンスについて)] にアクセスしてご覧いただくこともできます。

環境、社会、ガバナンスの説明責任と監督

当社は、責任ある企業市民として行動し、環境、社会、およびガバナンス (ESG) の問題に関する特定の責任に取り組むための包括的な措置を講じています。当社の取り組みは、環境の持続可能性、従業員の安全、多様性、公平性、一体性、倫理、コンプライアンス、地域社会への関与、慈善活動を含む広範な ESG 分野に及びます。これらの責任に取り組む際には、お客様、従業員、ベンダー、当社が事業を運営している地域社会などの複数のステークホルダーを考慮します。ステークホルダーに効果的に奉仕するため、当社は管理プロセスを確立し、当社の責任について全体像を維持しながらあらゆる側面を監督できるようにしました。これらのプロセスには、常設の管理職レベルの委員会、ピツニーボウズガバナンス委員会、ピツニーボウズ取締役会全体が含まれます。また、取締役会全体または特定の委員会のいずれかとの間で ESG の特定の問題について深く掘り下げます。



価値観と倫理

法律や政策は変わりますが、変わらないものが1つあります。それは、お客様、ビジネスパートナー、投資家、同僚、当社が所在する地域社会との誠実かつ公正で、敬意を重んじる関係を維持するという当社の約束です。当社は、会社が期待する行動に従業員が確実に認識できるようにする教育とトレーニングを継続的に提供するだけでなく、倫理に立脚し法律に準拠した文化を背景として成功するのに必要なツールも提供しています。当社のトレーニングクラス、ポリシー、行動規範、報告と相談の手段、および管理サポートは、従業員が難しい選択に迫られたときに正しいことを行うために必要なガイダンスを提供します。当社の上級管理職は、これらの行動をモデル化し、誠実さの文化に対する個人的なコミットメントを実証することが求められます。当社事業や当社を取り巻く世界の変化と、それらが倫理とコンプライアンスにとって何を意味するのかについて、一步離れた立場で定期的に検討することで、倫理とコンプライアンスのプログラムを進化させていきます。

行動規範

*ピツニーボウズのビジネス慣例ガイダンス*は、当社の行動規範であり、世界中の全従業員に対して行動のポリシー、法律、期待に関する概要を提供します。法律に準拠した行動は期待される最低水準であり、従業員は最高の倫理基準に従って行動することを期待されています。公開している行動規範には2つのバージョンがあります。1つは米国に拠点を置く従業員向けで、もう1つはそれ以外の国々に拠点を置く従

業員向けです。国際バージョンは複数の言語で提供されています。その目的は、できるだけ多くの従業員が母国語で読めるようにすること、法的要件と文化的慣例の違いに対応することです。

倫理およびコンプライアンス 検証委員会

当社の倫理およびコンプライアンス検証委員会は、定期的に会議を開催して、業務に影響する規制要件を当社の各部署が遵守しているかどうかを監視し、そのためのサポートを提供しています（たとえば、公共事業の契約や製品コンポーネントの廃棄に適用される規制など）。委員会には、社内の業務機能と事業部門にまたがるシニアリーダーが名を連ねています。委員会は、各事業部門の上級管理職と会合して、リーダーたちが担当部門内のコンプライアンスに関する議論に不可欠な役割を果たすようにします。これらの会議を通して、コンプライアンスの各分野について個人が説明責任を負うことが徹底され、コンプライアンスを管理するための適切なプロセスの配備が確保されます。また、コンプライアンスは正式なコンプライアンスの役割を果たす従業員だけでなくすべての従業員の責任であるというコンプライアンス文化全体を、各事業部内でサポートする役割も果たします。別途設けられている検証委員会は、労働および雇用に関連する倫理とコンプライアンスの問題に重点的に取り組んでいます。

トレーニング

従業員は、自分が会社からどのような行動を期待されているのかを知り、理解する必要があります。当社が従業員に期待することは、毎年行われる教育・トレーニングイニシアチブを通じて伝えられます。これは、さまざまなコンテンツ配布方法を用いて、各従業員グループのニーズに合わせてカスタマイズされます。毎年、主要なコンプライアンストピックに関するトレーニングを実施して、従業員全体に対する一般トレーニングと、役割と責任の性質に基づく各種従業員グループ向け個別トレーニングの両方を提供しています。また、倫理とコンプライアンスという基本項目を従業員が思い出すための情報提供も行っています。新しく加わった従業員は、各自の職務に関連した入門的なコンプライアンストレーニングを受け、その翌年は、従業員全般向けのコースに登録されます。このサイクルによって、従業員が定期的に重要な要件を考えるように促します。毎年のトレーニング資料は、多言語で提供されています。

標準コースに加えて、倫理とコンプライアンスに関するさまざまなオンデマンドのトレーニングとその他の定期的な連絡が実施されます。また、コンピューターにアクセスできない従業員向けに特別に設計されたトレーニングを作成して提供しています。

相談と報告手段

当社は、倫理的な問題への対処について相談すること、および不正やその疑いのある行為を報告することを従業員に奨励しています。当社の倫理ヘルプラインは、サードパーティの管理者により、年中無休 24 時間体制で運営されています。問題があれば、従業員はヘルプラインに（現地法で認められている限り匿名で）電話して報告するか（140 の言語に対応）、オンラインで報告できます。また、グローバル倫理およびコンプライアンス部門に直接連絡するか、ウェブページの報告機能、書簡、電話、機密扱いの電子メールを使用し、連絡することもできます。従業員は、上司、または人事、法務、監査部門のメンバーに問題を報告することもできます。グローバル倫理およびコンプライアンス部門は、法律またはポリシーに違反している可能性のある行いの申し立てをすべて速やかに検証し、申し立てを適宜調査します。調査により申し立てが裏付けられた場合は、適切かつ一貫性のある懲戒処分が適用されます。また、受け取ったレポートを定期的に確認して、傾向を特定し、発生した問題の種類についてシニアリーダーに教育を行い、トレーニングを改善する方法で、プロセスを継続的に改善しています。

リスクと 事業継続

エンタープライズリスク 管理

当社は、当社の企業リスクを特定および監視し、適切な行動計画を通じてこれらの各リスクに対する当社の軽減プログラムを管理するため、正式なエンタープライズリスク管理プログラム(ERM)を導入しています。これらのリスクを当社の戦略、業務、ビジネス環境などの要因に照らして検証し、定期的に更新します。経営レベルのリスク運営委員会が、毎年これを実施します。委員会のメンバーには、事業部門と業務機能の従業員が含まれます。取締役会全体またはその委員会の1つで、各エンタープライズリスクを詳細に検証します。リスクの特定、評価、管理に関連したポリシーとプロセスは、監査委員会によっても独立した検証が行われます。このように特化した多層的なERMプロセスは、当社が株主のために価値を創出し、維持し、実現するうえで欠かせないツールとなっています。

この総合的なリスク管理プログラムには、ESGの責任に焦点を当てた特定のリスクが存在します。当社のESGの責務を明確に考慮する企業リスクには、人と社会、サプライチェーン、製品管理、ブランドがあります。

事業の継続性

当社の事業継続プログラムは、リスク管理プロセスと合致しています。このプログラムの主要目的は、お客様、資産、または従業員に悪影響を及ぼす可能性のある事象の潜在的影響を評価するために進められている緊急時対応計画をサポートすることにあります。ピツニーボウズでは、危機の際の事業継続性をサポートするプロセスを確立しています。中心スタッフと事業部門の取り組みによって、不測の事態にも適切に対応することができます。また、従業員の研修、模擬演習の実施、プログラムの評価を毎年行い、改善を図っています。

顧客プライバシー

ピツニーボウズは、従業員、顧客、パートナーの個人情報や機密情報のプライバシーを維持するために多大なリソースを費やしています。当社の目標は、プライバシーリスクを最小限に抑え、社内規則および法律上の義務を果たし、効果的なデータ管理責任を果たすことで、進化を続けるデジタル経済の変革を促進し、その信頼性を高めることです。製品設計にプライバシーを組み込み、共有情報に関する選択肢をお客様に提示し、お客様のデータの使用について透明性を保ちます。

当社は、欧州連合の一般データ保護規則を含む世界各地の多数のプライバシー関連法規制を遵守しています。このような法律にはさまざまなバリエーションがあるため、当社はプライバシーとデータを保護するために原則主義のアプローチを採用しています。これらの原則は、この情報を公正かつ適切に、適用法に従っ

て収集、使用、開示、保存、アクセス、転送、または破棄するための統一された慣行を伝えるものです。

当社の最高情報リスク責任者は、グローバルデータプライバシープログラムを管理し、全事業部門に加え、IT、イノベーション、社内監査の各部門とも緊密に連携しています。シニアエグゼクティブで構成される当社のプライバシーおよびサイバーセキュリティ運営委員会が、これらの取り組みを監督しています。また、プライバシーリスクとリスク低減計画の検証も、シニアマネジメントからなるリスク運営委員会、取締役会の監査委員会、および取締役会全体とともにを行っています。

環境

環境持続可能性の達成

当社は、当社の事業が環境に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、特に気候関連のリスクと持続可能性に重点を置いて考慮します。当社は、製品とサービスの開発、変更、納入におけるこれらの要素に注意を払っています。また、情報とアイデアを共有し、会社の戦略、製品、運営を環境的持続可能性の観点から見直します。



2040
年までにカーボン
ニュートラルを達成



フリートの効率性と
持続可能性への取り組み



製品梱包における持続可能性
の向上

当社の
電力消費量の
減少率

6%
(2021年)

当社のサイト
2021年にCO2
排出量を**23%**
削減

当社の
トラクターの1ガ
ロンあたりの
マイルの向上率

6%



段ボールのリサイクルの
増加率

50%

2021年
に、再生可能エネ
ルギー由来電力の利
用が2倍超に増加



省エネ
製品設計





当社は、当社に最も関連のある環境リスクに特に注意を払っています。

- 当社の業務で（主に郵便物や小包の仕分けを行う事業所や輸送車両で）エネルギーを使用することによる炭素排出の影響のほか、バリューチェーン、サプライヤ、お客様全体での炭素排出量の影響
- 当社の事業で生産または使用される物理的な商品の影響（主に業務の一環として使用される SendTech 製品と梱包）

当社は、以下の目標を掲げることでこれらのリスクの影響の軽減に取り組んでいます。

- 以下の対策によって、当社事業におけるカーボンニュートラル目標（スコープ 1 および 2）を 2040 年までに達成すること
 - 拠点と車両での効率的なエネルギー使用
 - 再生可能エネルギーの利用拡大
 - 残りの炭素排出量の相殺

- 以下の対策によって当社の製品が環境に与える影響を軽減すること

- 下記に関する持続可能なライフサイクル
- SendTech 製品
- 責任ある梱包
- 廃棄物のインパクトを最小限に抑える

当社のビジネスモデル、目標、戦略は、ネットゼロ経済という長期ビジョンに適合します。これらの目標を達成し、成長と環境の持続可能性を実現するため、当社は業務の効率化に着実に取り組み、既存および開発途上のグリーンテクノロジーの利用に力を入れています。当社のアプローチでは、当社のビジネスに適したグリーンテクノロジーの早期導入が、継続的なテクノロジーの進化に伴う変化を活用する柔軟性と結び付けられています。

当社には長い革新の歴史があり、当社はそれによって新しい状況への適応を幾度となく可能にしてきました。持続可能性サービスの革新は、このアプローチ

の一例です。今日、当社ではこの同じ精神でネットゼロの課題に取り組んでいます。

当社は、上記の環境、社会、ガバナンス (ESG) の監督の一環として、進捗状況を管理および報告します。気候変動と持続可能性に関する情報については、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)、サステナビリティ会計基準審議会 (SASB)、および報告基準を国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) の下に統合する新たな取り組みなどの、情報開示の枠組みを参考にします。当社のアプローチは、ガバナンス、戦略、リスク管理、および指標と目標の 4 つの TCFD 実施カテゴリに及んでいます。TCFD の開示要件との整合性については、[付録](#)でさらに詳しく説明します。

カーボンニュートラルへの進展

当社は、2020年企業責任報告書において、2040年までに事業におけるカーボンニュートラルを達成することを約束し、その目標を達成するための戦略を定義しました。この約束は、長年の努力が形となって現れたものであり、正しいことを正しく行うという当社の価値観を具現化しています。

前回の企業責任報告書以降、主なCO2排出源への対応に関して大きな進歩を遂げてきました。たとえば2021年には、再生可能エネルギー証書(REC)を含む新しい契約を通じて、再生可能電力のシェアを11.5%から29.7%に増やしました。また、すべての物流車両に高度なテレマティクスを導入しました。さらに、梱包機を増やして、廃棄物収集を最適化しリサイクル業者とより緊密に連携することで、段ボールリサイクル能力を劇的に改善しました。

測定基準

2019年、当社は2020年の炭素排出量目標を1年前倒しで達成しました。2020年、当社はCO2排出量の削減と再生可能エネルギーの利用拡大に関する新たな5年目標を設定しました。当社は、目標に照らした実績、当社の事業の変化、持続可能性に重点を置いた新技術に基づいて、当社が設定した目標を継続的に見直していきます。この分野における当社の実績を、当社の事業の性質や規模の変化を反映した正確な数値として表すため、対応する絶対的で標準化された効率性指標と主要業績指標を開発しました。

新たに基準年とした2019年に対して、2025年にスコープ1とスコープ2（市場ベース）の排出量を8%（収益に標準化）削減する目標を設定しました。

2021年には、19%の削減（収益に標準化）を達成し、目標を大きく上回りました。さらに、絶対値（収益に標準化しないベース）で、スコープ1と2の排出量を2019年の基準と比べて7.2%削減しました。2021年には、2040年までにスコープ1および2のカーボンニュートラルを達成することも約束しました。



これらの成果を受けて、カーボンニュートラルへの取り組みと昨今のベストプラクティスの進展に合わせた新しい短期目標セットを評価しています。

当社は、2020年には「目標設定証明」を、2021年には「目標達成賞」を受賞したことで、「卓越した温室効果ガス」部門での「気候変動リーダーシップ賞」への選出が2年連続となりました。この2度の表彰では、エネルギー効率の向上と環境フットプリントの削減における一貫した成功が評価されました。これは、次のようなことによって可能になりました。

- 2015年から2020年までに排出量を8%削減するという目標を設定し、2019年に1年前倒しで達成した。
- 拠点の統合によるエネルギー効率の向上に投資する。
- 社内経路の集約、ドライバーと車両の最適化、その他の燃料節約対策の実施によってフリートを最適化する。



ピツニーボウズは、2009年以降、世界的なエネルギー消費データを収集し、専門家の支援を得て炭素排出量を計算し、そのデータについて第三者機関による検証を受け、CDPを通じて報告しています。当社のCDPカーボンマネジメントレポートの履歴は、www.cdp.netで「ピツニーボウズ」で検索することで参照できます。

カーボンニュートラルへの移行

ピツニーボウズには、気候変動に取り組んできた歴史があります。10年以上前に、基準となる温室効果ガス(GHG)フットプリントを確立し、エネルギー消費と省エネルギー、当社のカーボンフットプリントの年次公開報告など、気候変動のリスクと機会に対処するためのGHG/カーボンマネジメントプログラムを策定しました。当社は、独立した第三者審査による検証済みプロセスを用いて、各事業向けのガイダンスを提供し、企業全体でのエネルギー消費データ収集基準を提示して、各事業の役割と責任の概要を示すとともに、データを収集し会社に報告するためのツールを構築しています。

2021年、当社の戦略はCO2排出量に明らかな影響を与えました。

2020年に単一のCO2排出源として最大だったのは、当社の拠点での電力使用に伴う排出量でした。当社は、2020年後半に再生可能資源から電力を調達する戦略を導入し、2021年にそれを加速させました。これにより、このタイプのCO2排出量に対し、33%という大幅な削減を実現しました。同時にピツニーボウズは、ロジスティクス車両フリートの拡大に焦点を置いて、eコマース対応企業へと戦略的変革を推進し続けました。その結果、2021年には、事業における最大のCO2排出源は輸送車両と個人用車両でのディーゼル燃料とガソリンの使用となり、事業からのCO2排出量の約56%を占めました（スコープ1と2）。2番目に多い排出源は拠点でのエネルギーの使用（主に電力使用）で、CO2排出量の約36%に相当しました。当社の最初の長期目標のうち残っているのが、この2つのカテゴリの排出量の削減となります。

当社は引き続き、あらゆる業務においてエネルギー効率の向上に努めています。部門の枠を超えた Energy Task Force（エネルギー対策チーム）の活動を通して省エネルギーに関する従業員の意識が高まり、省エネルギープロジェクトを実施することで、エネルギー消費量が大幅に削減されました。2021年には、拠点の面積が2.3%減少したため、電力消費量は6.6%減少しました。全体として、スコープ2（市場ベース）の1平方フィートあたりのCO2排出量は、2020年と比較して31%減少し、2019年の基準値と比較して47%減少しました。

当社が最近行った用地取得の一部は、主な暖房源として天然ガスが好んで使用される地域で行われており、それによって一部の電力使用が天然ガス使用に入

れ替わりました。この新しい暖房方法を考慮に入れても、電気と天然ガスを含む当社拠点関連CO2排出量は、2020年と比べて23%減少し、2019年の基準値と比べて41%減少しました。

2021年のエネルギー使用量にはCOVID-19パンデミックのため在宅勤務する従業員の数が増え、反映されている一方、長期的な数値は、パンデミックの特定の影響をはるかに超えて順調に進んでいることを示しています。拠点統合、モーションセンサーによる照明器具の効率化、コンプレッサーとHVAC（空調設備）のアップグレード、エネルギー監査、従業員のエンゲージメントとトレーニングがすべて、この長期的な削減に貢献し続けています。

2021年に、当社は面積約400万平方フィートの新規施設および改築施設でこのテクノロジーを使用し、必要に応じて従来の照明からエネルギー効率の高いLED照明（モーションセンサー制御付き）への切り替えを引き続き実施しました。また、引き続き、必要に応じて効率性の高いHVACユニットと高速ファンを追加し、空調ユニットを補完する効率的な直接冷却を行うことで省エネを改善しました。2021年には、このような追加設備でカバーされる範囲が700,000平方フィート近くに達しました。

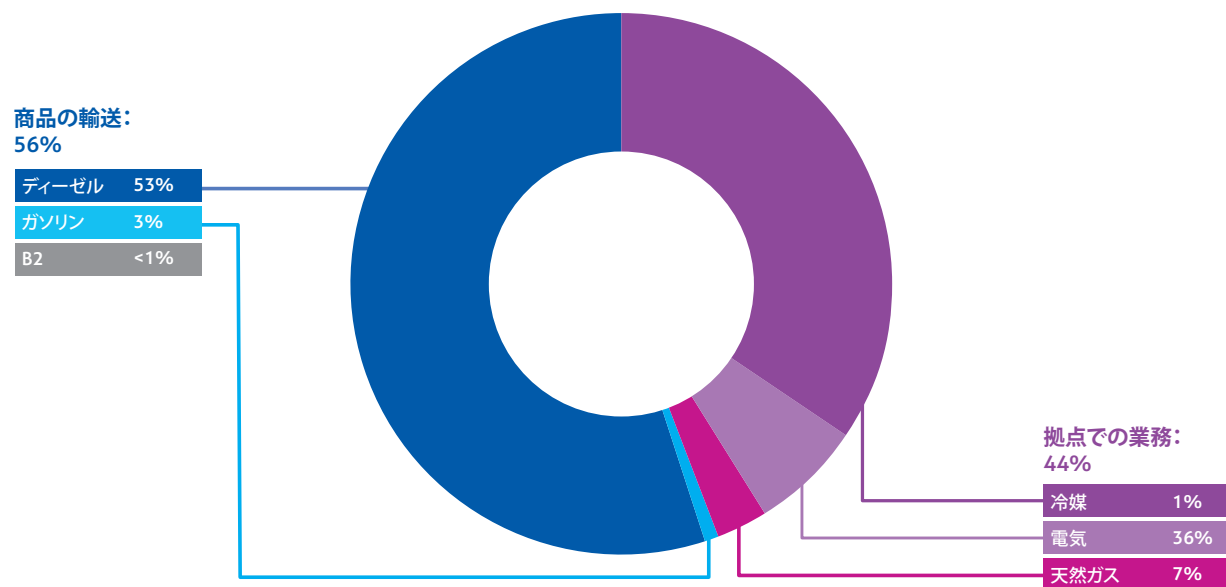
効率的なロジスティクスフリート

輸送とロジスティクスは、当社のグローバルeコマース事業と事前仕分け事業の重要な構成要素であり、550台を超える商用動力車、バン、トラック、トラク

ターからなるフリートを擁しています。これらの事業は成長を続けており、フリートの規模も拡大すると予想しています。そのため、当社は環境的な観点から今後もフリートの効率化に取り組んでいきます。

当社は、ロジスティクス業務の成長における重要な構成要素として、エネルギー源の多様化と代替エネルギーの利用が必要であることを認識しています。2021年に、当社は引き続き、フリートでの持続可能燃料（たとえばバイオディーゼルとディーゼルを2パーセントと11パーセント混合した燃料など）の使用量を増やしました。また、トラックの電化における技術進歩も積極的に監視しています。

排出源ごとのCO2 - 2021年



テクノロジーの急速な進化とフリート電化に関連する業務上の考慮事項を踏まえ、当社では、業務におけるパイロットプログラムの実施、結果の分析、他社の経験から学びを得た電化戦略の改善に重点を置いています。

これらはいずれも、事業を拡大しながらカーボンニュートラルを達成するための当社の長期戦略の重要な要素です。当社は、新しい技術と効率性の高い社内フリートキャパシティを追加することで、単位ビジネスキャパシティあたりの CO2 排出量を削減しながら、増加し続けるお客様をサポートできるネットワーク能力を確保していきます。

最適な傾斜のボンネットとグリル、エアデフレクター一体型バンパー、エアロダイナミックミラー、アップワードアシル、一体型アンテナなど、省エネのための改良をトラックの設備に施しました。2020年と2021年に当社が追加したトラックはすべて、車両前面からエンジンコンパートメントに入る空気を減らす牽引フックカバーと、フロントガラス周りの気流を改善する A ピラーデフレクターを装備しています。

車両のアイドリングはエネルギー効率を低下させません。当社には、厳格なポリシー、目標、ツール、監視能力を備えてアイドリング削減を図っています。規定の時間を超えたアイドリングを防止するために、当社の車両には自動エンジン停止システムが装備されています。同様に、アイドリングによる無駄な燃料消費を最小限に抑えるために、長距離寝台車に補助動力装置 (APU) を装備しています。さらに、燃料消費量、燃料コスト、炭素排出量、稼働時間、アイドリング時間などの正確な運用データと持続可能性データを提供するテレマティクスをフリート全体に導入しました。同時に、

経路最適化ソフトウェアを使用することで、経路距離と移動時間を最小限に抑えることができました。また、燃料購入カードの利用を拡大し、持続可能性やその他の効率性評価で使用するデータの品質と可視性を向上させました。このデータを綿密に監視することで、パフォーマンスの低い車両を検出し、是正措置を講じることができます。

これらの取り組みの結果、当社のトラクターフリートの平均燃料消費量は、2019年の1ガロンあたり6.2マイルから、2020年には1ガロンあたり7.6マイル、2021年には1ガロンあたり8.06マイルへと向上し続けています。

米国 EPA SmartWay メンバーシップ



ピツニーボウズは、所有するフリートに関して米国の EPA SmartWay プログラムに加入しました。SmartWay は、貨物の輸送効率を測定、評価、改善することで、企業によるサプライチェーンの持続可能性の向上を支援します。2004年に開始されたこの自主的な官民プログラムは以下のメリットをもたらします。

- サプライチェーン全体で燃料使用量と貨物排出量に関する情報を追跡、文書化、共有するための、包括的で広く認知されたシステムを提供します。
- 企業がより効率的な貨物輸送業者、輸送モード、設備、運用戦略を特定して選択し、サプライチェーンの持続可能性の向上とコストの削減を実現できるように支援します。
- 高度な燃料節約技術の利用を促進することで、輸送関連の排出量を削減します。

個人用車両の効率

当社のカスタマーサービス担当者や営業担当者は、お客様のニーズを満たすために、ほとんどの時間、外回りを行っています。その際に現地のポリシーに応じて個人所有の小型乗用車かピツニーボウズの社用車を運転します。2020年以降、ヨーロッパにおける一般的な慣行に沿って、米国のカスタマーサービス担当者や営業担当者を個人所有車から社用車に切り替える意欲的なプログラムを展開してきました。この戦略により、車両の効率レベルをより明確に把握するとともに、より効率的な車両の選択やハイブリッド車もしくは完全電気自動車などの代替エネルギー車の利用増加などの全社的改善を実施することが可能になり、カーボンニュートラル達成という目標がサポートされます。

以前、当社ではフリートの効率レベルを、1米国ガロンあたりのマイル数で報告していました。このような数字が該当しない電気自動車に対応するために、今後は小型乗用車の効率性能を1kmあたりのCO2グラム数 (gCO2/km) で報告するようにします。

拠点での再生可能エネルギーの利用拡大

当社は、再生可能エネルギー証書 (REC) をバンドルした電気契約のグリーンリテールプログラムを通じて電力を再生可能資源から調達する拠点の数が大幅に増加したことを、誇りに思っています。2019年には、2025年までに少なくとも20%のエネルギーを再生可能資源から調達するという目標を設定しました。2021年に、この目標を上回る29.7%を達成しました。現在は、エネルギー市場の規制が緩和された州 (エネルギー入手が容易な地域) にあるすべての拠点で再生可能エネルギーを調達するという、さらなる取り組みを行っています。これにより、再生可能エネルギーの割合は2025年までに約50%になる見込みです。

2020年、グリーンリテールプログラムは、当社のグローバル e コマースおよび事前仕分け事業部門内の6つの事業所で、再生可能エネルギー契約を通じて約10,375 MWhの再生可能電力を調達しました。2021年には、再生可能資源由来電力の量が2倍超の25,093 MWhとなり、再生可能資源関連の電力の割合は29.7%になりました。このプログラムを通じて持続可能な電力を調達する拠点の数は、18に増えました。このプログラムに関連する典型的な再生可能電力は、風力によって生成されるタイプです。

ピツニーボウズは、長期にわたってグリーン電力パートナーシップに参加しています。これは、代替エネルギーの開発と購入の促進を目的として、米国環境保護庁 (EPA) との間に結ばれた業界パートナーシップです。2021年、当社はこの重要な官民パートナーシ

ップの配送カテゴリにおいて、引き続き常任企業パートナーを務めました。



炭素排出量の相殺

当社では、自社の戦略に沿って、炭素相殺（カーボンオフセット）に対するアプローチをシフトしました。まずはエネルギーの効率的な使用に重点を置くことで消費量の削減につなげ、次に再生可能資源由来の電力シェアを増やすことに重点を置きます。カーボンニュートラルを達成する戦略の一環として、カーボンオフセットプログラムはこうした取り組みを補完するために引き続き必要であると、当社は考えています。

スコープ3

当社ではピツニーボウズのバリューチェーンに関連する排出量の重要性を認識しているため、今年度は排出量レポートを拡大してスコープ3の全排出量も含めるようになりました。下に示したグラフは、スコープ3の各カテゴリがどの程度この問題に関連しており今後計算と報告が必要とされるかについてまとめたものです。

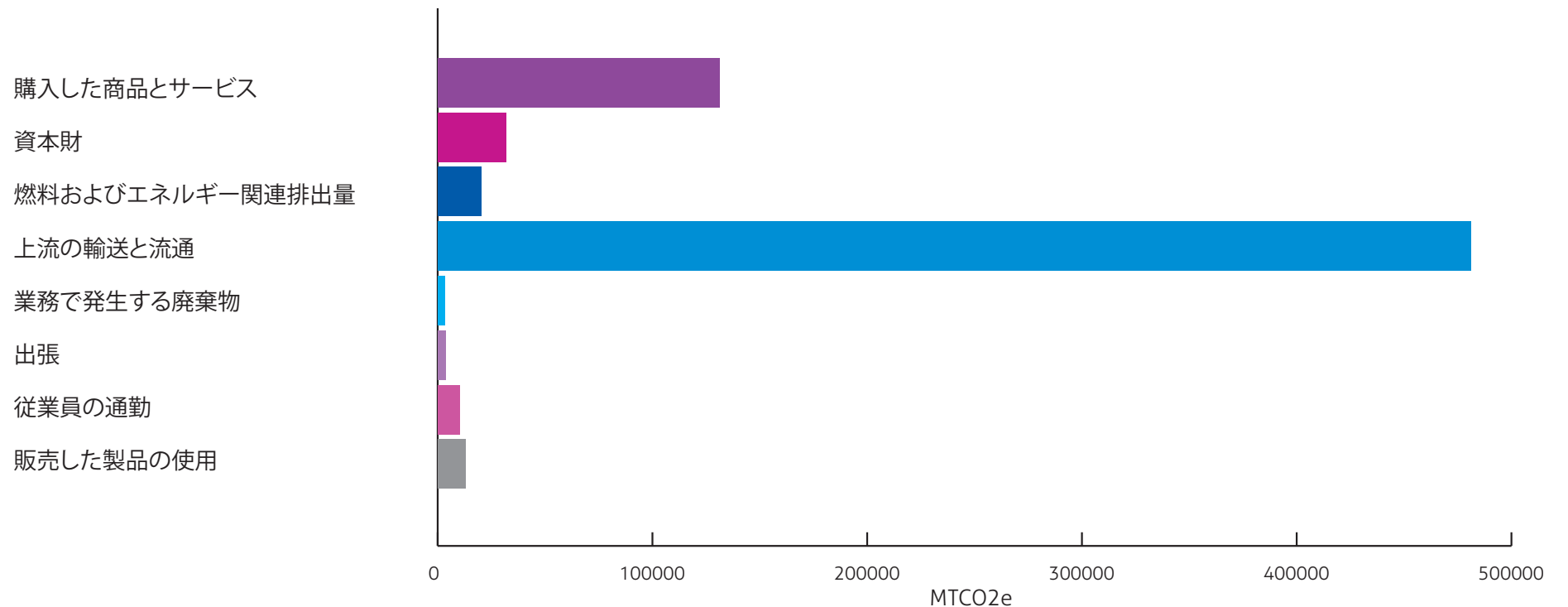
当社のバリューチェーンにおける CO2 排出源には、以下のような主要活動が含まれています。

- 陸上輸送や国際海上/航空輸送などの外部ロジスティクス活動
- 製造から、お客様による電力使用、および最終処分に至るまでの、SendTech 機器のライフサイクル
- 従業員の空路移動や通勤など、当社の業務に結び付いた活動

当社はサプライチェーンと連携し、外部カーボンフットプリントの改善に力を合わせています。当社の最優

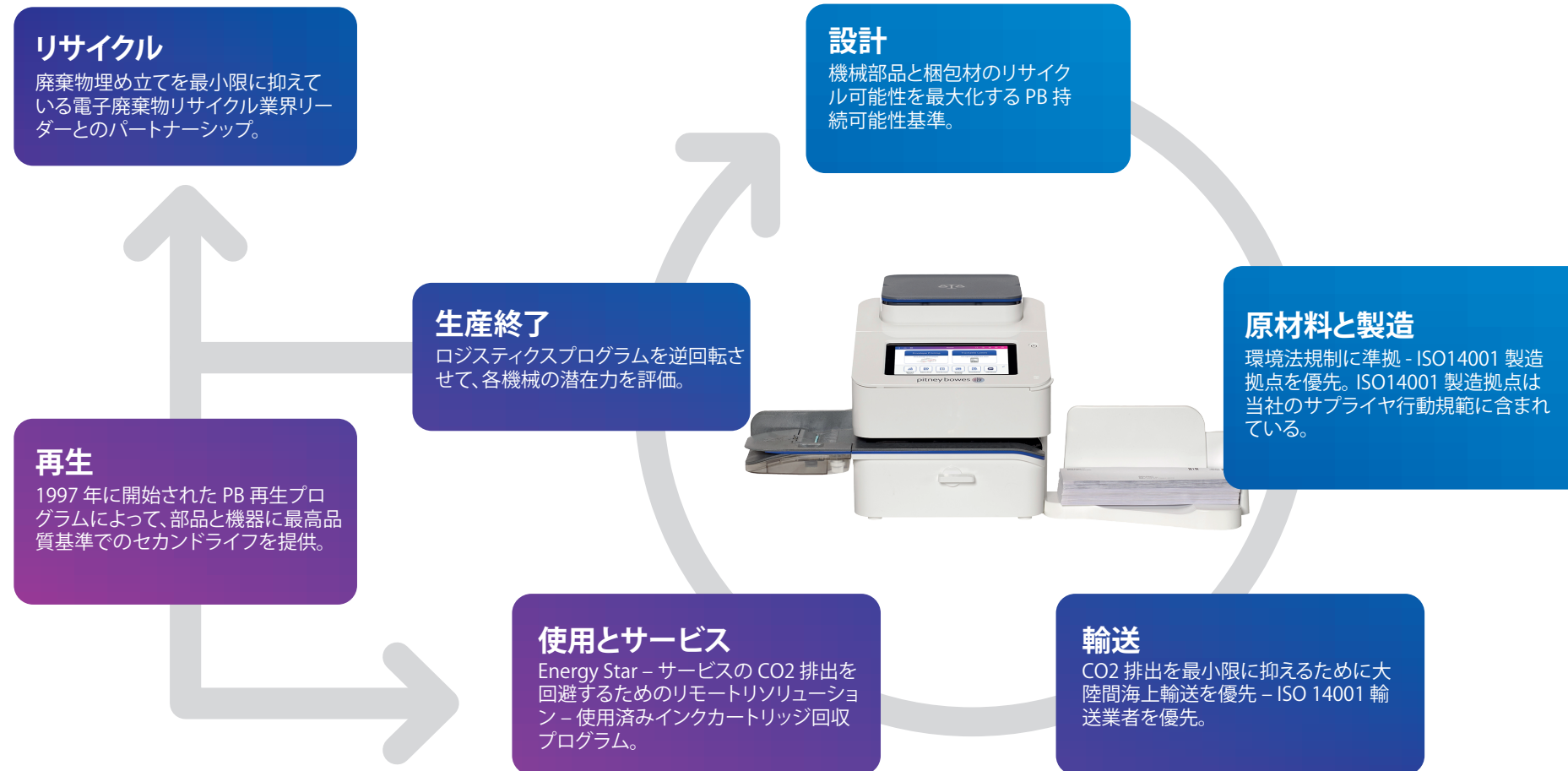
先事項は、気候変動への取り組みの重要性を促進し、CO2 排出削減目標を測定、公表、設定するパートナーの数を増やすことにあります。当社は、パートナーの CO2 排出に関するパフォーマンスとそれを削減するための戦略について直接的な情報を入手し、今後の改善のためのアクションプランをパートナーとともに策定することを目指しています。これは、サプライヤの選択に関する戦略的意思決定につながります。

カテゴリ別スコープ3 GHG 排出関連度



環境に対する当社製品の 影響の軽減

ピツニーボウズの持続可能な発送ソリューション



SendTech 製品の持続可能なライフサイクル

当社の SendTech 事業では、郵送と配送を容易にするためのさまざまな機器をお客様に提供しています。当社は、初期コンセプトから製造、輸送、使用、再生、再利用、廃棄後のリサイクルまで、これらの製品のライフサイクル全体を通じて製品の環境への影響を軽減することに取り組んでいます。

省エネ製品設計

当社はエネルギースター® パートナーとして米国政府の厳しい環境基準に裏付けられたエネルギー効率の高い製品を提供しています。当社の SendPro 製品ファミリー (SendPro MailStation、SendPro C シリーズ、SendPro P シリーズ) のほか、デジタル郵便システムとイメージング機器の多くがエネルギースター認定です。このプログラムは、お客様が SendTech 機器を使用する際の電気使用量の削減に役立つため、CO2 排出量の削減に貢献しています。

環境製品コンプライアンス

当社は、自社製品が適用される環境基準に準拠していることを保証するための厳格なプロセスと手順を定めています。これらのコンプライアンス基準をサプライヤ行動規範、サプライヤ契約、エンジニアリング基準、製品仕様に組み込んでいます。サプライヤに対しては、コンプライアンスを監視するために使用するデータベースに関連データを入力することを要請しています。また、お客様に提供する情報が正確で最新であることを保証するため、主要サプライヤと定期的に打ち

合わせを行い、当社のインクに含まれる化学成分の再分類などの問題を含め、持続可能性と規制の問題への対応を推進しています。

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) は、人の健康と環境を有害な化学物質への暴露から保護することを目的とした欧州連合の規則です。他の多くの国でも同様の法律が制定されています。REACH 高懸念物質 (SVHC) を含んでいる可能性のあるピツニーボウズ製品については、EHS@pb.com にお問い合わせください。当社の製品コンプライアンスチームは、ピツニーボウズブランドの化学製品が会社の安全性要件を満たし、適切な輸送および最新安全性データシートを備え、規制報告用に適切に追跡管理されていることを保証するための審査と承認を担当しています。また、主要なサプライヤと協力して、製品の製造方法と納入方法に毒物学分野の進歩を取り入れています。

持続可能な調達

ピツニーボウズには、アップストリームとダウンストリームの両方に、サービスプロバイダと材料メーカーからなる大規模で複雑なサプライチェーンがあります。サプライチェーンの環境への影響を理解し、それを最小限に抑えるために協力することは、当社自身の環境への影響を最小限に抑える戦略の重要な要素です。当社のサプライヤ行動規範は、当社がこのような関係を選択し維持するうえで、環境の持続可能性に関してサプライヤに期待するレベルを定めており、当社の定期的な対話、調査、レビューは当社の期待が満たされていることを確認するのに役立ちます。このような話し合いの中で、CO2 排出を含む環境への影響、天然資源の使用やリサイクル素材の使用の可能

性といった業界固有の影響を確認できます。これは、たとえば植樹などの自然に根ざしたソリューションを通じて影響を最小限に抑制または環境を回復する取り組みを促進、特定、サポートする機会でもあります。

グリーン再生

ピツニーボウズには、製品の再生とリサイクルに取り組んできた長年の経験があります。米国、カナダ、ヨーロッパの各地にセンターを設置し、お客様から回収した製品の再生、部品再利用、リサイクルを行っています。私たちは常にプロセスの改善に努めています。2021 年には、より多くのマシンカバーを選択、更新、再利用して、未使用原料を使用する新しいカバーの作成を回避するための道筋を見つけました。また、一部のモデルを再設計して、主電源から画面に電力を供給することにより、独立したリチウム電池を使用しなくても済むようにしました。2021 年、当社は 20,000 ユニット以上を再生し、688,000 ポンド以上の廃棄物をリサイクルから再利用に転換しました。

責任ある梱包

ピツニーボウズは、e コマースの世界的リーダーとして、社内業務と発送の両方で梱包を義務付けています。当社は、段ボールベースの梱包を信頼できる持続可能なパートナーから調達し、森林認証プログラム (PEFC)、持続可能な森林イニシアチブ® (SFI®)、森林管理協議会™ (FSC®) などの外部機関によって認定された材料を使用していることを実証できるサプライヤを優先的に選択しています。これらの組織は、森林資源の持続可能な管理に貢献し、生物多様性の保護を支援しています。

当社の製品と事業は、生物多様性や水に重大な直接的影響を与えず、段ボールベースの梱包の調達は、生物多様性と水に対する当社の主要な間接的影響を表しています。当社のエンジニアは、梱包の機器保護能力を損なうことなく、梱包の環境パフォーマンスを改善することに熱心に取り組んでいます。当社の外部梱包は、通常は使用後にリサイクルされる (PCR) 資源を 25~35% 含む段ボールで作られています。当社の内部梱包は種類が豊富で、当社は郵便料金計器とインサーターに発泡スチロール (EPS) を使用せず、PCR パルプ 100% の段ボール製のインサーターに置き換えるなどの対策を講じて、内部梱包の改善に努めてきました。より多くの衝撃吸収インサートを必要とする重い機器には、現時点ではリサイクルできない材料を使用していますが、その構造的性能によって保護が確保されるため、EPS 梱包よりも必要な材料が少なく済みます。部品や小型品目については、2021 年に 8,000 ポンド近くのプラスチック製エアバッグを、揉んだ再生紙に置き換えて、それに伴うプラスチック廃棄を減らしました。

また、業務で使用する梱包材も改善しています。ゲイロード (パッケージが入ったパレットを包む保護段ボール) を再利用し、再利用率をさらに高めるプログラムを導入しています。

USPS の主要パートナーとして、ピツニーボウズの事前仕分けでは、トレイ、パレット、スリーブなどの USPS 再利用可能取り扱い資材を完全に統合し、郵便ネットワークの廃棄物を最小限に抑えています。

廃棄物の影響を最小限に抑える

当社が 2021 年に最も多くリサイクルした材料カテゴリは、段ボール箱、混合電子機器、混合リサイクル可能物でした。当社は環境保護のベストプラクティスを推進するために、国際的に広く認められている環境規格 ISO 14001 に基づく環境管理システムを使用しています。英国では、このシステムは 1997 年から ISO 14001 の認証を受けています。当社は、すべての国で廃棄物パートナーを慎重に選択しており、ISO 14001 など第三者の環境認証評価を取得した企業を優先しています。

ピツニーボウズは、物流センター、オフィス、再生拠点の3種類の施設を運営しています。各施設にはそれぞれ固有の種類の廃棄物があり、当社はそれを適切な方法で管理しています。

- 当社の最大量の廃棄物は物流拠点で発生しており、そのほとんどは無害な段ボールベースの梱包材とプラスチック製シュリンクラップです。当社業務内ではゲイロード再利用を優先し、お客様にはゲイロードを返却してお客様側での廃棄を最小限に抑えるよう奨励しています。2021 年も、段ボール使用量の多い e コマース事業部門に統合段ボール梱包装置およびリサイクルプラットフォームを導入し、効率的に再利用できなくなった段ボールを処理する段ボールリサイクル機能を引き続き強化しました。2021 年にこれらの現場機能によって再生された段ボールの量は、前年の 2 倍を超えました。年間で 4,315 トンの段ボールを回収しました。

当社のグリーン再生サイクル



- 2021 年もオフィスの利用には COVID-19 パンデミックの影響が続いていますが、当社のオフィスでは従来から紙、コンピューター、関連する消耗品の使用に伴う少量の廃棄物しか発生していません。当社は、地域のリサイクル活動を通じて環境への影響を最小限に抑えています。
- 当社の SendTech 製造拠点は、2 番目に大きな廃棄物発生源です。この拠点は、循環経済の精神で機器を再利用するという当社の優先事項に従って、顧客リースの終了時に再生のために SendTech 機器を受け取ります。発生する主な廃棄物は、電子機器、プラスチック、金属です。当社は、さまざまな種類の廃棄物の分別と適切な処理を促進するため、再利用できない部品や機械は可能な限り細かく分解し、責任を持って廃棄します。可能な場合は、物理的選別や機械的粉碎などのプロセスを使用して鉄、非鉄、貴金属、プラスチック、電子機器などタイプ別に材料を分別している責任あるリサイクル業者に送ることにより、廃棄物をリサイクルして他の産業で使用されるよう努めています。回収された材料はリサイクル原料として使用されるため、未使用原料を掘り出す場合よりもエネルギーと資源が節約されます。このオプションを達成できない場合のみ、エネルギー回収プロセスによって廃棄物を処理します。当社は、埋め立てられる廃棄物をゼロにすることを目指しています。2021 年には、1,983 トンの電子廃棄物、452 トンの混合リサイクル可能物、87 トンの各種事務用紙、46 トンのプラスチックを回収しました。

インクカートリッジのリサイクル

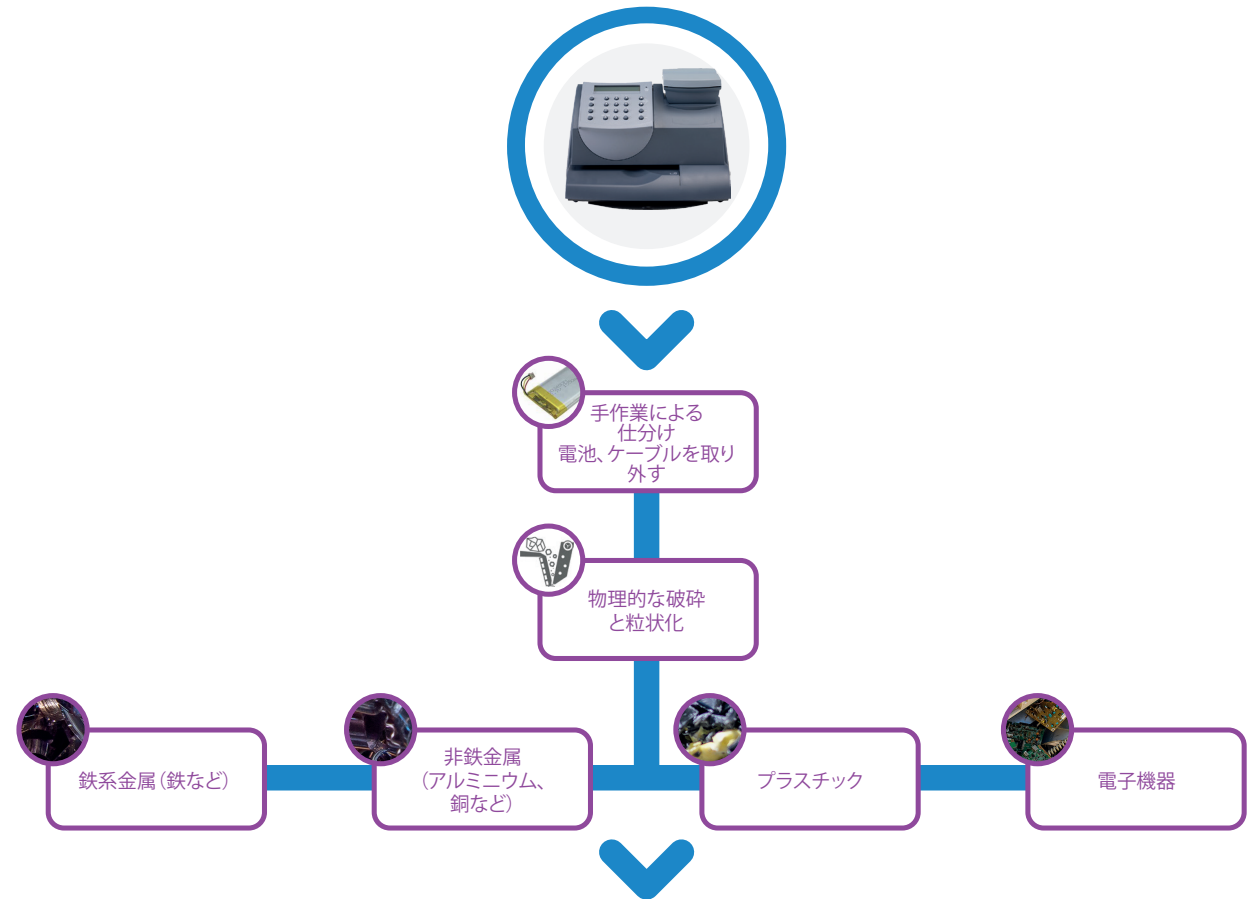
ピツニーボウズのハードウェア発送デバイスでは、独自のインクカートリッジを使用しています。使い終わった後、ほとんどのお客様は他の電子機器廃棄物と一緒に責任を持って廃棄しています。しかし、廃棄物処理の流れの中で廃棄できない、あるいは廃棄することを好まないお客様もいます。そのようなお客様のために、当社はカートリッジを現地の施設に返却できるオプションを用意しています。このような施設はほとんどの国にあり、責任を持ってカートリッジを廃棄できます。

水の使用

当社の再生業務では、再利用可能と見なされた部品は、水ベースの洗浄剤を使用して徹底的に洗浄されます。作業はクローズドサーキットで行われ、水はできる限り再利用されます。当社の機器の性質上、発生する廃水の多くは印刷エンジンに含まれるインクによって着色されています。そのため、回収して専門の業者に送り、処理してもらっています。

また、同じ拠点でシーリングソリューション EZ シールを製造するのにも水を使用しています。当社では、この水の使用による環境への影響は重大ではないと考えています。また、施設のある場所は、水ストレスの低い地域です。

SendTech 機器使用終了時におけるリサイクル原料の回収



未使用原材料を置き換えるために販売されるリサイクル原材料 - 正味 CO2 増加と新しい原材料の掘り出しとの比較

C シリーズ梱包材のリサイクル可能性

外箱

段ボール箱
再生材料 25~35%
1786g



インナー パッケージ

パルプ段ボール
再生物材料 100%
1474g



リサイクル
可能な材料：

95.7%



フォーム パッド

プラスチック
29g



ジッパー バッグ

プラスチック
118g



リサイクル
できない材料：

4.3%

環境パフォーマンス

会社の実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
スコープ1 (CO2 換算メートルトン)	27,170	27,273	28,660	30,478	34,211	40,614
スコープ2 拠点ベース (CO2 換算メートルトン)	45,016	48,723	47,924	41,241	35,368	30,620
スコープ2 市場ベース (CO2 換算メートルトン)	30,341	61,681	39,537	37,958	34,177	22,921
絶対排出量: スコープ1 および2 排出量市場ベース (CO2 換算メートルトン)	57,511	88,954	68,197	68,436	68,388	63,535
総収益 (100 万ドル)	2,656	2,784	3,212	3,205	3,554	3,674
企業効率の強度比: 収益あたりのスコープ1 および2 排出量市場ベース (MTCO2e/収益 (100 万ドル))	21.65	31.95	21.23	21.35	19.24	17.29
スコープ3						
購入した商品とサービス						131,107
資本財						31,871
燃料およびエネルギー関連アクティビティ						20,363
上流の輸送と流通						481,071
業務で発生する廃棄物						3,316
出張						3,671
従業員の通勤						10,377
上流のリース資産						関連性なし
下流の輸送と流通						関連性なし
販売した製品の処理						関連性なし

会社の実績(続き)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
販売した製品の使用						12,894
販売した製品の使用終了時処理						関連性なし
下流のリース資産						関連性なし
フランチャイズ						関連性なし
投資						関連性なし
スコープ3の合計(CO2換算メートルトン)						694,670
直接および間接的な二酸化炭素総排出量(MTCE) (スコープ1、2、3)						758,205

拠点の実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
拠点面積(カレンダーで正規化された平方フィート)	5,648,527	5,919,046	7,249,251	6,802,827	8,006,252	7,818,621
拠点効率の強度比: 1,000平方フィートあたりのスコープ2市場ベース排出量 (MTCO2e/1,000平方フィート)	5.37	10.42	5.45	5.58	4.27	2.93
拠点効率の強度比: スコープ1(天然ガス、燃料油、冷媒)+1,000平方フィートあたりのスコープ2市場ベース排出量(MTCO2e/1,000平方フィート)	5.82	10.82	5.96	6.15	4.72	3.61

エネルギー調達実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
購入または取得した電力の総消費量 (MWh)	104,018	115,600	116,295	102,341	90,583	84,565
バンドルされた REC の合計 (MWh)					4,493	21,399
バンドルされていない REC の合計 (MWh)					5,882	3,694
REC を通じて調達された再生可能電力の割合*					11.5 パーセント	29.7 パーセント

*当社の REC の購入および報告の方法が 2020 年に変更され、バンドルされた REC とバンドルされていない REC が区別されるようになりました。

フリートの実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
移動排出源からのスコープ 1 の CO2 排出量 - B2、B20、ディーゼル、E85、E100、LNG、メタノール、プロパン、ガソリン (MTCO2e)	24,630	24,923	24,998	26,628	30,572	35,281
車両の燃料使用量 - ディーゼルとガソリンの合計 (ガロン*)	2,414,260	2,419,031	2,447,232	2,603,767	2,980,880	3,425,426
フリート効率の強度比：						
トラクターの燃料消費量 (1 ガロンあたりのマイル (MPG*))				6.2	7.6	8.06
トラックの燃料消費量 (1 ガロンあたりのマイル (MPG*))				10	10.3	10.66
バン (ディーゼル) の燃料消費量 (1 ガロンあたりのマイル (MPG*))					14.5	23.76
バン (ガソリン) の燃料消費量 (1 ガロンあたりのマイル (MPG*))				9.8	9.8	15.22
個人用車両のメーカー CO2 排出量平均値 (gCO2/km) **						152

*米国ガロンおよび MPG

**個人用車両の CO2 排出量測定単位が、US MPG から gCO2/km に変更され、フリートの電気自動車配備に対応できるようになりました。

リサイクル/廃棄回避された廃棄物

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
年間重量 (ポンド、米国のみ)	9,287,065	16,347,146	10,574,606	10,101,622	12,158,115	13,863,779
廃棄物強度比： 収益 (100 万ドル) あたりのリサイクル/廃棄回避された廃棄物	3,497	5,872	3,292	3,152	3,421	3,773

製品リサイクル

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
累積重量* (ポンド、米国・カナダのみ)	57,874,935	63,273,678	68,377,428	72,730,444	76,643,728	80,637,648

*再生された機器とリサイクルされた電子機器廃棄物の合計

ソーシャル 従業員

ピツニーボウズが100年近くにわたって卓越した高い業績を維持してきた道の中には、常にダイバーシティとインクルージョンが伴っていました。当社では、これが長期的な価値創造の基盤になると信じて、より良いことをより多く行うための方法を継続的に模索しています。

ダイバーシティに対するアプローチとして、私たちは皆人間でありながら全員に違いがあるという二重の現実が認識されています。私たちは、個性をもたらす違いも大切にしながら尊厳と敬意の念を持って互いに接することができると思っています。当社では、違いの多彩さと、共通する人間性の尊重とを兼ね備えて、業績の改善とコラボレーションの深まりを推進すべく努めています。



米国の Best Places to Work for LGBTQ Equality に選出



Human Rights Campaign Foundation 2022年

総安全災害度数率の大幅な減少



11,000 人超の従業員を擁するグローバル企業

America's Best Employers for Women に選出



Forbes Magazine
2018年、2019年、2020年、2021年

America's Best Employers for Diversity に選出



Forbes Magazine
2019年、2020年、2021年

米国内の
従業員の **50%**
近くが白人以外



サプライヤのダイバーシティへの取り組み

従業員支援プログラム



無料のメンタルヘルス
カウンセリング

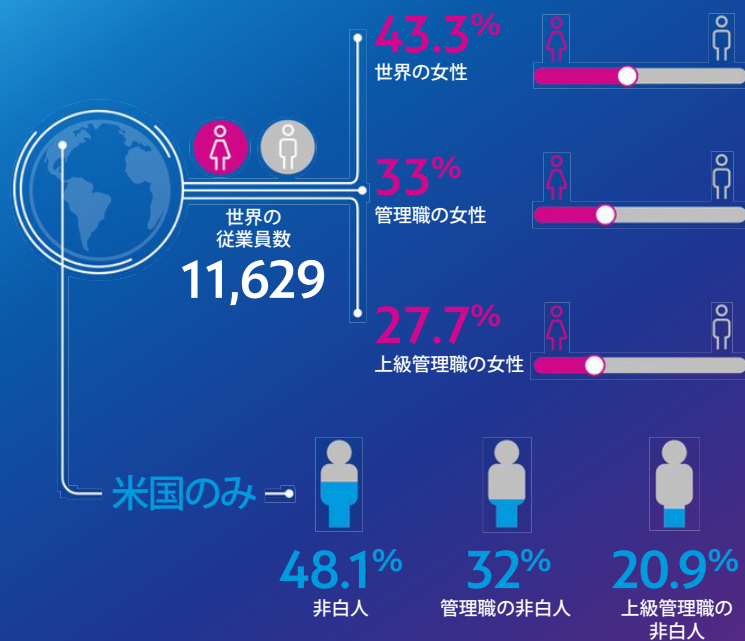


私たちにとって、ダイバーシティは現実であり、インクルージョンは機会です。インクルーシブであることは、共通目標の追求に際して違いの強みを生かす上で役立ちます。ピツニーボウズでは、お客様、市場、チーム、コミュニティの利益のためにダイバーシティの価値を最大限に発揮したいと考えているため、意図的にインクルージョンを目指しています。

ダイバーシティとインクルージョンは競争上の差別化要因になると、私たちは考えています。それは、優れた

人材を引き付け、成長させ、関与させ、維持することや、多様な市場とお客様のビジネスニーズに対する理解を深めること、巧みに複数の視点を利用して問題を解決しソリューションを提供すること、国境や世代や文化やアイデアを超えて連携を改善すること、そして最終的には、すべての利害関係者にとっての持続可能な価値を拡大することに役立ちます。

女性と非白人*



誰もが働きやすい職場

Forbes 2022 THE BEST EMPLOYERS FOR DIVERSITY

Forbes 誌がピツニーボウズを 2020 年、2021 年、2022 年の Best Employers for Diversity に選出

Forbes 2021 THE BEST EMPLOYERS FOR WOMEN

Forbes 誌はピツニーボウズを 2018 年、2019 年、2020 年、2021 年の Best Employers for Women に選出

Bloomberg Gender Equality Index 2022

ピツニーボウズが 2019 年、2020 年、2022 年の Bloomberg Gender-Equality Index に選出される

BEST PLACES TO WORK 2022 for LGBTQ+ Equality

LGBTQ+ 従業員の企業平等指数で 100% のスコアを達成したことが評価され、ピツニーボウズが Human Rights Campaign から Best Places to Work に選出される

「従業員が効果的に連携してお客様の求める製品を提供することができなければ、企業の成功は望めません。ダイバーシティとインクルージョンの文化は、企業にさまざまな見方やアイデアを加えます。それは、お客様の理解を深めるために役立ち、それにより、お客様の立場に立って製品を作成し提供することが可能になります。B2B 企業と B2C 企業を区別することの重要性はますます失われつつあります。なぜなら、すべてが H2H、すなわち人対人であるからです。ダイバーシティとインクルージョンを備えた文化は、創造性とイノベーションの向上につながり、お客様の成功ひいては多様な人材とスキルの蓄積を後押しします」



Florian Wendt
サプライチェーンプロダクトマネージャー

*12/31/21現在

グローバルチームのアイデンティティと経験にインパクトを与える 個人的属性と文化の豊からな混合を尊重します

この1年間に当社が注力してきた分野の一部を以下で紹介します。

介護者

世界的なパンデミックによって、介護者が担う重要な役割と、変化する環境の中でキャリアと他者のケアを統合する試みの中で直面する課題に対して、スポットライトが当たりました。ピツニーボウズはニーズの高まりを認識し、いくつかのアクションを行いました。そのアクションは、介護が従業員の生活に不可欠な要素であり続ける限り継続されます。有給育児休暇の拡大など、いくつかの追加給付を延長し、助成金付きバックアップケアやペットおよび家族のケアなどの幅広いケアサポートサービスを利用できるようにしました。Pitney Bowes Women's Inclusion Network (PB WIN) を使用して、新しいグループであるPitney Bowes Caregiver Assurance Network (PB CAN) の試験的運用を行いました。PB CAN は、他者をケアし自分自身をケアする喜び、課題、ベストプラクティスに関するフォーラム、情報、リソースを通じて介護者のサポートに取り組みながら、プロフェッショナルな世界をナビゲートしています。たとえば、福利厚生登録期間中に、PB CAN は「介護者のための福利厚生」に関する説明会を主催しました。

世代

ピツニーボウズでは、すべての世代の従業員の能力を信じており、従業員がそのキャリアのあらゆる段階で成長し、活躍できる環境を作り出しています。各世代の才能と経験を組み合わせることで、当社の市場対応力と問題を解決して機会を活用する能力が向上します。当社は、すべての従業員が有意義な貢献を果たし、潜在能力を最大限に発揮できるように、世代を超え従業員のキャリア全体を通じて研修、機会、経験を提供しています。あらゆる世代の従業員を対象に当社が提供しているプログラムの例を以下で紹介いたします。詳細については、[能力開発のセクション](#)を参照してください。

スペクトラムの一方の端にいるのはキャリアをスタートしたばかりの従業員です。当社は定期的に、米国と英国にあるピツニーボウズの拠点で行われるインターンシップに、世界各地の大学から学部生と大学院生を招いています。

早期能力開発(EiC)プログラムは包括的なキャリア開発経験であり、リーダーシップスキル向上のための1年以上にわたるコーチング、メンタリング、アクションラーニングプロジェクトを通じて、現在の従業員が次世代のピツニーボウズ管理職になるための準備を支援するものです。

短期間能力開発プログラムでは、潜在能力の高い人材の育成と認知を高めるための、ターゲットを絞ったカリキュラムが提供されます。これには、エグゼクティブウェビナー、評価、自己学習プロジェクトが含まれます。

中堅社員プログラムでは、知見と視点を活用してイノベーションを促進し、新たな顧客ニーズに対応し、急速に進化するグローバル市場へのサービスを改善できるよう従業員を支援します。

ライジングスター能力開発プログラムは、事前仕分け事業の人材を育成するパーソナライズされた能力開発に重点を置いています。参加者は、業績、自己啓発への情熱、キャリアアップへの欲求に基づいて選ばれます。

上級管理職向けには、リアルタイムの状況を使用して意思決定能力を強化するビジネストレーニングシステムシミュレーションや、さまざまな大学からのビジネス認定を提供するExecOnlineなど、多様なサービスがあります。

LGBTQ+

私たちは、性別、性自認、性表現、または性的関心に関係なく、皆が自分らしくいられる環境を作り出すことに取り組んでいます。LGBTQ+ 諮問委員会は、ピツニーボウズでLGBTQ+を自認する従業員とそのアライとなる従業員のインクルージョンを継続的に促進する方法についての洞察と擁護を提供しています。委員会は、インクルーシブな福利厚生から、プライド月間などのイベントの計画や、LGBTQ+ 当事者経営企業とのパートナーシップを拡大する方法の調査に至るまで、広範な実践やアクティビティの進展を確認および調査する支援を行います。

PB PRIDE は、LGBTQ+ を自認する人々、そのアライ、または単に知識を深めたいという人々のための同委員会のインクルージョンネットワークです。有意義な対話、サポート、行動を通じて、LGBTQ+ インクルーシブ性を育み、認知度を高め、LGBTQ+ の問題に関する意識を生み出すことを目的としています。

2021 年には、Human Rights Campaign 企業平等指数の Best Employers for LGBTQ+ 部門で、100% の評価を維持できました。これを達成するために何年もの時間がかかりました。一方、委員会は直近の活動として、2022 年にいくつかの福利厚生のインクルーシブ性を高める言葉と改善点を調査して推奨し、認知度向上に寄与しています。また、LGBTQ+ の言葉とシ

ナリオをインクルーシブリーダーシップトレーニングに取り入れるための支援を行い、地域社会に対する慈善活動を維持し、LGBTQ+ の人々がアイデンティティを持つための手段を追加しました。

この年、PB PRIDE は、会社史上最大の成功を収めた Pride の祭典を行いました。これには、堅実なプログラミング、会社の Pride ストア、教育的なコミュニケーション、就職説明会への参加、組織全体での幅広い交流が含まれていました。

「どんなことであれ、何らかの違いを抱えるとはどういうものなのか。それを理解していない従業員のことを私は考えています。また、たとえば人種による不公平に関する『勇気ある話し合い』や、LGBTQ+ コミュニティの真の課題に対する共感に満ちた年 1 回の PRIDE の祭典などによって、どれだけ啓蒙されてきたかについても考えています。当社の D&I プログラムの参加者は、D&I チームが生み出すこの『ダイバーシティの啓発』の恩恵を受けています」



Bill Borrelle
上級副社長、最高マーケティング責任者



メンタルウェル ビーイング

ここ数年の間に、総合的なウェルネスに不可欠な要素として、メンタルウェルビーイングへの取り組みが一新されました。2019年に、メンタルウェルビーイング委員会を設立しました。この委員会では、従業員の間でメンタルウェルビーイングの認知と受容を高めて精神疾患に伴うスティグマを払拭する方法を検討します。先々OKにするのではなく今すぐOKになるようインクルーシブな文化をさらに浸透させるには、これが重要な要素であると私たちは信じています。

詳細については、このレポートの「心身の健康」のセクションを参照してください。

非白人

私たちは人類という1つの人種であるとピツニーボウズは考えています。肌の色はアイデンティティの属性の1つにすぎませんが、アフリカ系アメリカ人、黒人、または米国内のアフリカ系ディアスポラというアイデンティティを持つ人々などにとっては、世界各国で肌の色が人生のさまざまな面に不平等な影響を与える可能性があることが、研究によって示されています。

ピツニーボウズのダイバーシティへの取り組みは、1940年代にアフリカ系アメリカ人の雇用機会均等に注目することから始まりました。当時のCEOだったWalter Wheelerが会社のポリシーとして、人種や宗教にかかわらず、雇用を妨げることをしないよう

人事部に指示したのです。1940年代半ばに「フェア・エンプロイメント」プログラムを作成してアフリカ系アメリカ人を積極的にPBに採用し、従業員構成の目標として、会社の活動拠点とする地域の人口構成を反映したものにすることを検討しました。

その後も、自社内および最終的にはビジネス全般において白人以外の人々に機会を提供するという主義に基づき、CEOは1964年の歴史的な公民権法についての書面による証言を提出し、機会均等雇用に関する第7編として今日知られているものを支持する旨を表明しました。この歴史は重要です。なぜなら、ピツニーボウズでは、意図的なダイバーシティとインクルージョンは目的地ではなく、旅であることを理解しているからです。

その旅は今日も続いています。2021年12月31日現在、ピツニーボウズの米国従業員の48%、管理職の32%、上級管理職の21%を白人以外の人々が占めています。1980年代初頭から白人以外の人々が取締役会に参加するようになり、直近では2020年にSheila Stampsが加わりました。

常に改善の余地があることを私たちは知っています。当社は、人材管理のプロセスと実践を継続的に改善することや、自社文化のインクルーシブ性に継続的に焦点を当てることに取り組んでいます。たとえば、成長と能力開発のための機会、トレーニング、経験を提供する活動や、組織のあらゆるレベルでダイバーシティの向上を目指す活動、そして意識を高め、理解を促進し、アライを作り、擁護を生むための対話を開始する活動などを行っています。

「ピツニーボウズのD&Iの文化は、『正しいことを正しく行う』方法を示す重要なデモンストレーションです。ビジネスのやり方、お互いへの接し方、違いを尊重し安全な居場所を作る重要性について話し合う方法が、当社では習慣的かつ明確に重視されていることを本当に実感できます」



Elysa Jacobs Cruse
健康改善プログラム MS、RD、マネージャー、メンタルウェルビーイング委員会メンバー



Jose D. Rodriguez
マーケティングテクノロジー、オペレーション、デジタル分析担当シニアディレクター

「ピツニーは、ヒスパニックの伝統を認めることによって、私たちが文化的多様性を尊重しながら『正しいことを正しく行って』いることを示しています。伝統を認めることで、当社の価値が高まり、インクルーシブな対話が促進されます。そして、サポートされていると感じられる場所でキャリアを伸ばし続けようという意欲が、地域社会のメンバーの中に湧いてきます」

ピツニーボウズでは、会社や地域社会での業績や当社企業文化の推進者を紹介することで、1年を通して白人以外の人々の貢献を称えています。また、黒人歴史月間、アジア系アメリカ人および太平洋諸島民伝統月間、ヒスパニック伝統月間などの記念行事を利用し、白人以外のコミュニティやチームメイトの歴史、文化、貢献に対する理解を深めています。当社では従業員をさまざまな活動に関与させています。たとえば、今後の道のりに関するフィードバックの提供、プログラミング計画の支援、ストーリーの共有、リソースの特定、コンテンツの開発などをボランティアとして行っています。

当社は、カスタマイズされたインクルーシブリーダーシップ研修を作成し、あらゆるレベルのマネージャーが違いを理解し、受け入れ、活用することによってより強力なチームを構築することを支援しています。この研修では、ダイバーシティおよびインクルージョンと、当社の価値観、戦略、経営理念との間の整合性が、明

確に示されます。リーダーの目標は、すべての従業員が尊重され、重んじられ、活躍する機会が与えられるインクルーシブで安全な環境を作り出すことを意識し、受け入れ、それに積極的に取り組むことです。

また、職場におけるダイバーシティとインクルージョンを推進するための最大の CEO 主導型ビジネスコミットメントである The CEO Action for Diversity & Inclusion や、CEO 組織の The Business Roundtable (BRT) などの全国的な組織と連携しています。これによって、ビジネス・教育委員会、人種平等・正義委員会、最高ダイバーシティ責任者ワーキンググループの活動に取り組み、従業員とコミュニティの機会と公平性をサポートしています。ピツニーボウズのダイバーシティ、公平性、インクルージョンのプロファイルについては、[BRTサイトをこちらからご覧ください](#)。

「ピツニーボウズでダイバーシティとインクルージョンを育むことは、倫理的に正しい行為という問題をはるかに超えた行動であると、私は信じています。それは、成長、収益、利益を促進するとともに、従業員の定着を促進して優れた従業員体験を生み出すことにもつながるのです」



Ty Parker
ピツニーボウズ事前仕分けサービス、オペレーション担当バイス
プレジデント





ダイバーシティとインクルージョンの道のり

当社は、創設以来常に、当社の文化、労働力、サプライチェーン、活動拠点とする地域社会のダイバーシティとインクルーシブ性を高める行動をとってきました。

障害を持つ人々 退役軍人

当社は、仕事における障害者の貢献を尊重し、会社設立以来これを実践してきました。また、外部パートナーとも提携しています。たとえば、Virginia Department for Aging and Rehabilitative Services との提携は、バージニア州リッチモンドおよびその周辺地域での従業員の獲得と能力開発に役立っています。そして、フロリダ州ジャクソンビルにある Independent Living Resource Center のジョブシャドウイングプログラムを通じた提携もあります。

今年、ピツニーボウズ事前仕分けサービスが、フロリダ州ジャクソンビルにある擁護団体 The ARC と提携し、自閉症、ダウン症、その他の知的および発達障害を抱えている人々に雇用機会を提供している 150 以上の地元企業で買い物をするように地域社会に呼びかけました。全米障害者雇用啓発月間 (DEAM) では、当社の一員として重要な役割を果たしている障害を持つ従業員を紹介しました。DEAM を記念して、ジャクソンビルの事前仕分け拠点は、フロリダの The Able Trust を通して Regional Champion のスポンサーになりました。

チームの成功を実現するのは協力です。そして、協力の力が最も端的に示される例が、兵役です。軍人の奉仕で具現化される誠実さ、コミットメント、気概は、当社がお客様へのサービスにおいて大事にしている中核的資質と同じです。これを認識しているため、当社は退役軍人を募集しています。

当社の求人サイト Careers at PB (pb.com) では、軍事技能変換ツールを提供して、退役軍人がピツニーボウズでのキャリア機会を見い出せるよう支援しています。また、RecruitMilitary などの退役軍人支援組織と提携して、入社に興味のある個人を探しています。ビデオ Hall of Honor で当社の成功に対する退役軍人の貢献を紹介して、社内で称えています。また、サプライヤネットワークにも退役軍人が経営する企業を探しています。

「ピツニーボウズでは、ダイバーシティとインクルージョンが実践されていることによって、チーム全体としての力がメンバー全員の足し算よりも大きくなる『本当の』チーム環境が実現しています。PB が 100 年以上にわたって成長と進化に成功し続けてきた理由はここにあると思います。なぜなら、私たちには今も、PB ソリューションに対するお客様の満足という共通の目標に向かって協力する最高の仲間がいるからです」



Karen McNulty
発送技術部門ソリューションアナリスト、退役軍人



女性

当社は年間を通じて、お客様にサービスを提供し、価値を創出し、市場を革新する女性とその功績を称えています。会社の歴史を通して、当社は働く女性の力を体験してきました。当社では、30年以上前から女性が主要な事業および機能分野でトップレベルの地位についており、ピツニーボウズ取締役会の独立取締役はその50パーセントを女性が占め、取締役会委員会の50パーセントで女性が委員長を務めています。

当社は1980年代後半に最初のWomen's Resources Groupを設立しました。現在は、Pitney Bowes Women's Inclusion Network (PBWIN)が社内の女性の成長と昇進をサポートしています。PB

「当社では、ダイバーシティとインクルージョンの価値観に従い、最善の人材を獲得して全体的な成功を促進します。この文化によって、問題解決時の成果の向上と、将来に向けた高度な革新が推進されます。会社でのD&Iに対する情熱が、最終的には優秀な人材の輩出につながります」



Stephanie Cannon
オペレーションプラクティスおよびイノベーション、グローバル
eコマース担当副社長、PB WIN コアチームメンバー

WINのコアチームは、女性の意識と支援を高める機会のほか、女性が内省して成長するための機会を特定して創出しています。公平の対話と活動にはすべての人の関与が重要であると考えているため、コアチームおよびすべてのネットワークイベントへの参加は、性自認や性表現を問わずすべての従業員に開かれています。

PBWINは、リモートワーク、インテリジェントなリスクテイク、健全な境界の確立、リーダーシップの育成などのトピックに関するグローバルなウェビナーとディスカッションにより、女性尊重を主導する支援を女性史月間および年間を通じて行っています。シニアリーダーと対話する月1回のシリーズ企画を作り、仕事での経験やその過程で学んだ教訓を話してもらいました。

世界中のダイバーシティとインクルージョン

インクルーシブな文化への取り組みは、世界中のすべての事業所と拠点に広がっています。当社のグローバルなダイバーシティとインクルージョンの戦略は、グローバルに業務を推進するための共通フレームワークを提供すると同時に、地域的な活動優先順位付けに影響する市場固有のニーズと微妙な差異にも対応します。昨年の当社の活動の概要を以下で紹介します。

私たちは、地域内および地域間の文化の違いを理解し尊重することができれば、お互いに対してより敏感に反応し、お客様により効果的にサービスを提供し、最終的には自分たちの成長につながると確信しています。当社では、グローバルな文脈におけるダイバーシティとインクルージョンの意味をより深く理解するために、および世界中の複数の地域における文化とビジネス慣行を従業員が理解できるよう支援するために、トレーニングとアクティビティを提供しています。



オーストラリアとニュージーランド

オーストラリアとニュージーランドでは、四半期ごとのすべてのビジネスレビューとリーダーシップチームミーティングの定常的議題の一部として、ダイバーシティとインクルージョンの指標と活動が含まれています。また、これらの指標を従業員と共有することで、従業員がこうした取り組みの影響を把握できるようにしています。さまざまな場所に働きかけて候補者を探し、ダイバーシティの向上に努めています。また、従業員がさまざまな文化の祭典を祝う場も、年間を通じて設けています。

ブラジル

ブラジルでは、複数のマイノリティーグループとダイバーシティインクルージョンの取り組みを対象とする月1回のプログラムを提供しました。従業員は、共通点に基づいてグループに帰属するよう勧められました。白人以外の人々、女性、LGBTQ+、移民、ウェルビーイング、文化のおよび宗教的祭典などのトピックについて情報を共有し従業員と交流するイベントを作成しました。

ドイツ

ドイツでは、ダイバーシティとインクルージョンのプログラムに対する支援として、インクルーシブリーダーシップトレーニングモジュールの翻訳支援などを行いました。

インド

インドでは、ダイバーシティとインクルージョンのさまざまなプログラムを主催しています。昨年の例は次のとおりです。

- インクルーシブな文化に向けて組織全体のコミットメントと積極的なアプローチを促進するよう従業員、マネージャー、リーダーを感化する DIBE プログラム (ダイバーシティ、インクルージョン、帰属、公平性)
- 体験の機会、学習と能力開発の機会、コーチングとメンタリングのプログラム、従業員福利厚生、カスタマイズされたサポートを通じて共感とインクルージョンを促進する「I for Intersectionity」プログラム
- 女性のキャリアアップに焦点を当てる女性リーダーシップ促進要因プログラム
- アライシップを育むとともに、感情を安全かつ効果的に表現する能力を探求し定義できるよう従業員を支援する、「Bystander Intervention」トレーニングセッション
- ビデオインタビューで LGBTQ+ アライシップを称える
- LGBTQI コミュニティを対象とした、6月のプライド月間中のダイバーシティ採用キャンペーン

日本

ダイバーシティとインクルージョンのバーチャル円卓会議を主催し、違いを認識することで新しいアイデアを受け入れ一緒に革新を起こす方法にハイライトを当てました。

イギリス

イギリスでは、Menopause Café グループが定期的に会合し、各分野で認められた社外講演者によるプレゼンテーションなどを行っています。地域社会に対するダイバーシティとインクルージョンのコミットメントの一環として、より良い未来を創る若者を支援する The Prince's Trust の Million Makers Challenge に関与しています。

「D&I の文化を取り入れて活用する能力を強化することで、前進するオーストラリアとニュージーランドの全土で、従業員、お客様、社会全体のさまざまなニーズと要求に、さらに適切に対応できるようになります」



Cameron Russell
人事担当取締役



「すべての調査で経験的に裏付けられているように、チームのエンゲージメントは変革を成功させるための最高レベルの予測因子の1つであるということを、私は長い間言ってきました。それは変わることはない真実なのです。

より広い意味で言えば、変革を進めていない企業であっても、高い業績を上げるためには、エンゲージメントの高い従業員が絶対的に不可欠です」



マーク・ローテンバック
社長兼 CEO

エンゲージメント

ピツニーボウズでは、インクルージョンがエンゲージメントを促進し、エンゲージメントがパフォーマンスを促進すると考えられています。

従業員の意見を収集するためのリスニング戦略には、従業員フォーカスグループ、年間を通して実施されるパルスサーベイ、年1回の多言語グローバル従業員エンゲージメント調査などがあります。この世界的調査では、従業員体験のさまざまな側面をカバーし、顧客重視、チームワーク、イノベーション、マネージャー

の有効性、エンゲージメント、ダイバーシティとインクルージョンなど、当社が長期的なビジネス価値の戦略的実現要因と考える分野に特に焦点を当てます。

当社は、戦略的実現要因に特に焦点を当て、当社の前年の業績だけでなく業績が好調な組織の外部データベースとも照らし合わせて結果を比較することで、より良い成果が得られるよう取り組んでいます。最近実施した複数年にわたる事業変革の全期間を通じて、当社の従業員エンゲージメントスコアは、絶対値としても、他の業績が好調な企業の成果と比較しても、着実に増加しています。2021年の結果は、11のうち10のエンゲージメントカテゴリで2020年から増加

または横ばいであり、11のうち8つのカテゴリで業績が好調な組織と同等以上でした。戦略的実現要因カテゴリでは、6つのうち4つのカテゴリで、業績が好調な企業の結果と同等以上でした。従業員エンゲージメントに関して、ダイバーシティとインクルージョンのスコアが業績好調のベンチマークをコンスタントに上回っていることを特に誇りに思っています。「私は、自分がどのように受け取られるのかを心配することなく、自分らしくいることができる」という、インクルージョンの核心に迫る質問では、業績が好調な企業よりも13%高い数字が出ています。

当社では、エンゲージメントの高いマネージャーを特定してそのベストプラクティスを学ぶことで、人材をエンゲージさせ業績を促進する組織の能力向上に役立っています。マネージャーなどの仕事から得た洞察に基づいて、ビデオ、インフォグラフィック、記事などのマルチメディアコンテンツを開発し、従業員とマネージャーがエンゲージメントをさらに深く学んで会社固有のベストプラクティスを実践できるよう支援します。

サプライヤのダイバーシティ

ピツニーボウズでは、全社的なダイバーシティとインクルージョンへのコミットメントに沿って、ダイバーシティの高いサプライヤを利用して事業を成長させることに取り組んでいます。ダイバーシティの高い企業によって革新的な戦略とソリューションが生まれ、コスト、品質、納入分野で期待通りまたはそれ以上の成果が達成されることにより、グローバルなサプライベースが強化されると当社は考えています。

サプライヤのダイバーシティプログラムとポリシーの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。



報奨と表彰

米国

ダイバーシティとインクルージョンに対するピツニーボウズのコミットメントは、1950年にNational Urban League for Equal Opportunity Employmentから送られた賞を皮切りに、当社の歴史の全期間を通じて外部から認められてきました。それ以来、多くの賞を受賞してきました。たとえば、FortuneのBest Companies for Minorities（1998年から6回）、HispanicのTop 100 Companies for

Hispanics（1999年から7回）、Black EnterpriseのBest Companies for Diversity（2000年代に7回）、DiversityIncのTop Companies for Diversity（2001年から5回、そのうちの2004年は第1位）などです。

最近では次のような賞を受賞しています。

Forbes : Best Employers（2021年）、Best Employers for Diversity（2020年、2021年、2022年）、Best Large Employers（2022年）、Best Employers for Women（2018年、2019年、2020年、2021年）

「強力な文化的基盤と、正しいことを正しく行うという精神により、当社はダイバーシティを尊重する職場を構築することができました。私たちは言葉だけでなくそれを実践しています。PBの文化のユニークな点は、世界のどこにいても同じような体験ができることにあります。この文化的基盤に支えられて、当社は100年以上にわたって大きな成果を示し、長期的にインド、アジア、アメリカの一貫性のある優れた職場の1つに選ばれることができました」



Lalima Arora
人事およびタレントマネジメントマネージャー

Bloomberg : Gender Equality Index（2019年、2020年、2022年）

Human Rights Campaign : 100 percent Corporate Equality Index（2021年、2022年）

Women's Forum of New York : Breakfast of Corporate Champions（2019年および2021年）。取締役会での女性比率が平均より高い（取締役の女性が50%）であることを評価

インド

- Top5 Companies In DivHERsity（divHERsity賞、JobsforHer 2021年）
- Top5 DivHERsity Champions – Ruchi Bhalla（divHERsity賞、JobsforHer 2021年）
- India's Top 20 IT Companies to Work For（Great Place to Work Institute 2020年）
- Best Business Continuity Practices Award（Zinnov 2020年）
- Top20 Most Innovative Practice – Women Returnee Program（divHERsity賞、JobsforHer 2019年）
- Top20 Most Innovative Practice – Women Leadership Development（divHERsity賞、JobsforHer 2019年）
- Top20 DivHERsity Champions – Ruchi Bhalla（divHERsity賞、JobsforHer 2019年）
- India's Best Companies to Work For（Great Places to Work Institute によって9回選出。最近では2022年）

イギリス

- 2021 Social Mobility Awards – Innovation のファイナリスト
- Not Red Card Award 2020 のファイナリスト（Best Mental Health Initiative、SME）
- Working Families - Best Practice Awards のファイナリスト
- 2020 Social Mobility Awards – Innovation のファイナリスト

ダイバーシティと インクルージョン のパートナー

当社は、ダイバーシティとインクルージョンにおける当社の取り組みの価値は、次のような補完的な使命を持つ他の組織とのパートナーシップによってさらに高まると考えています。

The Able Trust

The Able Trust は、障害者雇用におけるフロリダ州全土のリーダー的存在であり、障害を持つ人々の雇用機会拡大に専心しています。Vocational Rehabilitation (VR) フロリダ支部を支援するためにフロリダ州議会によって設立された The Able Trust は、フロリダの雇用者、地域社会組織、キャリア開発パートナーと協力して、フロリダ州のあらゆる年齢層の障害者の就職を支援しています。

Business Roundtable

これは最高経営責任者の連合会であり、健全な公共政策を通じてすべてのアメリカ人のための機会拡大を促進する活動を行っています。ピツニーボウズの CEO である Marc Lautenbach も活動メンバーであり、当社では、教育・労働力委員会、人種平等・正義委員会、移民コーディネーション、最高ダイバーシティ責任者ワーキンググループでの活動という形で BRT に参

加しています。ピツニーボウズの多様性、公平性、一体性プロフィールについては、[こちら](#)をご覧ください。

Catalyst

この世界規模の非営利団体は、職場におけるインクルージョンを通じて女性の社会進出を促す活動を行っています。ピツニーボウズは Catalyst に最初に参加した企業の 1 つであり、1990 年代以降、ピツニーボウズのすべての CEO がその取締役を務めてきました。CEO の Marc Lautenbach は 2014 年に取締役会に加わり、以来、Catalyst Women on Board イニシアチブ(企業の取締役会への女性の登用を促進)と Catalyst CEO Champions For Change に参加しています。

当社が提携しているその他の組織には次のようなものがあります。

Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation

米国を拠点とするこの組織は、身体障害や精神障害を持つ個人にサービスを提供する公共職業リハビリテーション機関の管理責任者によって構成されています。この組織のメンバーは、約 120 万人の障害者のリハビリテーションを監督しています。ピツニーボウズとのパートナーシップを含めアメリカ全土の企業と連携している National Employment Team (NET) をサポートしています。

Direct Employers

OFCCP コンプライアンス、差別是正措置/EEO、採用マーケティングの課題に重点的に取り組む非営利団体。

DiversityJobs

アフリカ系アメリカ人、アジア系アメリカ人、ヒスパニック女性、退役軍人、障害を持つ人々、LGBTQ+ コミュニティのメンバー、その他のマイノリティグループを含む多様な求職者を引き付けている求人掲示板と求人サイトのネットワークです。ピツニーボウズは 2019 年から DiversityJobs と提携しています。

PowerToFly

この求人掲示板ネットワークは、女性、トランス、ノンバイナリー、性別不適合の人々のコミュニティに手を差し伸べています。当社は、PowerToFly のプラットフォームを使用して求人情報を投稿したり、エンプロイヤーブランディングプロフィールを掲載したり、イベントを開催したりしています。ピツニーボウズは 2019 年から PowerToFly と提携しています。

RecruitMilitary

RecruitMilitary では、求人、就職説明会、求人広告、エンプロイヤーブランディングによって 100 万人以上の軍人求職者にコンタクトできます。このサイトとそのサービスは、退役軍人とその配偶者が無料で利用できます。当社は 2020 年に RecruitMilitary との提携を開始しました。

Women in Trucking

Women in Trucking Association は非営利団体であり、トラック運送業界で女性の雇用を推奨、それら女性の業績を促進、および業界内で女性が直面する障壁を最小限に抑制することに力を注いでいます。





人材募集

当社は、社内の人事異動に力を入れるとともに、外部の人材を募集するための戦略的なアプローチを採用することで、優秀な人材を採用および育成しています。当社は、候補者を多様化し、堅牢で合理的な候補者体験を提供することで、優秀な人材の発掘と確保に取り組んでいます。

2021年は困難な年でしたが、ダイバーシティを優先し続けながらプロセスの効率性を新たに高める機会ももたらされました。当社は年間を通じて当社の事業および人事部門の従業員と緊密に連携することで、従業員と候補者の健康と安全を守るとともに、当社の事業に影響があり今後も引き続き影響を与えそうな外部要因について把握しました。当社は引き続き、次のような要素を通して、これらの措置を積み重ねていきます。

効率性

- 多様な人材パイプラインをより効果的に調達するための技術を導入する
- 当社のキャリアサイトを刷新してモバイルアクセシビリティを確保し、カスタマイズされたランディングページを開発し、軍の通訳を追加し、求職者主導のコンテンツを組み込む
- ピツニーボウズの求人応募を修正して候補者がより効率的に使えるようにする
- 重要な採用ニーズをサポートできるようにチームを強化する

多様性

- スキルベースの要件と経験の要件に重点を置いて求人公募を改訂し、候補者プールを拡大する
- ピツニーボウズの倉庫施設がある地域の職業訓練学校および専門学校との提携を通じて技術者を採用する
- アライシップ組織の講演とイベントに参加する
- 多様な人材プールを獲得した組織と提携する
- 多様なオーディエンスを対象とした、カスタマイズおよびローカライズされたマーケティングキャンペーンを展開する
- 人材アドバイザーの研修と認定に投資し、できる限り幅広く人材を獲得できるようにする

安全衛生

- サマーインターンシップをバーチャルに調整し、キャンパスワークショップやデータチャレンジなどのあらゆるキャンパス内イニシアチブをバーチャルに変更する
- 当社が重視している心身の健康を反映したソーシャルコンテンツを加える
- すべてバーチャルのピツニーボウズキャリアエンパワーメント月間をホストし、従業員がキャリア開発、心身の健康、バーチャルネットワーキングに関連するトピックについて交流する機会を設ける

能力開発

当社では、人材育成の際に、スキルを中心とするクラス最高のアプローチを生み出すことに重点を置いています。有能な人材を採用し、現在の従業員の潜在能力を引き出し、既存のスキルに基づきさらなる能力開発を支援する学習介入およびソリューションを設計するための、データ重視型アプローチを使用して、ピッチャーズ全体に「より高い業績を上げるインクルーシブな学習文化」を浸透させることを目指しています。

従業員の育成は会社と個々の従業員と上司のパートナーシップによるものであり、当社はこれを「説明責任の三角形」と考えています。当社ではこのアプローチのサポートを人事組織全体で行うほか、サードパーティとの戦略的パートナーシップを通じても行っています。

人材開発に対する当社のアプローチにより、ビジネスの課題に積極的かつ迅速に対応できるようになりました。グローバル e コマース、営業、サービス、お客様対応、製品発売支援、リーダーシップ育成の分野におけるエビデンスに基づいた意思決定を、対象を絞った学習成果と組み合わせ、投資に見合うようにして

きました。これらのプログラムは複数の形式で提供していますが、多数の従業員が利用できるバーチャルおよびモバイルプログラムのウェイトが高まっています。HR 組織全体でグローバルに連携して、Workday Human Capital Management (HCM) プラットフォームによる統一された「統合人材エコシステム」を構築します。これは、候補者と従業員へのサービスを改善すべく人事機能を変革するための複数年にわたる取り組みとなります。

当社は、従業員が開発したスキルを使う機会を得ることが重要だと考えています。定期的に新しいリーダーシップ開発プログラムを設計して既存のプログラムを

刷新し、コーチング、メンタリング、ピアツーピア学習の提供を促進し、従業員がスキルを活かして新しいキャリア機会を追求するのに役立つ体験学習機会を特定します。可能な場合には、戦略的イニシアチブに沿ったアクションラーニングの成果を組み込み、学習者の推奨事項を主要利害関係者と共有しました。

バーチャルな配信アプローチへと徐々に軸足を移していきませんが、いくつかの対面型プログラムは、今後も引き続きサービスの中核として提供していきます。

チームリードエッセンシャル

チームリーダーの役割は、時間給の従業員が監督者になる前に監督経験を積ませることにあります。この単独プログラムは、焦点を絞ってスキルを育成することで離職率を削減できるように設計されています。参加者は、チームワーク向上の方法、敬意に基づく対話、権力行使にならない影響力の発揮、対立の解決、エンゲージメント向上、積極的なリテンション戦略などの分野のスキルを身に付けます。

監督者向けリーダーシップエッセンシャル

この単独プログラムは、新規採用または昇格直後の時間給従業員監督者を対象としています。トレーニングに参加すると、性格診断によって自分の思考力、行動力、影響力を評価すること、直属の部下、同僚、リーダーと生産的な議論を行うこと、部下のスキルを強化するために個人別のアクションプランを策定すること、および目標設定、コーチング、時間管理を実践することができるようになります。



マネージャー向けリーダーシップエッセンシャル

全社規模のこのプログラムは、昇進したばかりのマネージャーや、ベストプラクティスを再確認したいマネージャー向けに設計されています。着任してからリーダーシップ育成プログラムを修了していないマネージャーも受講できます。このプログラムは、単独プログラムとして、また役割固有のリーダーシッププログラムの前提条件として提供しています。

拠点リーダーネットワーク (地域をリードし、グローバルに従事)

職場に共同体意識と連携体制を築き、活気を吹き込むことは、私たちの文化と価値観を維持するうえで重要です。このプログラムは、従業員数 50 人以上の施設で拠点リーダーを務めるシニアリーダーを対象とします。これらのリーダーは、各自のコミュニティでイニシアチブを後押しし、拠点全体のコミュニケーション戦略を策定して、その拠点の人材をより深く理解できるようチームに働きかけます。

高ポテンシャルプログラム

潜在能力の高い人材を見極めて投資することは、業績向上を促し、組織のあらゆるレベルで強力なパイプラインを確保することにつながると、私たちは強く考えています。個々の事業部門向けの特定のリーダーシップイニシアチブに加えて、4 つの全社的な高ポテンシャルプログラムがあります：

SPRINT は、公正労働基準法が適用される従業員と、エントリーレベルで公正労働基準法が免除される従業員を対象とした 6 か月間の開発プログラムです。SPRINTは、元々は発送技術ソリューション事業部門で開始され、能力開発計画や、第一線の管理職に必要なスキルと能力などについて従業員を教育し、さらに組織のさまざまなレベルのリーダーに対話的にアクセスできるよう設計されています。

早期能力開発 (EiC) プログラムは、専門家として、また個人としての従業員の成長を促進するために考案された 13 か月間のグローバルプログラムです。対象者は、専門的経験が 10 年以下、かつエグゼクティブとしての素質を示している従業員で、当社の戦略的人材レビュープロセスを通じて決定します。参加者は上級エグゼクティブによるメンタリングとグループコーチングを受け、専門能力開発セミナーに参加します。最終的には、シニアエグゼクティブスポンサーによって定められた具体的なビジネスの課題と機会を割り当てられ、それに取り組みます。

BTS (ビジネス研修システム) は、2 日半のビジネスシミュレーション演習であり、高ポテンシャル上級管理職および取締役が、ビジネス上の洞察力と、ビジネスにおける意思決定の重要性について学びます。この対面研修を受けるリーダーは、リアルタイムに意思決定を行った後、その決定の長期的な効果を確認しなければならないという、現実には即した状況に置かれます。

Leading Other Leaders - ビジネス戦略を加速させ、変革的リーダーシップ、相互的リーダーシップ、ネットワークリーダーシップ (総称してエンタープライズリーダーシップと呼ばれる) の主要行動を実践、適用、検

討するための、中間レベルリーダー向け最終プロジェクトによる新たな能力開発機会。このプログラムの目的は、ピツニーボウズでの優れたリーダーシップに対する期待を定義することにあります。

ExecOnline は、エグゼクティブレベルのリーダーシップを育成するサードパーティのプログラムです。このプログラムでは、ディレクターレベル以上の幹部が、数多くの主要大学による適切なビジネス認定コースを受講することができます。

心身の健康

ピツニーボウズは、従業員とその家族の健康に対する自社の取り組みに大きな誇りを持っています。私たちの価値観の中で、ウェルビーイングの文化は長い間重要な部分を占めてきました。この取り組みを実践する方法の1つとして、世界中の従業員に包括的な福利厚生プログラムを提供しています。

PBprojectliving.com にアクセス

PB の福利厚生ウェルネスの情報を母国語で

Arabic | العربية
المعلومات و PB امتيازات
الصحية أصبحت
متوفرة بلسانك

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

Burmese | မြန်မာ
သတင်းအချက်အလက်
နှင့် အကျိုးအမြတ်များ
အကျဉ်းချုပ်ကို
သင်၏ဘာသာစကား
ဖြင့်

Hindi | हिंदी
आपकी भाषा में PB के
लाभ और सरभ्य सके
की जानकारी

Punjabi | ਪੰਜਾਬੀ
ਤੁਹਾਡੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ
PB ਦੇ ਫਾਇਦੇ ਅਤੇ ਸਹੂਲਤ
ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ

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

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

Yoruba | Èdè Yorùbá
Àwọn anfànsi àti
àlàyé nipa llera
ti PB ni èdè rẹ

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

Chinese | 简体中文
福利和健康信息
(您自己的语言)

Gujarati | ગુજરાતી
PB લેણે અને
સુખાસરી માટેની
તમારી ભાષામાં

身体的、精神的、経済的な 幸福の支援

私たちは、各個人の全体的幸福を、心身の健康哲学の中心に据えています。従業員の健康や身体的/経済的/精神的幸福の改善を支援するプログラムを設計しています。当社の Project : Living ウェブサイトから、暮らしのあらゆる面で従業員とその家族を支援するリソースやプログラムにアクセスできます。さらに、従業員とその家族が自主的に参加できるグローバルおよびローカルのイニシアチブをいくつか提供しています。以下に一部を紹介します。

- 栄養、フィットネス、体重の管理
- 回復力、ストレス管理、メンタルヘルスサポート
- ファイナンシャルプランニング、予算管理、節約ツール
- 予防医療とがん検診
- 予防接種プログラム (COVID-19、インフルエンザ、その他の推奨されるワクチン)



- 渡航医学相談
- 人間工学的評価と腰痛予防
- 禁煙プログラムおよびリソース

2021 年も従業員とその家族が積極的に活動しつなかりを保つよう促すために、毎年恒例の One-in-a-Million Day グローバルウォーキングイベント、Get Moving フィットネスプログラム、Change One Nutrition プログラム、年末のホリデーシーズンに向けて心身の健康に重点的に取り組む Thrive プログラムなど、仮想ウェルビーイングプログラムを引き続き提供しました。

COVID-19 パンデミックの 影響への対応

COVID-19 パンデミックも 2 年目となり、従業員が自宅で健康を維持できるよう支援するとともに現場や施設でエッセンシャルワーカーをサポートするための仮想リソースを拡大しました。当社が 2020 年に開発したオンラインのコロナウイルスリソースセンターは、従業員とその家族が福利厚生またはポリシーの最新情報や変更点にアクセスするための包括的なリソースとして引き続き機能しました。

部門の枠を超えたグローバルな COVID-19 管理チームは、安全な距離を保つためのコミュニケーション/トレーニング/リスク評価、清掃手順、手洗い、適切なマスクと個人保護具 (PPE) の使用、健康診断プロセスに関するガイダンスを提供することで支援を行いました。



COVID-19 と診断された、または COVID-19 に直接さらされた米国の従業員には、経済的困難を最小限に抑えるために給付金を支給しました。看護師は、影響を受けた従業員が仕事に復帰する前に、その従業員に連絡してクリアランス確認のために回復状況をチェックしました。看護師は、ピツニーボウズのすべての医療プランで無料で提供される COVID-19 検査の実施場所を従業員が見つけられるように支援しました。また、従業員が遠隔医療リソースやかかりつけ医にアクセスできるように支援しました。看護師は、当社の診療所契約に基づいて、世界中の必要不可欠な従業員のために PPE を調達しました。インドでは、酸素濃縮器、PPE キット、ケアパックが従業員とその家族に送られ、遠隔医療サービスが導入されました。

不確実性の中で希望を見つける

COVID-19 ワクチンが利用可能になったのを受けて、当社では、従業員がワクチンの安全性と有効性を理解できるようサポートする啓蒙キャンペーンを実施しました。バーチャルウェビナーを実施し、医療専門家を招いて従業員の最大の懸念事項に対応し、質問に回答しました。また、チームへの情報提供と教育に役立つリソースをマネージャーに提供しました。

ワクチン接種と副反応からの回復を考慮した有給休暇を支給するポリシーを制定するとともに、従業員のワクチン接種を容易にするため 27 か所にワクチンクリニックを設置しました。ワクチン接種率を把握して職場の安全性を確保するために、従業員がワクチン接種状況を報告できる 24 か国語対応のオンラインワクチン接種フォームを作成しました。

医療を利用しやすくする

当社は、米国内の 9,000 人を超える従業員に質の高い医療サービスを手頃な料金で提供することに加え、できる限り利便性の高い医療を受けられるよう福利厚生プログラムを構築しています。インフルエンザなどの予防接種や、マンモグラム/皮膚がん検診/血糖値検査などの毎年の健康診断や検診など、命を救うための予防措置を講じることを従業員に奨励しています。これらはすべて、ピツニーボウズのすべての医療プランでカバーされています。年齢と性別に基づいて推奨される検診の完全なリストを提供すると合わせて、遠隔医療サービスを通じて取締役会認定の医師と医療提供者のネットワークに 24 時間アクセ



スできるようにしています。2021 年に、CDC 推奨の COVID-19 ガイドラインを遵守しながら一部の施設でインフルエンザ予防接種を実施することで、インフルエンザ予防接種プログラムを拡大しました。また、CVS と協力し、インフルエンザ予防接種を無料で受けられるバウチャーを従業員に提供しました。

人々の健康への道のりを導く

ピツニーボウズでは、地域別および全世界向けの各種フィットネスおよび栄養プログラムを提供しています。これらのプログラムは、従業員が有益なライフスタイルを選択する動機付けとなるよう考案されています。ウェルネスチームは、登録栄養士、認定ヘルスコーチ、運動生理学者で構成されています。また、ピツニーボウズ Wellness Champion の世界的なネットワークもあり、ボランティアでウェルネスイベントをコーディネートしています。当社のサービスを通じて、従業員は、栄養カウンセリング、健康指導、フィットネスクラス、チームベースのプログラムなどの分野で、施設でのアクティビティ、バーチャルアクティビティ、電話サービスを利用できます。

経済的幸福の促進と教育

ピツニーボウズの健康哲学で欠かすことができないのが経済的幸福です。当社は、従業員の経済的目標の達成を支援するためのプログラムとリソースを提供しています。米国において、当社は、従業員が財務管理、予算作成、将来に備えた貯蓄について専門家の指導を受けられるようにするプログラムとアプリを提供しています。2021 年に、新しい貯蓄機能を導入しました。これにより、米国の従業員は、自動的に給与から利子付き口座に預金することができます。

心理的回復力とメンタルウェルビーイングの文化を育む

ピツニーボウズでは、精神的・感情的な幸福に重点を置くことが、身体的な幸福と同様に重要とされています。当社の従業員支援プログラムは、20 か国で利用でき、従業員とその家族に一部のメンタルヘルスカウンセリングや関連リソースを無料で提供しています。米国では、従業員はいつでもオンラインリソースを利用でき、オンラインでカウンセリングの予約を自分で入力したり資格を持つカウンセラーのネットワークに接続したりできます。

カウンセリングに加えて、従業員とその家族は、有資格のワークライフスペシャリストに連絡し、ライフイベントのナビゲーションに役立つ個別のガイダンスを受けることもできます。スペシャリストがサポートを提供できる分野は以下のとおりです。

- 育児または介護
- 世帯維持サービス
- 財務または法的ガイダンス
- 地域社会サービス
- 緊急時用リソース

サービスの促進と従業員のエンゲージメントを支援するために、不安、健全な関係の構築、ダイバーシティと違いの受け入れなど、さまざまなワークライフ関連トピックに関する毎月のウェビナーを提供しています。また、15 分間のガイド付き瞑想セッションを毎週実施して、心が折れそうになっている従業員や数分間のリフレッシュが必要と思われる従業員に、落ち着き、集中力、リラックスをもたらす支援も行っています。

さらに、メンタルヘルス問題への意識を高め、スティグマや差別を減らし、従業員が利用できるメンタルヘルスリソースを促進することを目的とした、従業員ウェルビーイングおよびエンゲージメントキャンペーンも作成しました。毎月のウェビナーに加えて、メンタルヘルスに対する意識をサポートする2つのグローバルイベント（5月のMental Well-being Weekと、10月のGlobal Mental Health Day）も開催しました。ライブのオンデマンド仮想イベントを主催し、業界の専門家やゲストスピーカーを招いて、精神的、身体的、さらには経済的な健康に関するトピックについて話し合いました。世界中の従業員が都合の良い時間に参加できるようにスケジュールを考慮し、フランス、ドイツ、日本の従業員には現地の言語でセッションを提供しました。

Pitney Bowes Women's Inclusion Network (PBWIN) および LGBTQ+ Advisory Council と協力して、Amplifying the Voices of Others など、アライシップに関するさまざまなパネルディスカッションを後援し、あらゆる人にとってのアライシップの価値をさらに深く認識しました。

これらの取り組みが評価され、人事コンサルティングのリーダー的存在である組織 Brandon Hall Group から Best Benefits, Wellness and Well-being Program のブロンズレベルの賞がピツニーボウズに贈られました。

職場と家庭において家族をサポートする

当社では、福利厚生サプライヤと協力して、介護者としての責任を果たす家族を支援するプログラムを導入しました。米国の従業員は、通常のケアが利

用できない場合や稼働していない場合でも、Bright Horizons Back-Up Care を通じて医療提供者にアクセスできます。このサービスは、子供や高齢者向けケアの利用に使用できます。Bright Horizons は、家庭のニーズにも対応するほか、個別指導サービスなどの学習支援リソースも提供しています。

がんとの闘いにおける革新的な医療

ピツニーボウズは、医療費の高騰にも負けず、自社が提供する福利厚生とリソースの質を高める努力を毎年行っています。Health Transformation Alliance (HTA) とのパートナーシップは、米国における従業員の医療問題への当社の取り組みを支援します。当社は、成果を高め、従業員とその家族一人ひとりに合った効率的なエクスペリエンスを確保する製品・サービスを設計しながら、医療費を抑制する革新的な方法に引き続き注力していきます。

がんの検診と予防は、当社の教育および意識向上戦略の最前線にあります。当社が提供するリソースの1つに、Johns Hopkins Work Stride: Managing Cancer at Work プログラムがあります。このプログラムでは、自分自身または家族ががんと診断された従業員に支援が提供されます。また、従業員のがん診断と治療の過程についての特別なガイダンスを必要とするマネージャーにもサポートを提供します。複雑でまれながんの影響を受けている患者向けには、世界的に有名ながん研究治療センターである AccessHope を通じた特別なサポートとガイダンスがあります。



安全性

当社の安全文化には、正しいことを正しく行うという信条が含まれています。当社の拠点リーダーと経験豊富な EHS 専門家が協力して、安全な職場を確保します。拠点の安全性能の定期的な評価、成功事例の共有、従業員を安全向上に取り組みさせるプロジェクトの作成を通じて、リスクを特定し、ガイダンスとトレーニングを提供し、事故を検証しそこから教訓を得て、けがを減らします。また、安全指標、傾向、リスク、規制活動について、地域拠点管理者とシニアリーダーの双方に毎月の報告も行っています。地域の安全コーディネーターと拠点リーダーを対象とした毎月のウェビナーでは、主要なトピックについてトレーニングを実施し、最近の事故に関する意識を高め、アイデアとベストプラクティスを共有する機会を提供しています。安全コンプライアンスは、倫理およびコンプライアンス委員会が事業部門との会議において重点を置いている分野でもあります。2022 年に、全社の従業員向けに毎年実施している倫理およびコンプライアンストレーニングに安全関連のモジュールを追加し、従業員の安全と健康への取り組みをさらに強化しました。

安全実績

2021 年も、当社の世界全体の要記録傷病率は、前年度比で改善しました。総災害度数率 (TRIR) に含まれるのは、重傷、就労時間制限災害、労働時間損失傷害、医療事故、職業病です。救急事故、出張、通勤は対象外です。当社の世界全体の総災害度数率 (TRIR) は 23 パーセント減少しました。一方、就労制限時間率

は 20 パーセント減少し、労働損失時間率は 21 パーセント減少しました。

これらの削減に大きく寄与したのが、事前仕分けサービスグループです。このグループは、従業員エンゲージメントの向上およびその結果としての全従業員による集中的な取り組みが強化されたことが誘因となって、35% の削減を記録しました。当社の指標は、事業所のフルタイムの従業員と臨時従業員を対象に、勤務時間を 200,000 時間として計算されました。最も多かった負傷は、手作業によるマテリアルハンドリング(持ち上げ)に関連する挫傷です。当社では、シフト前のストレッチ、人間工学に基づく改善、適切な持ち上げ技術に関するトレーニングを引き続き提供しています。ロボット工学の研究と試験運用を行っており、この分野での改善が期待されます。主要指標は当社の全体的な EHS 実績評価の重要な部分であり、当社は安全委員会の会議、従業員トレーニング、施設レベルの検査などの指標を追跡しています。重大インシデントはすべて 24 時間以内に EHS、拠点リーダー、地域の副社長によって検証され、調査、根本原因の特定、およびネットワーク全体で共有される是正措置の実施のためのリソースがあることが確認されます。

リスク低減

リスク低減は、当社の業務管理における中核的なプロセスです。各拠点は、リスクを緩和または排除するための措置の特定および実施に取り組んでいます。すべての主要プロセスに危険リスク評価 (HRA) を使用することが、重要な要素となります。これにより、エンジニアリングおよび管理上の統制(トレーニングの更新など)とリスクを緩和するために必要な PPE が識別さ

れます。HRA は、当社の安全衛生管理システムを継続的に改善するために定期的に更新および評価されます。新しいリスクが見つかった場合は、必要に応じて追加の更新が事故調査、ニアミスレポート、施設監査プログラムと併せて行われます。リスク低減ならびに主要な安全対策およびメッセージをターゲットとする月 1 回のトレーニング、コミュニケーション、グループミーティングをプロデュースするのに加え、特定の問題と改善の機会に関する安全性アラートと教訓を生成しています。

リスクをさらに軽減するために、新入社員オリエンテーションプログラム、オンライントレーニングとコミュニケーション、トピック固有のワークショップとウェビナー、メンタリングなど、包括的なトレーニングと意識向上プログラムを提供しています。新しい自動化およびロボット工学の安全性とエンジニアリングの詳細を徹底的に検証するプロセスを実施し、新しいすべての機器の一貫性ある設置と安全な操作を確保するためにロボット工学と自動化の安全基準を立案しました。当社の EHS チームは、オペレーターやエンジニアリングチームと協力して、新しいテクノロジーのリスク評価を現場でも行います。

動力付き産業車両 (PIV) の安全性

2021 年も、PIV 関連事故件数削減の取り組みは続きました。20 万労働時間あたりの PIV 事故件数が 2020 年の 1.26 から 2021 年には 1.28 とわずかに増加したことが、特に取り組みの動機となりました。ドックの安全操業に関して、コミュニケーションを増やしました。引き続き、すべての PIV 事故を 24 時間

以内に検証し、そこから得られた教訓を施設のネットワーク全体で共有しています。施設内のすべての PIV オペレーター向けに、標準化された PIV 講座と実践トレーニングを再考案して実施しました。当社は、上級ビジネスリーダーにこれらのリスクの軽減に協力してもらうため、これらのリーダーに PIV 指標を毎月報告しています。新しいすべての建物で実施するエンジニアリング制御と安全基準の新しいパッケージを(データ分析から得た教訓に基づいて)開発し、新しい管理制御とエンジニアリングソリューションを実施し続けています。

従業員エンゲージメント

当社の安全文化の手本となる個々の第一線倉庫従業員を認めて称賛するのは、重要なことです。地域拠



点管理者は、「PB Buck」を定期的に給付しています。これは、ニアミスまたは危険な状況の報告や、PIV での安全運転技術の実践など、安全上の危険とリスクの軽減についてイニシアチブを発揮した個人に対して贈られるもので、ギフトカードまたは PB ブランドの品物と交換できます。当社では、先を見越した安全文化を強化するとともにこのプロセスを利用して役立つようチームに奨励しています。安全な行動に報いるこ

とは、怪我や病気の可能性の少ない労働環境の維持につながります。

物理的および仮想的な安全性監査

当社では、正式な監査と非公式現地査察の両方によって、業務の安全性を定期的に確認しています。現地査察と監査は、コーチングとコラボレーションの機会としても利用します。欠陥を特定し、是正措置を追跡システムに入力し、解決まで監視します。毎年、監査と現地査察のリストをスケジュールする際は、最近

の負傷、負傷の程度、過去の監査の時期と所見、新しいプロセスや機器、拡張や建設、人員の経験などの要因に基づいて優先順位を付けます。COVID に伴って移動が制限されたため、当社では仮想監査プロセスを開発しました。「通常の」移動ができるようになって、これらの仮想監査ツールは引き続き利用します。それにより、各年の現地査察件数を増やすことができ、対面による現地査察と監査に加えて、さらに多くのリアルタイムフィードバックを提供できるようになります。

当社では、従業員のためにも、自動車を運転する一般市民を保護するためにも、安全とコンプライアンスに取り組んでいます。クラス最高のオリエンテーションと

トレーニングを提供し、正しいことを正しく行うという会社のモットーを反映した期待と説明責任を確立することで、成功するためのツールを各従業員に確実に提供します。トレーニングには、オリエンテーション中に提供され2年ごとに更新される事故防止運転講座、職務に影響する規制に関する指導、先輩社員による実地トレーニングが含まれます。各新入社員はこれらのトレーニングを通して、ピツニーボウズに対するお客様の期待に応えられるレベルで安全かつ合法的に職務を行う方法を学びます。また、新しい規則やさまざまな社内安全事項に関して、ドライバーとの新情報の共有も継続的に行っています。そして、ドライバー

がアイデアや懸念事項についてフリートのリーダーと直接コミュニケーションできるドライバーフィードバックアプリケーションを維持しています。

当社のプロセスには新しいテクノロジーが取り入れられています。ダッシュカメラと衝突緩和装置を車両に使用することで、事故回避を改善でき、発生した場合には根本原因を特定できます。

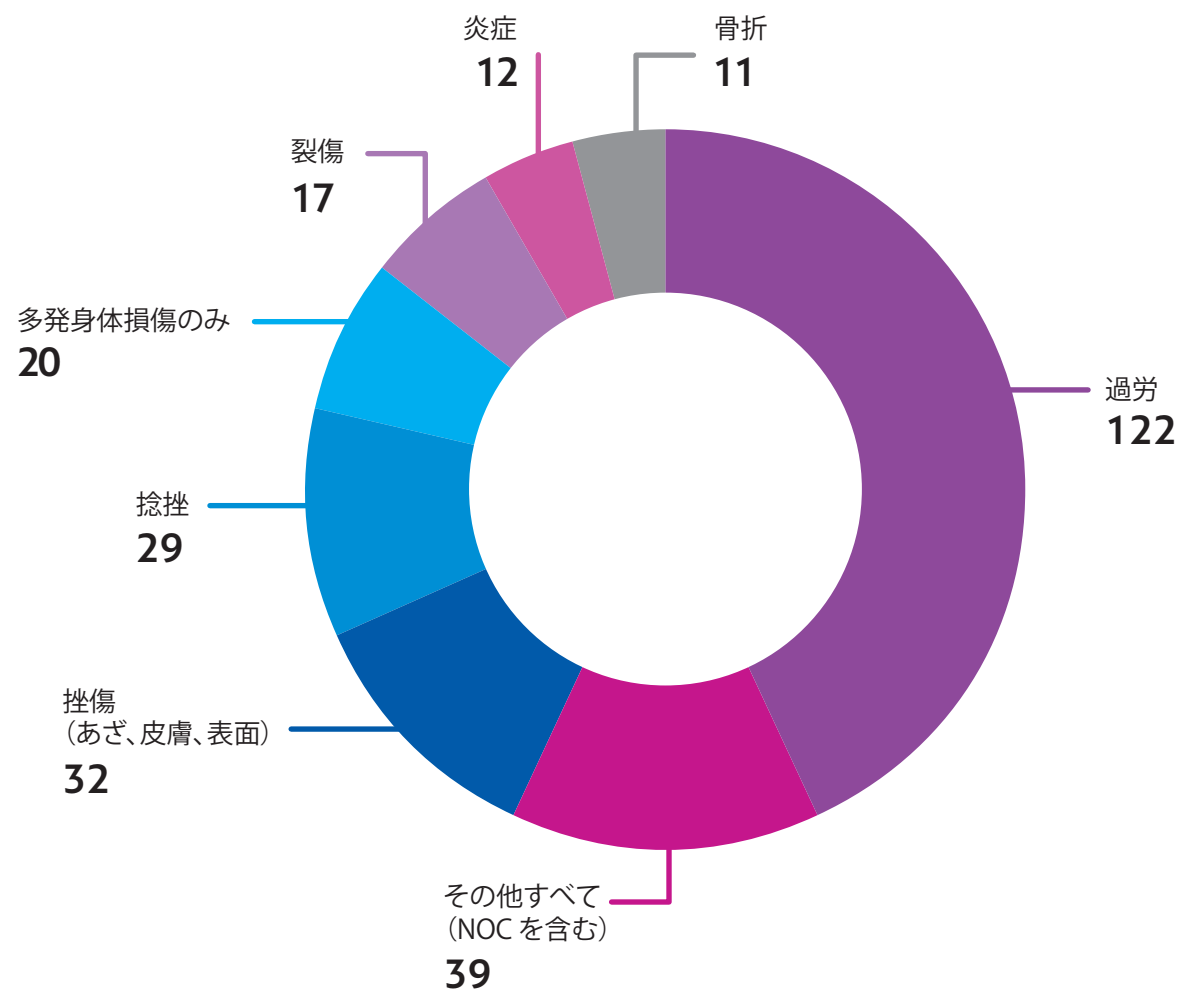
総労働災害

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
総労働災害数	352	379	409	375	293
総災害度数率	1.94	2.39	2.68	2.52	1.94

カテゴリ別の負傷

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
労働損失時間数	86	96	127	144	116
労働損失時間率	0.47	0.67	0.77	0.96	0.77
就労制限時間数	221	225	251	180	147
就労制限時間率	1.22	1.42	1.58	1.23	0.96

けがの原因



ソーシャル

お客様とサ プライヤ

2年間の世界的パンデミックの後、ピツニーボウズは、これまで以上に強力な顧客関係を築き、優れたサービスに対して数多くの賞を受賞しました。この成果は、お客様のニーズへの献身という長年の伝統と、新しいイニシアチブの双方が反映された結果です。これによって私たちの組織は、製品設計から製造、販売、サポート、外部パートナーシップに至るすべてにおいて、柔軟性、革新性、対応の迅速性を向上させました。お客様/チーム。Innovate./勝利のムーブメントは、この顧客中心意識の高まりを象徴するものであり、新たな進歩を加速するのに役立っています。当社は、私たちのアプローチがサポートされる品質とサービスを提供するサプライヤを選ぶことで、こうした取り組みを強化しています。

J.D.Power 2021 Certified Technology Service & Support Program (TSIA と共同で開発)。監査が正常に完了したことと技術サービスとサポート業務で顧客満足度のベンチマークを上回ったことに基づきます。詳細については、jdpower.com または tsia.com をご覧ください。



サプライヤ
行動規範

GNEMSDC
2021 National
Corporation of
the Year

NaVOBA



2021 Best Corporations
for Veteran's Business
Enterprises

Drucker Institute :
Management
Top 250 うちの
Customer Top 10
に選ばれる



Brandon Hall
お客様中心のイノベーシ
ョンプログラムが評価され
Excellence Awards を受賞



J.D.Power : Outstanding
Customer Service Experience



WBENC :
2021 WeTHRIVE
Partnership



お客様中心の文化的変革

お客様のニーズが進化し続ける中、私たちの側もそれに対応できるよう進化しています。人間らしさと共感を持ちながらイノベーションを起こし、お客様それぞれのエクスペリエンスのあらゆる段階で、提供される価値を最大化しています。当社は、独立して機能する多数のお客様中心のチームから成る会社として始まり、それらが統合されて、広範な企業機能と事業部門にまたがる単一のお客様中心の組織となりました。当社のお客様体験評議会は、すべてのお客様に価値を提供する適切な能力を確保するためのガイダンスとトレーニングを提供します。

クロスチャネル戦略、Voice-of-Client（お客様の声）のインサイト、データ分析とレポート作成、コラボレーション、従業員イネーブルメントは、いずれも評議会の定款の一部です。評議会の活動を通じて、製品と体験のイノベーションを推進するイベントへの参加を定期的にお客様と従業員に呼びかけています。

当社のお客様中心のイノベーションプログラムは、すべての従業員が利用できます。このプログラムにより、共感をもって問題を解決し価値を迅速に拡大するための能力を強化するツールが提供されます。この3か月間の実践プログラムは、個人とチームの両方を対象とし、これまでに250人を超える従業員が参加しています。プログラムを開発することで、デザイン思考の方法論をリーダーシップイベントに組み込みお客様との共同イノベーションを促進することも可能になりました。

アクセシビリティとインクルーシブ性の最大化



お客様にとって最大の価値を提供するには、ソリューションにインクルーシブ性とアクセシビリティを組み込む必要があります。世界人口の15%にあたる10億人を超える人々が、何らかの障害を経験しています。私たちは、能

力に関係なくすべての人に同じ成功体験を提供するというビジョンを持っています。また、世界中の顧客基盤にわたって体験の継続性を確保する取り組みも行っています。当社の専任グローバル化チーム

は、当社のサービスを国際化する計画プロセスの早い段階から事業部門と協力し、ウェブコンテンツおよびマーケティングから請求およびアカウントサポートに至るまで、コンテンツをローカライズし、新規および既存のお客様へのサポートを強化しています。

お客様体験の向上

当社では、事業の種類を問わず、お客さまにとってピツニーボウズとの連携をより有益なものにする方法を常に模索しています。

- SendTech ビジネスにおける当社のアプローチは、図に示した5つのお客様体験(CX)の原則に基づいています。これらの原則をビジネス目標に組み込むことで、お客様のニーズを予測して価値の高いソリューションを提供するためのより良い方法が推進されます。
- グローバル e コマースでは、お客様固有の業務ニーズに合わせて進化するソリューションの革新に取り組んでいます。e コマースロジスティクス の簡便化という目標を推進する中、2021年のピークホリデーシーズンにお客様の課題に対応し、99%のオンタイム荷物配達率を達成しました。
- 事前仕分け事業でのサービス増加によって、業界最高水準のネットプロモータースコアを獲得し、業界での顧客満足度を高めました。

当社の CX 原則



簡単にする



信頼を獲得し築く



価値を早期かつコンスタントに提示する



パーソナライズして共感を示す



期待を超える



賞

- 2021年に、J. D. Powerにより、テクノロジーサービスおよびサポートプログラムで「卓越したカスタマーサービス体験」を提供したことを表彰されました。
- ピツニーボウズはDrucker InstituteのManagement Top 250に5年連続で選ばれました。2021年の順位は131位でした。顧客満足度に関しては、Management Top 250の中でCustomer Top 10に該当するスコアを獲得しました。



- 2021年、デザイン思考に基づくピツニーボウズのお客様中心のイノベーションプログラムが、Brandon Hall Excellence AwardでBest Results of a Learning Program (Gold)と、Best Unique or Innovative Learning and



Development Program (Silver)の2つの賞を受賞しました。

- ピツニーボウズのParcelPoint Smart Lockersソリューションが、国際デザイン賞(IDA)の製品デザインカテゴリ(「Design for Society」部門)で2021年特別賞を受賞しました。

お客様体験をより深く理解する

お客様体験の測定は困難な場合があります。当社は、すべてのお客様接点をカバーする多国間のインテリジェンスプログラムでこの課題に対処して、お客様体験の問題をビジネスの最前線に置いて迅速かつ効果的に行動できるようにしています。テキスト分析を使用することで、お客様からのオープンテキストのフィードバックをきめ細かいレベルで分析でき、それを複数のデータソースからの洞察と組み合わせることにより、時間の節約と、さらにカスタマイズした対応を可能にします。

サプライヤ行動規範

当社のサプライヤの品質と、サプライヤと当社との関係は、お客様にサービスを提供するために重要です。当社は、最高水準の自社製品およびサービスの品質を確保するため、当社のサプライヤにも当社と同等の基準を課しています。その一環として、サプライチェーン内の労働環境が安全であること、従業員が尊厳をもって扱われていること、製造工程が環境を配慮し、社会的責任を果たしたものであることを求めています。サプライヤがこのコミットメントをサポートできるように、当社はサプライヤ行動規範を提供しています。当

社はサプライヤに対して、ピツニーボウズ向けの製品とサービスの生産に関わる下請けのサプライヤにもこの規範を適用するように求めています。サプライヤ行動規範については、[こちら](#)をご覧ください。

サプライヤダイバーシティプログラム

ピツニーボウズは、多様性の高いサプライヤを利用して事業を成長させることに取り組んでいます。ダイバーシティの高い企業によって革新的な戦略とソリューションが生まれ、コスト、品質、納入分野で期待通りまたはそれ以上の成果が達成されることにより、グローバルなサプライベースが強化されると当社は考えています。当社は、以下に重点を置いて、これらの企業が潜在的なサプライヤと見なされる機会を奨励しています。

- マイノリティ(アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系アメリカ人、アジア系アメリカ人/アジア亜大陸、ネイティブアメリカン、アラスカ先住民を含む)
- 女性が経営する中小/大企業
- 退役軍人、傷痍退役軍人
- 中小企業
- HUBZone(歴史的に十分に活用されていないビジネスゾーン)にあり、その認定を受けている中小企業
- レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー(LGBTQ+)
- 経済的に不利な中小企業(SDB)
- 障害を持つアメリカ人

この取り組みを強化するために、当社は多様な企業の成長と持続可能性に重点を置いたサプライヤ開発組織と提携しています。当社は年間を通じてさまざまなサプライヤ開発イベントに参加し、マッチメーカーイベントを通じて潜在的なサプライヤと定期的に交流しています。

過去3年間、当社は、WBENC(Women's Business Enterprise National Council)が主催するWeTHRIVEプログラムを通じて、女性の企業の財務的發展に積極的に関与してきました。当社のシニアリーダーでありピツニーボウズ銀行の最高財務/業務責任者であるShawn Halladayは、「財務実績の最適化」と題した4回のWeTHRIVEワークショップを実施しました。

また、当社はConnecticut Supplier Connectionとも提携して、コネチカットを拠点とする中小のダイバーシティサプライヤにリソースを提供しています。

2次サプライヤダイバーシティレポート

サプライチェーン全体でダイバーシティを確保するために、一部のお客様は直接/間接双方のサプライヤ支出(サプライヤのサプライヤも含む)を監視しています。当社では、特定のダイバーシティサプライヤカテゴリに配分されるそれぞれのお客様の収益割合に基づいた間接的計算方法を使用して、年間収益1,000,000ドル以上のお客様にこの追加レポートを提供しています。現時点でカテゴリとして挙げられているのは、中小企業、少数民族が経営する企業、女性が経営する企業、退役軍人および傷痍退役軍人が経営する企業、中小の認定HUBZone企業、LGBTが経営する企業です。

サプライヤのダイバーシティ資格と認定

私たちは、製品とサービスに関する高い品質基準を満たすことをすべてのサプライヤに期待しています。ダイバーシティ企業がピツニーボウズのサプライヤとして検討されるためには、[Connecticut Supplier Connection](#) に登録することが推奨されます。Connecticut Supplier Connection は、コネチカットを拠点とする他の企業と協力して設立されたオンラインポータルです。このポータルを利用して、潜在的なサプライヤを特定し接触することができます。サプライヤになろうとするダイバーシティ企業にとっては、このプラットフォームを利用しているいずれかの会員企業に見えられ採用される機会が得られます。

また、ダイバーシティサプライヤには、以下のような認定機関による認定の取得を申請することも推奨しています。

- National Veteran-Owned Business Association ([NaVOBA](#))
- National Minority Supplier Development Council ([NMSDC](#))
- Women's Business Enterprise National Council ([WBENC](#))
- Small Business Administration ([SBA](#))
- National LGBT Chamber of Commerce ([NGLCC](#))
- 当社は、米国の連邦、州、地方政府による認証も受け入れます。

「ピツニーボウズには、サプライヤのダイバーシティを優先してきた長い歴史があり、将来に向けたプログラムへの投資を続けていきます」



Cynthia Toscano-Lopez
調達およびサプライヤダイバーシティ担当ディレクター

サプライヤダイバーシティ法人会員



サプライヤダイバーシティプログラムの実績

2021年に、米国を拠点とするサプライヤにピツニーボウズが支払った総支出のうちダイバーシティサプライヤ(中小企業も大企業も含む)の占める割合が、27.7パーセントになりました。中小企業と中小のダイバーシティ企業が占める割合は、全体の7.9%でした。退役軍人経営企業に対するサプライヤ支出は、2020年から120%の増加で605万ドルになり、傷痍退役軍人経営企業では、2020年から311%の増加で208万ドルになりました。

受賞

当社のサプライヤダイバーシティプログラムは、主要な業界グループおよび出版物から何度も賞を受賞しています。以下に一部を紹介します。

- NaVOBA's (National Veteran-Owned Business Association) – Best Corporations for Veteran's Business Enterprises (2019年、2020年、2021年)
- GNEMSDC (Greater New England Minority Supplier Development Council) – 2021年 National Corporation of the Year Award
- WBENC - Women's Business Enterprise National Council – 2019年 America's Top Corporations for Women-Owned Businesses
- U.S.Veterans Magazine “Top Supplier Diversity Program”



サプライチェーンの透明性

紛争鉱物

ドッド=フランク法第 1502 条は、1934 年証券取引所法第 13 条(a)項または第 15 条(d)項に基づき証券取引委員会に報告書を提出するすべての発行者に、発行者の製品の「機能または製造に必要な」スズ、タンタル、タングステン、金(「紛争鉱物」)が、コンゴ民主共和国(DRC)または周辺国(「対象国」)原産かどうかを申告および/または公開するように求めています。ピツニーボウズの Form SD および紛争鉱物報告書では、2021 年 5 月に取り組んだサプライチェーンのデューデリジェンスを公開し、当社の製品に使用された紛争鉱物が DRC の対象国原産かどうかの判定を試みています。この報告書は[こちらからダウンロード](#)できます。

カリフォルニア州サプライチェーン透明法/英国現代奴隷法に基づく声明

ピツニーボウズは、カリフォルニア州サプライチェーン透明法と英国現代奴隷法に従い、全世界のサプライチェーンから強制労働と人身売買を排除するための当社の取り組みとして、サプライヤに求める事項を開示しています。当社と直接取り引きするサプライヤは、サプライヤの行動規範に定められた基準を守ることを表明し、人身売買に加担していないことを証明する情報へのアクセスを当社に許可し、行動規範を二次受け以降のサプライヤに拡張することに契約により同意する必要があります。カリフォルニア州サプライチェーン透明法に基づく声明([こちら](#))と英国現代奴隷法に基づく声明([こちら](#))をご確認ください。

ソーシャル 地域社会

有意義な影響を生み出す

ピツニーボウズは、創業当初に会長兼 CEO の Walter Wheeler が公平性、パートナーシップ、地域社会奉仕の理念を当社の文化の基本的価値観として確立して以来、当社の地域社会に貢献してきました。今日、当社はピツニーボウズ財団の活動や、あらゆるレベルの従業員の惜しみない活動を通じて、世界中の地域社会に当社の楽観主義、誠実さ、共感の精神を伝えています。

当社は識字と教育の慈善活動に力を入れており、十分なサービスを受けられずに社会的・経済的不平等への対応を余儀なくされることの多い学区において革新的で効果的なプログラムを支援しています。慈善活動、パートナーシップ、ボランティア活動を通じて、すべての生徒・学生が潜在能力を最大限に発揮する機会が得られるように支援しています。当社が支援するプログラムは、識字、STEM（科学、技術、工学、数学）、起業教育を含め、幼児期から労働力開発まで、あらゆる段階のニーズに対応します。当社は、そのミッションと目的が私たちの目的に合致する実績のある非営利パートナーに協力しています。



190,000 人を超える学生に提供

200 万時間超の学力向上プログラム

従業員からの寄付とマッチングギフトにより

\$1.4M

従業員の寄付およびマッチングギフトによる寄付金

教育を支援するボランティア活動に注力
8 か国
49 のプロジェクト
39 か所
1000 人以上のボランティア



すべての人々のための機会



ピツニーボウズ財団は識字と教育の公平性に注力

1992 年の設立以来、ピツニーボウズ救済基金はこれまでに

300 万

超を提供して自然災害や個人的な災難に見舞われた人々を支援



地域社会参加のグローバルパートナー United Way とピツニーボウズ財団の助成を受け、地域、国、世界レベルで状況を改善することができます。識字と教育に加えて、災害支援活動や保健福祉団体への支援を通じて、その他の地域社会の重要なニーズにも対応しています。私たちの意図は、堅実な社会的投資判断を行い、世界各地で当社が事業展開する地域社会で価値を創造することです。こうした取り組みに従業員が参加することは、当社の不朽の文化に根付いた行動です。昨年、当社の主力チームのボランティアプログラムである Dedication to Education は、地域社会の強化と明るい未来の構築を目的としたプログラムと共に 8 か国に広がりました。

公正と公平は、真の意味でインクルーシブな社会を構築するための基本です。しかし、あまりに多くの子供たちが、人種、家族の収入、自分たちが住む地域社会など、自分ではどうにもできない要因によって可能性が制限されしめる事態に直面しています。これらの制限を克服してすべての子供たちが機会にアクセスできるよう改善するための最も強力な手段となるのが、識字と教育です。

企業の慈善活動と全社従業員による惜しみない活動を通じて、子供たちの学び、成長、未来の労働力としての準備を支援するための実証済みのプログラムと新しいイニシアチブをサポートします。

識字と教育の公平性を重視

真にインクルーシブな社会であるためには、公正かつ公平な場が私たち全員に必要です。残念ながら、子供の経済的将来は、自分ではどうすることもできない状況に左右されることが多すぎます。子供が成長する場所、人種、家族の収入が、社会経済的階層を上っていく能力に大きく影響します。



当社は、慈善活動と全社従業員の惜しみない参加を通じて識字と教育を支援し、公平性と機会にアクセスするための道をすべての子供たちに開いています。私たちは、すべての学生・生徒が回復力を高め潜在能力を最大限に活かした適切な成長機会を持てるようになるための支援に努めています。

ピツニーボウズのボランティア活動

ピツニーボウズの従業員は、長年にわたってボランティア活動に熱心に取り組んでいます。従業員は個人またはグループで、早期識字教育、STEM 教育、メンタープログラム、キャリア開発、環境問題、フードドライブ、献血運動などを支援するボランティア活動を行っています。従業員は、ボランティア活動によって生活が豊かになり、キャリア開発が強化され、世界観が広がったことを積極的に認めています。また、それと同時に地域社会が強化され、子供たちと家族の機会が拡大しました。当社は、ピツニーボウズ財団からのチームおよび個人のボランティア助成金を通じてこうした取り組みを支援しています。



ピツニーボウズのボランティアとの連携

当社は、ボランティア活動は強力な地域社会の構築に不可欠であると考えています。ボランティアに対するサポートには、いくつかの形態があります。

ボランティア助成金

- 個別ボランティア助成金：当社では多くの場合、従業員がボランティア活動を行っている非営利団体に助成金を直接提供することで、従業員によるボランティア活動を評価しています。これらの個別助成金は、25 時間の奉仕で 125 ドルから 100 時間の奉仕で 500 ドルまでの範囲で米国と英国で支給されます。
- チーム助成金：当社が事業展開しているすべての国で、3 人以上の従業員または退職者のチームによるボランティア活動にも、資材と供給品の費用として助成金を提供しています。

非営利団体役員会に所属

従業員が地域社会を支援する最も効果的な方法の 1 つは、関連組織の役員または委員として奉仕することです。2021 年は、64 人の従業員が非営利の地域組織、全国組織、またはグローバル組織の役員

を務め、その多くがピツニーボウズの代表としての活動でした。

ボランティア活動によるキャリア開発

ボランティアによる奉仕は、従業員が自らの技能を高めることができる、数え切れないほどのチャンスを提供してくれます。そこで当社では、従業員が適切なボランティアの機会を見つけられるように、ボランティアのプログラムや活動を、伸ばしたい特定の技能や能力に対応付けたツールキットを提供しています。

ボランティアのリーダーと地域貢献指導/CSR チーム

従業員は、リーダーとして、または世界各地の地域貢献指導/CSR チームで活動することで、他の人がそれぞれの地域社会でボランティア活動に積極的に参加するよう促すことができます。ピツニーボウズ財団の助成金は、その取り組みを支援しています。このチームは識字と教育に力を入れているほか、献血運動や、地域社会で困窮している人たちのための食料品、衣料品、書籍、新学期用品の収集といった、重要な地域社会活動もサポートしています。

特徴的なボランティアプログラム

Dedication to Education (D2E、教育への貢献)

2014 年にコネチカット州で立ち上げられた D2E プログラムは、それ以来、世界中で当社の地域社会を支援しています。ピツニーボウズのボランティアのリーダーらが、包括的なツールキットの支援とピツニーボウズ財団の助成金を受けて、影響力の大きいチームプロジェクトを考え、実施します。United Way の地元支部、ボランティアセンター、財団の助成金受給者などが、プロジェクトに協力します。すべての活動とプロジェクトは、当社の慈善活動および地域社会活動の中心である教育を支援しています。2021 年における当社の D2E は、オーストラリア、ニュージーランド、ブラジル、アイルランド、カナダ、ポーランド、英国、米国の 39 の拠点の 49 のプロジェクトにおよびました。熱心な従業員ボランティア、優れた非営利パートナー、ピツニーボウズ財団からのチームプロジェクト助成金に支えられたこのプログラムは、COVID-19 による制約が続いているにもかかわらず、大成功を収めました。

Share the Message: Read!

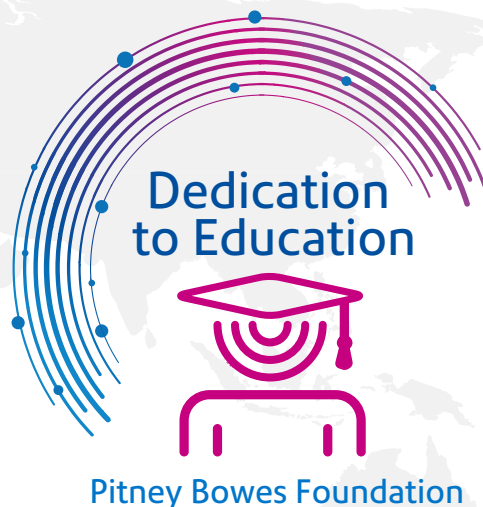
当社が特に誇りを持ってサポートしている長期的な Reading Is Fundamental プログラムは「Share the



Message: Read! (メッセージを分かち合しましょう：読書)」で、ピツニーボウズ財団が資金提供しています。毎年このプログラムでは、当社のボランティアが小学生と直接触れ合い、読書の楽しさを広めています。これは、「ツールキットによるボランティア」の取り組みに便利に使えるよう考案されたプログラムであり、グループ読み用の読み聞かせの本、関連する工作アイテム、生徒が家に持ち帰ることのできる年齢に応じた本などが入っている、内容の充実したトートバッグが含まれています。本は、子供の興味に合わせてさまざまなテーマにわたり、現在提供されているものには、テクノロジーとイノベーション、コーディング、通信に関する本などがあります。このプログラムは、子供たちに読書の楽しさを伝え、生涯にわたる発見と学力向上に導く大きなきっかけとなることが証明されています。2021 年には、当社のボランティアは多くの学校や地域社会パートナーを訪問できませんでしたが、当社は十分なサービスを受けていない地域の子供たちの読書欲と学習欲を支援するため、RIF の図書を提供し続けました。

Dedication to Education 2021 年の総括

2014年10月に、当社は United Way of Western Connecticut とのパートナーシップを確立し、スタンフォード、シェルトン、ダンベリー、ブリッジポートの本社地域コミュニティでボランティアサービスイニシアチブを新設しました。この特徴的なプログラムは、2017年に世界中で広がりを見せ、8年間にわたる活動を通じて、オーストラリア、ニュージーランド、ブラジル、英国、フランス、インド、イスラエル、ポーランド、米国、アイルランド、カナダといった11か国で変化をもたらしています。400以上のプロジェクトに参加しているPB ボランティアの数は6400人を上回る規模です。



2021年に、当社の記念すべき D2E の活動範囲は、8か国の39コミュニティでの49プロジェクトにまで及び、オーストラリア、ブラジル、ニュージーランド、ポーランド、アイルランド、英国、カナダ、米国で、1000人以上のボランティアが参加しました。

1000
人以上の
ボランティア



49
のプロジェクト



8
か国



当社がもたらした影響

生徒向けのバーチャル
メンタリング



校庭の施工

リモートティーチングでの
教師と生徒のトレーニング



生徒用の技術用品の寄付

励ましの気持ちを伝える
手紙などの作成



ボランティア

2021 年も COVID-19 による地域社会やパートナーの非営利団体への影響が続いていることを踏まえ、当社は 2021 年に、地域社会で困窮している子供や家族をボランティアが安全にサポートするための多数の方法を追加しました。

グローバルボランティア 月間

2021 年 4 月、私たちは #GlobalVolunteerMonth を実施し、社会の最大の課題に取り組んでコミュニティの強さと活気を高めるボランティア活動の力を強調しました。ボランティアが捧げる時間と才能は、地域社会のさまざまなニーズへの対応に取り組む慈善団体にとって欠かせないリソースです。ボランティア活動は、従業員と会社にとっても有益です。当社はボランティアサービスを効果的な能力開発ツールであると考えています。活動に参加するボランティアは、職場の内外でスキルを高め公私のネットワークを拡大することによって、学びを得ることができます。そして、これらすべてを実現しながら、地域社会に真の改善をもたらすこともできるのです。

ボランティア活動によるスキル開発

ボランティア活動は、現在のスキルを活用するとともに新しい能力を構築するための最も効果的な方法の一つです。調査では、学びの 90% は、課題に挑戦する

ことおよび他者に教えることから得られると示されています。

このプロセスを強化するために、特定のスキルセットとボランティアの機会をマッチングさせてそのスキルを実践できるよう従業員を支援するリソースを提供しています。

親切な行為

当社では、2021 年も引き続き、友人、家族、隣人、同僚、そして幅広いコミュニティを支援して #ActsofKindness をシェアするよう従業員に奨励しました。「ソーシャルディスタンス」の確保が求められる厳しい日々の中、当社の従業員は引き続き、献血する、地元の病院で第一対応者に食事を支援する、地元のフードバンクに保存食品を配達する、食料品の買い物

生活の中での 高齢者との通話 またはビデオ チャット	花による サプライズ
コーヒーショップま たはドライブス ルーで次の人の注 文の支払いをする	食料品店の ギフトカードとメ モを買い物かご に入れる

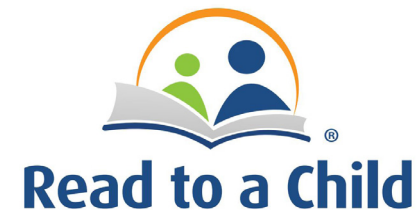
をすることで孤立した隣人を支援するなどのさまざまな方法で変化をもたらしました。

仮想ボランティアの提供

当社は引き続き、以下のような柔軟な仮想ボランティアの機会を従業員に提供することで、従業員が都合の良いときにどこからでも安全にインパクトを与えられるよう支援しています。たとえば次のような機会があります。

- Read to a Child メンタープログラム
- First Robotics
- Junior Achievement
- 国連ボランティアプログラム (UNV)
- United Way のオンライン読書プラットフォーム
- Missing Maps 人道支援プロジェクト

ウェブサイトのデザインやアプリケーション開発から、ソーシャルメディアでの宣伝、グラフィックデザイン、データ入力まで、さまざまな作業の手伝いを検討するよう従業員に勧めています。



Micro-volunteering

時間がないため長期のコミットメントが必要な活動には参加できないという従業員の関心を引くために、2021 年に、一連の短期ボランティアの機会を新たに立ち上げました。このような短期ボランティアの機会は、新しいことにボランティアを参加させると同時に非営利パートナーのミッションも推進することで、長期的な関与への道を開きます。

各国のピツニー ボウズのボラン ティア活動

オーストラリア

ピツニーボウズのボランティアは、Beehive Industries で「Beehive ファミリー」になった社会的に孤立している高齢者と協力して、オーストラリア全土の子供たちに毎月配布する数千冊の Imagination Library の本を準備する作業を手伝いました。また、恵まれない子供たちが健康的な食事をとれるようにする「Eat my Lunch」プログラムへのサポートにも参加しました。



ブラジル

2021年10月に、PB ブラジルの従業員7人が他の10社からのボランティアと一緒にUnited Way of BrazilのDay of Actionに参加し、同組織のBorn Learningプログラムを支援しました。ボランティアは、約2000世帯にサービスを提供するデイケアセンターや学校を支援しました。



イギリス

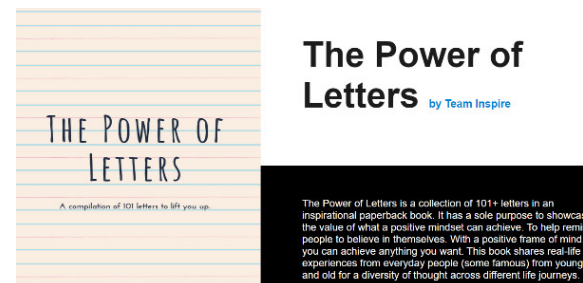
イギリスの従業員は、ホームレス状態に直面している若者を支援する組織 Herts Young Homeless をサポートしました。このサポートは今回で3年目となりました。2021年の取り組みでは、若者がホリデーシーズンを祝うために役立つ必需品やホリデーアイテムを提供することを目的とした「クリスマスパック」の詰め合わせ作業などを行いました。クリスマスパックの代表的な内容品は、毛布、マグカップとホットチョコレート、個人用バスアメニティ、小さなゲーム/カード、収納容器、ノートと文房具です。当社のボランティアは、自宅でアイテムをパックに詰め、支援の言葉を添えました。その後、パックは United Way によって収集され配布されました。3回目となった今回は、United Way

による「Making Something that Matters」を通じて Herts Young Homeless も支援しました。この活動でも、ホームレスになりかねない若者のための「スターターパック」の詰め合わせ作業を行いました。また、パンデミックの間に活動の重要性がさらに増した慈善団体に、140箱以上の必需品を寄付しました。



イギリスとアイルランド

10名の従業員によるチームが Prince の Trust Million Makers チャレンジに参加し、国中の若者の暮らしを変えるために役立てる10,000ポンドの資金を集めました。プロジェクト期間中、チームは、ビジネスプランの作成、人脈作り、プロジェクト計画、マーケティング、コミュニケーション、予算編成、財務報告に関するトレーニングとコーチングを利用しました。その成



果は、世界中の人々からの応援メッセージを収めた書籍『The Power of Letters』(印刷版とデジタル版)として出版されました。

イスラエル

過去数年間にわたってテルアビブチームのメンバーは、Achuzat Sara Children's Home と強力なパートナーシップを築いており、テルアビブの従業員の大半が Children's Home のプログラムやイベントでボランティア活動を行っています。当社のチームは、家族の元に帰ることができずにホームに残っていた子供たちとスタッフの支援をパンデミック期間中常に行い続けました。たとえば、子供たちに備品やゲーム、創造力を養う教材、食べ物やおやつを購入しました。スタッフにもプレゼントを購入しました。2021年には生徒への直接的な協力はできませんでしたが、2022年に向けて、祝祭日行事、学習会、サマーキャンプ、創造的な活動、誕生日祝いなど、さまざまな活動の準備を行いました。



インド

インドの従業員は、地域社会をサポートして困窮者を支援する方法を引き続き模索しました。Dedication to Education の一環として、従業員は NGO Friends Union for Energizing Lives (FUEL) と戦略的慈善パートナーシップを築きました。FUEL は、インドの若

者にキャリア機会に関する重要情報へのアクセスを提供し、弱者の立場にいる若者が明日のリーダーになるのを後押しする支援コミュニティを作成することを使命としています。ピツニーボウズは、FUELとの提携により、6校以上で100人の生徒を対象に120時間以上のSTEM個別指導会を実施しました。科学、数学、英語、社会科学の学力を向上させる体系的アプローチによって生徒を指導しました。生徒は、CourseraやByju'sなどのオンライン学習プラットフォームを使うこともできました。これらの指導会では、高等教育への進学意欲を促したり、Aptitude Testsから得た洞察に基づいて適切なキャリアを選ぶためのカウンセリングを提供したりすることも行いました。また、将来の職業の機会についての理解を深めるために、将来のスキルのトレーニングも実施しました。ピツニーボウズは、恵まれない地域社会出身のFUELの学生・生徒にさまざまなインターンシップも提供しています。このプログラムは、恵まれない地域社会出身の女子が多い学校に重点を置いたインドの「Empowering the Girl Child」プログラムに沿って行われています。学業支援に加えて、FUELの学生・生徒32人のためのワクチンキャンペーンを、プネーのオフィスで運営しました。



ポーランド

PB ポーランドチームは今年、スキルとノウハウを生かして、生徒と教師の状況を改善しました。遠隔学習をサポートする仮想ツールについての教師向けトレーニングセッションを主導する取り組みや、困窮している生徒に対してウェブカメラ、ヘッドフォン、タブレットを支給して支援する取り組みなどを行いました。当社のチームは、テクノロジーのネゴシエーションやUnited Way of Polandスタッフのトレーニングを通じて、プロジェクトコストの削減にも貢献しました。



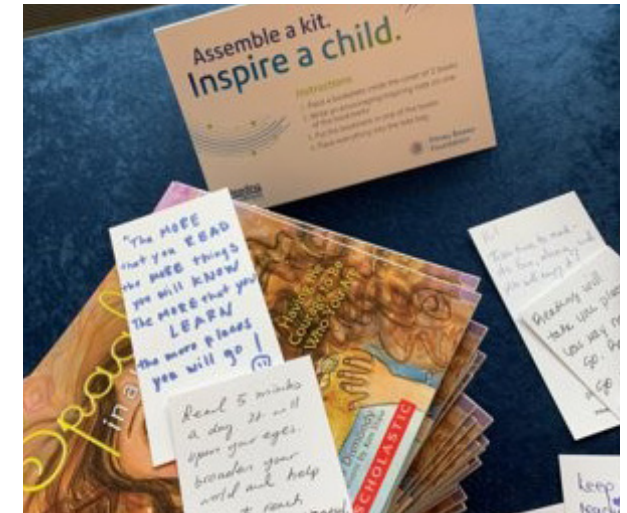
米国

事前仕分けとGECの拠点21か所で新学期をサポート

8月全体を通し、ピツニーボウズの事前仕分けとグローバルeコマースの拠点21か所で、学用品を用意できない1,800人を超える小学生に学用品を支給して、明るい新学期を迎えるための支援を行いました。

事業部門のキックオフミーティングでの早期識字教育サポート

当社は、すべての事業部門年次キックオフミーティングの開催都市における早期識字教育の取り組みを通じて、早期識字教育に取り組む米国最大のNPOであるReading Is Fundamental (RIF)を長年にわたり継続的に支援しています。イベントのたびにRIFの図書を展示し、ノートカードとしおりを用意して、子供たちが読書好きになるように当社のボランティアが言葉を書いて渡しました。計640人の子供たちがそれぞれ、『Click Clack Moo: Cows that Type』を含む2冊の本と、組み立てて遊べる動物のマスクを受け取りました。これらのイベントに参加したピツニーボウズのボランティアは、キックオフが行われた地域社会の生徒・学生に寄贈する書籍に添えるRIFのしおりに、読み手を元気づけるメモを書き込みました。世界各地で開かれているイベントのパートナーには、United WayのReady to ReadプログラムとDay of Actionプログラム、Junior Achievement、Boys & Girls Club、地元の学校、PTA、コミュニティセンター、子供博物館、教育関係のその他のNPOなどが含まれます。



United Way との Write a Note プログラム

ピツニーボウズ財団はUnited Wayと提携し、米国のチームメンバーが参加できる仮想ボランティア活動を



提供しました。手紙を書くというこのシンプルなイニシアチブでは、自分自身と学習について自信を持つよう支援する励ましの言葉を小学生に贈ります。参加するボランティアは、「Write a Note」の Web サイトにアクセスし、メッセージを入力してから[Send my note (手紙を送信)]をクリックしました。すると、United Way がメッセージをノートカードに印刷し、学校に送って児童に配布しました。

JA Inspire 仮想版

昨年、ピツニーボウズは、コネチカット州全土の中・高校生を対象とした Junior Achievement の仮想職業フェア JA Inspire に参加しました。最高イノベーション責任者の James Fairweather や最高情報責任者の Joseph Schmitt を含む従業員が、ひと夏を通して学生・生徒がオンデマンドで閲覧できるインサイトと職業アドバイスを提供しました。2021 年のイベントが大成功を収めたため、2022 年にも再び参加し、最高財務責任者の Ana Chadwick が、社外コミュニケーション上級管理職の Marifer Rodriguez からスペイン語でインタビューを受けました。JA Inspire のブースには、こちらからアクセスできます。



ノートパソコンイメージングプロジェクト

ピツニーボウズは、8 月の全期間を通して Bridgeport Public Schools と提携し、新年度に生徒



がノートパソコンを持てるようにしました。IT およびイノベーションチームのメンバーが、COVID 対策を取った環境で、生徒のために新しい 4,000 台超のノートパソコンのイメージング、スキャン、バーコード付けを行いました。20 名を超えるボランティアが学校のスタッフと協力して新年度開始前に作業を完了しました。



校庭の改修

マーケティング部門の従業員が、Green Village Initiative およびブリッジポートの Columbus School と協力して、プランターが腐食していたコミュニティガーデンの古い苗床を撤去し、高さのある新しい苗床に交換しました。この取り組みにより、庭は、生徒が楽しめる新しい屋外エリアに生まれ変わりました。



SCORE ボランティア

ピツニーボウズ財団は、退職した経営幹部のスキルを活用して中小企業の成功を支援する全国的な組織である SCORE の当社ホームオフィス支部を長年にわたって支援しています。2021 年、SCORE は、約 2,000 人が参加した 91 件を超えるワークショップ/ウェビナーを実施し、3,800 を超えるメンタリングセッションを実施しました。



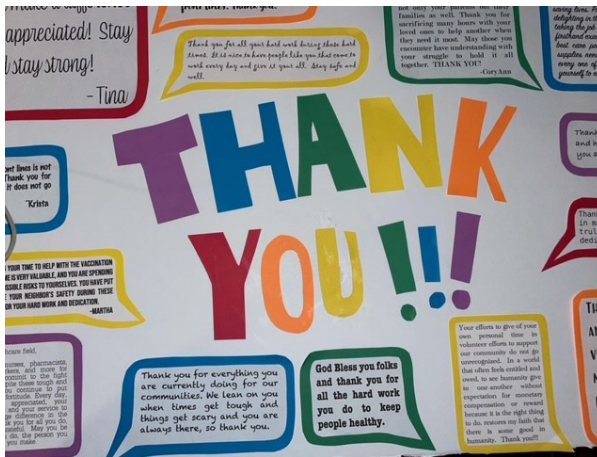
Network for Teaching Entrepreneurship

ニューヨーク市の従業員は、2021 年 2 月、Network For Teaching Entrepreneurship の初めての Northeast Virtual Youth Entrepreneurship Summit に参加しました。生徒は、起業家のリーダーの話を聞き、ニューヨーク市および周辺地域のビジネス専門家との人脈を築き、ピツニーボウズや他の組織からボランティアで参加しているキャリアコーチ、アイデアコーチ、ビジネスプランコーチから、パーソナライズされたコーチングを受けました。

地域社会ワクチンサポート

ワシントン州スポケーンの従業員は、地域の United Way 組織である Martin Luther King Jr. Family Outreach Center と提携して、センターでワクチンを接種した地域住民に 200 個を超える「接種済み」バッグを提供しました。また、ワクチンを投与したボランティアの看護師に昼食と感謝の言葉を贈りました。

2 本、シデ 2 本、クリ 1 本です。ニュージーランドの従業員は、ニュージーランドカイパティキプロジェクトを通じて地元の学校に地域原産の木 150 本を植える活動を後援しました。このようなプロジェクトは、環境に貢献しながら地域社会をサポートする機会となります。



植樹

12 月に、英国の従業員ボランティア 16 人がハーロウ議会と協力して、ハーロウヘリポートに 10 本の木を植えました。内訳は、カエデ 3 本、カシ 2 本、シナノキ



表彰

アメリカ赤十字社



2021年3月、ピツニーボウズは、アメリカ赤十字社コネチカット/ロードアイランド支部の仮想祭典 *Mission: Possible 2021 – The Home Edition* において、アメリカ赤十字社からの表彰を受けました。当社は、米国赤十字社の使命に対する何十年もの支援と、ボランティア力の動員と寄付者からの惜しみない寄付を何度も成功させたことが認められ、この支部の2021年 Community Impact Award を受賞しました。

赤十字社の地域最高経営責任者 Mario Bruno 氏は、次のように述べています。「戦時中の献血運動から、1955年の第1回 United Fund 寄付キャンペーン、そして地域社会の1つが災害に見舞われたときに立ち上げるグローバルアピールに至るまで、ピツニーボウズは支援が最も必要なときに支援の手を差し伸べてきました」

Sending Technology Solutions の取締役副社長兼社長である Jason Dies は、赤十字社の役員会でピツニーボウズを代表しており、ミッションキャパシティ委員を務めています。Jason は、この賞の受賞に際し、「ピツニーボウズは、赤十字社を支援できること、および人々が最も弱って困窮しているときに皆様が地域社会のために成し遂げる並外れた活動を支援できることをこの上なく喜んでいきます」と述べました。

National Association of Fundraising Professionals

ピツニーボウズは、NAFP コネチカット支部から2021年の Outstanding Corporation として表彰されました。この賞は、慈善活動とボランティア奉仕への参加奨励に関し、財務的支援とリーダーシップの両面で当社を称えるものでした。当社は、COVID-19 への対応における支援と、Fairfield County Business Collaborative for Education Equity の開発および



活動が評価され、フェアフィールド郡の Community Foundation からノミネートされました。



Mentor

当社は、学校から職場まであらゆる場所の若者をつなぎ、その機会を拡大することに尽力している National Mentoring Honor Roll of MENTOR に参加していることが評価されました。

変化をもたらす活動

ピツニーボウズの従業員は毎年、十分なサービスを受けていない生徒・学生とその家族を支援するため、現地で活動や献金を行って地域社会を支援しています。

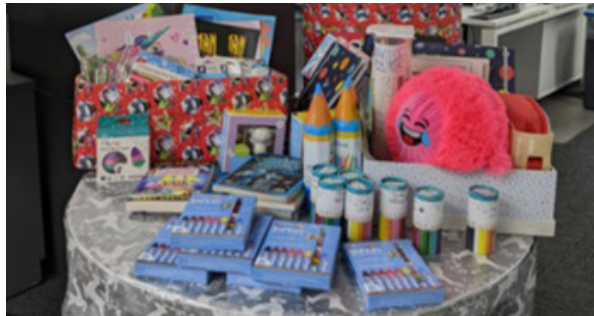
2021年には、ピツニーボウズの10か所以上の拠点で季節的キャンペーンが実施されました。この取り組みの一環として、ポーランドオフィスの従業員が、ウクライナからの難民を支援するキャンペーンを行いました。こうした取り組みを主導したすべての人と、バーチャルに、またはソーシャルディスタンスを保って参加した多くの従業員に感謝します。

- テキサス州オースティンの従業員は今年、地域の United Way と提携した Book Drive や The Central Texas Food Bank を支援するフードドライブを主催しました。PBの従業員は、バーチャルまたは現地で参加できました。

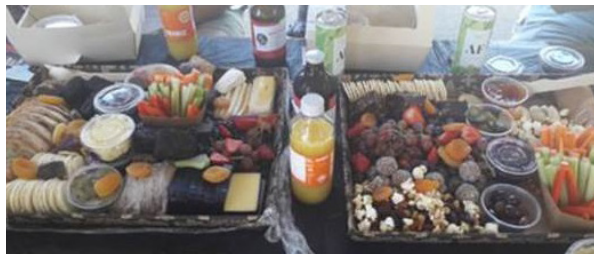


- オーストラリアの従業員は、毎年恒例の Shoe Box Campaign を主催し、United Way Australia との

パートナーシップの一環としてウィルモット公立学校の生徒に21個の贈り物をしました。



- ニューージーランドのチームメンバーは、屋外ピクニックを開催し、休暇中に困窮している子供たちに昼食を提供しました。



- ノースカロライナ州シャーロットの従業員は、シャーロットの Family & Child サービスを支援するホリ



デー用おもちゃキャンペーンを主催し、カートいっぱいのクリスマス用おもちゃを寄付しました。

- ウィスコンシン州マディソンのチームメンバーは、地域の United Way と協力して、コートやベストなどの冬物衣料3箱を寄付しました。また、地域の食料庫のために2樽分近くの食料を集めました。
- ポーランドの従業員は、社会福祉センターを通じて、高齢者3名、ひとり親家庭4世帯、多子家庭3世帯への支援として、食料品、掃除用品、学校の文房具、おもちゃ、電子機器を集めました。



- ペンシルベニア州レディングの従業員は、感謝祭向けの食料品寄付を通じて、Helping Harvest を共同で支援しました。また、Berks Connection と一緒にホリデー用おもちゃキャンペーンを行い、年間を通じて47家族に140個を超える贈り物を寄付しました。
- ユタ州ソルトレイクシティの従業員は、ホリデーシーズン中に The Christmas Box International と提携し、弱者の立場にいる子供、ティーンエイジャー、ヤングアダルト14人に贈り物をしました。
- コネチカット州シェルトンのチームメンバーは、毎年1,200人を超える子供たちにホリデー用おもちゃを提供する TEAM Inc および地域のフードバンクのためのフードとおもちゃのバーチャルキャンペーンで、Valley United Way と提携しました。
- ワシントン州スポケーンのボランティアは今年、バーチャルホリデーキャンペーンを通じて Spokane Refugee Connections を支援し、Amazon のウィッシュリストを利用した寄付を行いました。
- コネチカット州スタンフォードの本社従業員は、地主や当社ビル内の他企業と協力して、ローワーフェアフィールド郡のフードバンク、Person to Person（冬物衣料の寄付）、Kids Helping Kids などの地元組織をサポートしました。また、フェアフィールド郡の Children's Learning Centers とも提携し、オンラインプラットフォームを通じてギフトカード、図書、Pjを寄付することで、困窮している家族を支援しました。
- フロリダ州タンパの従業員は、女性と子供のための家庭内暴力シェルターである The Spring を支援しました。具体的な内容としては、クライアントのバーチャルウィッシュリストの希望に応えたり、ホリデーパーティーに軽食を提供したりしました。

全世界で当社の 影響力を倍増



拠出します。その中で一貫して高い優先順位を保っているのが、教育、労働力開発、健康です。

前回のキャンペーンでは、従業員の寄付金と財団からのマッチングギフトのおかげで、United Way、ピツニーボウズ救済基金、赤十字/赤新月社、その他世界中の1,000以上の慈善団体に140万米ドルを超える寄付を行うことができました。いくつかの国では、マッチングギフトプログラムを通じて、給与控除による寄付を促しています。またピツニーボウズ財団は、すべての参加拠点で従業員の寄付に同額の寄付を上乘せしています。すべての管理費を当社が負担するため、寄付金とピツニーボウズ財団が拠出する同額の資金の100%が慈善団体にそのまま寄付されます。当社は、今年のキャンペーンリーダーに特に感謝しています。このキャンペーンでは、バーチャルアクティビティをクリエイティブに使用し続けることで、COVID-19によって課せられた制限を克服できました。興味深いキャンペーン活動の例をいくつか紹介します。

- 日本では、従業員がクリエイティブティと惜しみなさを融合させ、寄付を行って、ある従業員が指導する対面の生け花教室に参加しました。また、寄付された品物のバーチャルオークションも実施し、収益は、ピツニーボウズ財団からの同額の上乗せを加えて、日本の中央共同募金箱に寄付されました。

従業員はまた、当社の寄付プログラムを通じて地域社会の支援を行っています。毎年、米国、英国、カナダ、オーストラリア、インド、そして日本のピツニーボウズの従業員が慈善団体に多額の寄付を行っています。当社がUnited Way Worldwideと連携し、75年以上にわたって毎年行っている募金キャンペーンでは、従業員が特定のイニシアチブや団体に寄付すると、それと同額の資金をピツニーボウズ財団が上乘せして

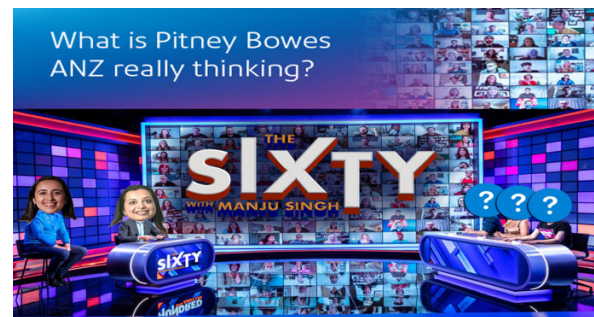
- ペンシルベニア州レディングのチームは、参加者がルーレットを回して賞品を獲得できるオンサイトのWheel of Fortune アクティビティを行いました。



- ワシントン州スポケーンのチームは、家族も参加できるハロウィンのかぼちゃ彫刻と衣装のバーチャルコンテストを開催しました。
- オーストラリアのチームは、オーストラリアのテレビ番組「The Hundred with Andy Lee」のフォーマット

からインスピレーションを得たバーチャルアクティビティ「The Sixty with Manju Singh」を提供しました。

- アリゾナチームは、年1回のオンサイトのサイレントオークションを含め、アクティビティを毎週主催しました。
- インドでは、地域社会内の恵まれない若者を支援している、当社のパートナー NGO、Friends Union for Energizing Lives (FUEL) を、寄付金によって支援しました。



教育公平性の構築

すべての子供には、健全で創造力のある大人へと成長する機会が与えられるべきです。

- 当社が事業を営む地域の学区内で、すべての生徒・学生の教育機会を強化できるように、教育に関する社会奉仕活動に力を入れています。当社の取り組みの多くは、幼児向けの早期識字教育プログラムを通じて保護者の関わりを奨励し、言語および識字能力の発達を促進し、向学心を育むことに焦点を当てています。
- 未就園児から中学生までの子供たちには、学校単位と放課後の両面で年間を通したプログラムを実施しており、識字、コアカリキュラム、科学・技術・工学・芸術・数学 (STEAM) の分野に焦点を当てた校内プログラムを支援しています。
- 夏季学習に重点を置き、学校が休みの間の学力低下を最小限に抑えるためのプログラムも支援しています。
- 高校レベル以上では、高等教育や職業選択に向けた生徒の意欲を高め、それに備えるプログラムをサポートしています。

直接の助成に加えて、自身の才能や専門知識を生かしたボランティア活動に参加することを従業員に奨励しています。ピツニーボウズのボランティアは、地域社会の子供や家族を支援するため、実地ボランティア活動やスキルベースの活動、メンタリングや非営利団体への参加などに毎年数千時間を充てています。

近年の深刻な社会的格差から企業と市民が同様に学んだことがあります。それは、共に成功するた

めには、団結して前向きな変化を起こす行動をとることによって、この瞬間に対応しなければならないということです。ピツニーボウズの CEO である Marc Lautenbach にとっての重要なステップは、本社所在地のコネチカット州フェアフィールド郡の地域社会で支援を必要とする学生・生徒をサポートする新しいアプローチを開発したことでした。Marc は、郡の Community Foundation と連動して、他の地元企業のリーダーたちと力を合わせて Fairfield County Business Collaborative for Education Equity を立ち上げ、地域全体の都市部学区のプログラムのための資金集めに協力しました。

Collaborative は、未就園児から高校生までのすべてのレベルで、地域の生徒、親、保護者、教師、スタッフの間の教育格差を軽減および解消することを目的とした、複数年にわたる事業です。初期の取り組みとして、幼児教育、高校、すべての生徒のための飢餓救済におけるイニシアチブを通じた地域非営利団体の支援に重点が置かれています。これらの目標を達成するための方法には、金銭的貢献、従業員のボランティア活動、ビジネスの専門知識、メンターシップ、インターンシップの機会、支援運動などがあります。

Fairfield County Business Collaborative for Education Equity は、2020 年秋の設立以来、次のような活動を行ってきました。

- 学校現場で生徒のために働く非営利団体の力を擁護しました。

- 約 250 のプロジェクトで 39 校 25,000 人近くの生徒の学校生活を支援した Donors Choose キャンペーンを通じて、公立学校の教師に教室資料を提供しました。
- 従業員のボランティア活動を通じて、公立学校の生徒向けの 4,000 台超のノートパソコンの準備に協力しました。
- 将来の教育プログラムをサポートするために、7 つの設立会社から 140 万ドルを調達しました。

2021 年に、Collaborative は、総額 30 万ドルの初回助成金を、夏季学習、幼稚園と大学の進学準備、食料不安をテーマとする 7 つの非営利団体に配分しました。対象となった 7 団体は、Bridgeport Prospers (United Way of Coastal Fairfield County)、Carver Foundation of Norwalk、Children's Learning Centers of Fairfield County、Norwalk Community College Foundation、Person-to-Person、Domus Kids、Horizons Bridgeport でした。



幼児および識字教育

ピツニーボウズ財団の助力によって、Reach Out and Read はジョージア州アトランタ、ワシントン州スポーケン、コネチカット州ブリッジポート、ダンベリー、スタンフォードの低所得地域の医師と協力して、識字能力の低い状態で入学するリスクのある子供たちに本を提供できるようになりました。Reach Out and Read は小児医療に本を取り入れ、家族と一緒に音読することを奨励することで、子供たちが入学後に問題なく学校生活を送れるように支援しています。Reach Out and Read の医療提供者は、小児科検診の際、乳児期から就学前までの子供に本を贈ります。

- ピツニーボウズ財団は、コネチカット州ブリッジポートの Read to Grow による幼少期識字教育も支援しています。この助成金により、Books for Babies と Books for Kids のプログラムを通じて、ブリッジポート市内の病院で生まれた乳児の家族向けに識字教育用パッケージが提供され、市内の非営利団体が主催する Book Places で児童書が贈られます。
- 年間を通じて行われる Children's Learning Centers (CLC) のフェアフィールド郡のヘッドスタート終日プログラムに対する当社の長年の支援は、スタンフォード市内の低所得者家庭(その多くは英語学習者)のために役立てられています。当社の助成金により、子供が幼稚園の入園準備のための特別支援を受けている間、保護者はフルタイムで勤務できます。CLC の総合的なアプローチには、栄養価の高い食事やお菓子の提供、家族支援サービス、社会性と情緒面の発達に関するカリキュラムなどがあります。

Reading is Fundamental

- 2004 年以来、ピツニーボウズとピツニーボウズ財団は、米国最大の子供の識字教育団体、Reading Is Fundamental (RIF) の重要な活動を支援してきました。当社は、教師のトレーニング資金の調達、十分な支援を受けていない学区への配本、ボランティアアツールキット「Share the Message:Read! (メッセージを分かち合いましょ:読書)」の開発などを支援しています。このプログラムでは、ボランティア



が未就園児から 5 年生までの児童と本を読み、工作プロジェクトを実施し、子供たちが家に持ち帰る新しい本を選ぶ手伝いをします。ピツニーボウズ財団からの助成金のおかげで、COVID-19 が原因で学校が閉鎖されたときでも、RIF は生徒に 25,000 冊近くの本を配布できました。Books with Meals プログラムにより、生徒は全国学校給食プログラムで提供された食事を受け取ると同時に、学校で本を受け取ることができました。

メンタリングと青少年リーダーシップ開発

- 全米の Big Brothers/Big Sisters 支部もサポートしており、若者が夢を実現するためにメンターの助けを借りられるように支援します。2021 年、ピツニーボウズ財団はコネチカット州南西部の支部に助成金を提供しました。当社は 2007 年以来、Read to a Child National Partner (子供への読み聞かせナショナルパートナー)として活動しています。この活動では、大人による定期的な読み聞かせを推進することで、十分なサービスを受けていない子供たちの読書への愛を育み、識字能力を向上させ、力づけるための識字プログラムとメンタリングプログラムを支援しています。2021 年 3 月(全米読書月間)に、当社は「Spark Something Meaningful - Help Kids in Need Love to Read (率先して有意義なことをしよう - 恵まれない子供に読書の楽しみを広める)」を支援するため、Read to a Child の全国デジタル募金キャンペーンのビジョナリースポンサーを再び務めました。また、ピツニーボウズ財団の助成金で、Read to a Child が全国で実施する昼休みの読書奨励プログラムの拡大をサポートしました。
- 2000 年以降、ピツニーボウズとピツニーボウズ財団は、Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE) を全国規模でサポートしています。NFTE プログラムは、低所得者地域の若者が、起業スキルを習得し、事業を立ち上げ、体験学習を教育プログラムに結び付けるように支援することを目的としています。ピツニーボウズ財団の助成金は、NFTE の World Series of Innovation : Sustainable Development Goals Online Challenge のほか、ダラス、ワシントン D.C.、ニューヨーク市、ボストンの Summer Biz

Camps and Innovation Days を支援しています。また、NFTE の Global Showcase および特徴的な地域イベントもサポートしてきました。

- 2021 年、世界に良い影響を与えるためのスキル、コミュニティ、つながりを女性が持てるようにすることによって、自信を持ったインクルーシブな女性リーダーを育成している、コネチカット州拠点の非営利団体 LiveGirl と提携しました。最近、ピツニーボウズの最高財務責任者である Ana Chadwick が、LiveGirl の取締役に加わりました。

- 2021 年、PB の従業員 Katherine Valaitis（グローバル e コマースおよび事前仕分けサービスのタレントアドバイザー）が、アクロン大学の Kaitlyn Price と連携し、履歴書の書き方、特定の就職口をターゲットとした履歴書の内容、履歴書を提出できないときの目を引く求人応募方法について伝える、高校生向けバーチャルセッションを主催しました。
- 当社は 1992 年以來、米国の都市部の学生が視野を広げて重要な技能を身に付けられるように支援するグローバルな非営利団体 buildOn を支援しています。その特徴的なプログラムでは、生徒・学生が

開発途上国の学校建設に携わることで、他者や自分自身にさまざまな機会を生み出します。

夏期学習および課外/学校外プログラム

- 長年にわたり、ピツニーボウズ財団は Horizons National Student Enrichment Program にサポートを提供してきました。このプログラムは、約 500 の米国のインディペンデントスクール、カレッジ、大学と提携して、落ちこぼれの可能性のある低所得家庭の生徒・学生のために、19 の州で夏季プログラムを提供しています。当社のサポートでは、Horizons の支部にリーディングスペシャリスト、評価ツール、研修、STEM 教材を提供し、カリキュラムの管理や保護者および公立学校とのデータ共有を支援しています。今年は Horizons の年次大会の教育スポンサーを引き受ける荣誉にあずかりました。

- 当社は、コネチカット州の団体 SoundWaters も長年にわたって支援しています。SoundWaters は、セーリング、STEM 活動、修学旅行、キャンプなどのプログラムを通じて、子供たちがロングアイランド湾について学び、探検する機会を提供しています。ピツニーボウズは 1990 年代に創立時の法人スポンサーとなり、それ以来、このグループと強固なパートナーシップを築いてきました。最近では、複数年にわたって SoundWaters に関与し、教育、研究、職業訓練のプログラムを年間を通して実現する新しい Harbor Center の構築を支援しました。
- 米国全土の Boys & Girls Club は、当社のボランティアによるサポートと、ピツニーボウズ財団による資金提供を受けています。2021 年に財団は、スポーケン郡（ワシントン州）、グレートダラス（テキサス州）、スタンフォード（コネチカット州）の Boys & Girls Clubs に助成金を提供して、生徒の識字率向上と学業の成功を支援しました。



STEM（科学、技術、工学、数学）および芸術教育



- ピツニーボウズ財団は MIND Research Institute と提携して、コネチカット州、インディアナ州、ニューヨーク州の未就学児から 8 年生までを対象にした ST MATH という斬新な数学体験を提供しました。ST MATH は魅力的で厳しい数学体験であり、児童・生徒が価値あるスキルを育み、クリエイティブに問題を解決する能力を身に付けられるように促します。このプログラムの特許取得済みのアプローチには、難易度の高いパズル、非定型的な問題の解決、有益なフィードバックが組み合わされています。昨年、当社のサポートにより、MIND Research Institute は全米の学生に無料でプログラムを提供し、学生が自宅からこれらの優れた学習ツールにアクセスできるようにしました。当社はまた、コネチカット州の学生が音楽を通して生活スキルを伸ばせるようにする異文化間音楽教育組織である Intempo をはじめ、芸術教育プログラムを積極的に支援していることを誇りにしています。

成人の識字および教育/労働力開発

- ピツニーボウズおよびピツニーボウズ財団は、世界最大の青少年向け NGO の 1 つである Junior Achievement との長年にわたるパートナーシップを誇りに思っています。JA は 100 年にわたって、雇用可能性、雇用創出、経済的成功への道を作り出す実践的な体験学習を提供してきました。当社は、従業員のボランティア活動と、ピツニーボウズ財団の助成金という 2 つの方法で JA をサポートしています。今年、当社は、ニューヨーク市と、コネチカット州のブリッジポート、シェルトン、ダンベリー、スタンフォード、およびノーウォークでの金融知識教育、キャリア準備メンター制度、および JA Stock Market Challenge をサポートしました。
- コネチカット州スタンフォードの Women's Mentoring Network は、30 年以上にわたり、メンタリングと教育プログラムを通じて女性とその家族の生活を変えることに貢献してきました。ピツニーボウズは、当初からこれらの取り組みを支援してきました。ピツニーボウズ財団の WMN への最近の助成金は、第 4 回 Power プログラム（教育、雇用、経済安全保障、エンパワーメント）の E を支援するために使用されます。
- 10 年以上前から、ピツニーボウズ財団は、Creating IT Futures (CITF) をサポートしています。これは、女性、非白人、退役軍人など、IT 労働力としてこれまで過小評価されてきたコミュニティに高給の情報技術系の仕事を約束するものです。ピツニーボウズ財団は、CITF の IT-Ready キャリアプログラムに寄付しています。このプログラムでは、成

人がコンピューターユーザーサポートスペシャリストとしてトレーニングを受け、認定を取得し、8 週間以内に技術系キャリアに就業できます。

- ピツニーボウズ財団は NAF (National Academy Foundation) も長年支援しており、教育、ビジネス、地域社会のリーダーが協力して高校を変革するという NAF の取り組みをサポートしています。当社の最近の助成金は、NAF Academies of Engineering の次世代エンジニアの育成と多様化の取り組みに貢献しました。

集団的影響力のあるパートナーシップ

- ピツニーボウズとピツニーボウズ財団は、Stamford Cradle to Career Collaborative の創設時からのサポーターです。これは、全国的な知名度を誇る、地域社会のステークホルダー同士が協力するための StriveTogether Framework に基づくイニシアチブです。Stamford Cradle to Career Collaborative は、若者が生産的な市民に成長することを支援するためにリソースを調整し、Community Action Networks を利用して、乳幼児期の健康と発達から高校卒業後のカレッジ進学や就職に至るまでの主要な段階において、学校の成績の問題や身体的、社会的、感情的要因に焦点を当てます。当社の助成金は、Stamford Cradle to Career Collaborative の作業の基礎となるデータ収集と分析をサポートしています。
- ピツニーボウズ財団が支援するその他のプログラム分野には、保護者と家族のエンゲージメントプロ

グラム、健康とサポートサービス、最近の移民のサポートなどがあります。

地域社会を支える

困窮者の支援

教育に重点を置くことに加えて、災害支援から困難に直面している家族の支援まで、地域社会の他の差し迫ったニーズに応えるために助成金を提供しています。この取り組みは、ピツニーボウズ救済基金、ピツニーボウズ財団、および困難に見舞われている地域社会にサービスを提供する保健・福祉サービス組織を通じて行っています。

United Way とのパートナーシップ



United Way は、1955 年以来、私たちのボランティア活動や寄付プログラムにおいて非常に重要な役割を果たしてきました。世界中の地域社会の思いやりの力を結集させて地域社会の共通の利益、教育、識字を向上させることで暮らしを改善するという United Way の使命は、当社の利益と一致しています。United Way が深い専門知識を持ち、世界的に活

動を展開し、地域社会の重要なニーズを理解していることによって、私たちの寄付、支援活動、ボランティア活動の効果は大幅に高まっています。

去年は 1 年間を通じて、United Way の 211 のネットワークが、必要とされる地域のリソースや情報を何百万人もの人々につなげる支援を続けました。Ride United プログラムが拡張されてワクチン接種の送迎やその他のインデマンドサービスが含まれるようになり、United Way ではワクチン接種機会の公平性を高めるためのパートナーシップが促進されました。このプログラムはパンデミックがきっかけで生まれたものですが、米国における長年の食料入手問題に対する革新的なアプローチとなっています。これまでに 455 を超える都市や町の人々に対応し、推定 910 万食（配達件数にして 718,000 件超）を無料で提供しました。

地域の United Ways は、米国および世界中で、COVID-19 に対応したエッセンシャルワークを継続しました。インドで COVID-19 が大発生したとき、組織は支援者に呼びかけて 6,000 万ドル超の支援金を集め、最も弱い立場にいる人々の教育、経済的安定性、健康を改善する United Way ネットワークの力を再び示しました。

災害支援

ピツニーボウズとその従業員は、自然災害やその他の悲劇に思慮深く、そして惜しみなく対応します。米国内では、ピツニーボウズ救済基金を通じて、従業員と公的慈善団体を支援しています。米国外では、赤十字社や赤新月社などの組織への支援を全世界に訴え、それで集まった寄付金と同額の資金をピツニーボウズ

財団が拠出します。近年、全世界に対する当社のアピールを通じて対処してきたのは、オーストラリアの森林火災、ハイチ/中国/イタリアの地震、日本の地震と津波、パキスタンの洪水、フィリピンの台風といった災害です。2021 年には、インドでの COVID-19 大発生にも対処しました。



ウクライナの人道支援



ICRC



ウクライナの人道危機および難民危機に際して、どのように支援できるかという質問が世界中のピツニーボウズ従業員から寄せられたため、2022 年に、赤十字国際委員会、国際救済委員会、セーブ・ザ・チルドレンを支援する新たな世界的アピールを開始しました。

献血

当社は長年にわたり、定期的献血が可能な従業員に対して、この救命手段を災害発生時に確実に利用できるようにするために、定期的献血の実践を奨励してきました。

ピツニーボウズ救済基金

1992年に設立されたピツニーボウズ救済基金は米国の公共の慈善団体です。自然災害や個人的不運で生活が崩壊した従業員やその家族などを支援しています。財源は、毎年恒例の米国の従業員募金キャンペーンで集まった従業員の寄付金と、それに上乗せされる同額の拠出金です。今日までにこの基金から、食料、避難所、衣類、医療を提供するために支出された金額は300万ドルを超えています。また、さらなる支援のために、地域社会に根差したリソースの紹介も行っています。

管理費はすべてピツニーボウズが負担するため、寄付金とそれに上乗せされる同額の拠出金の100%が困窮者の支援に充てられます。2021年は、インドの従業員がCOVID-19から大きな影響を受けた際、ピツニーボウズ関係者数世帯に同基金は緊急資金援助を行い、食料や医薬品の調達を支援することができました。



**Pitney Bowes
Relief Fund**

カリフォルニアの山火事などの異常な自然災害の発生後には、支援基金によって、他の非営利団体の救助/救済/復興活動を支援しています。2021年、救済基金はフードバンク、アメリカ赤十字社(テキサス州の吹雪の際の支援を含む)、米国ユニセフ基金(難民児童および移民サービス)、California Community Foundation(カリフォルニア山火事救済)、Silver

Source(弱者の立場にいる本社地域コミュニティ内の高齢者を支援)に支援を提供しました。

アメリカ赤十字社

当社は、献血活動に関する長年の連携に加えて、自然災害や個人的な災難に見舞われた人々に救命サービスを提供するというアメリカ赤十字のミッションも支援しています。1950年代から、米国内で毎年行われる従業員募金キャンペーンや、米国外での事業に災害が発生すると実施される全世界への訴えを通じて、赤十字を支援してきました。



**American
Red Cross**

食料、避難所、医療の提供

ピツニーボウズ救済基金とピツニーボウズ財団は、低所得者と家族が、健康的で栄養のある食料、低料金の医療と心のケア、失業者向けシェルター、危険にさらされている女性と子供のための特別サービスを利用できるように支援する団体に対し、定期的な資金援助を行っています。たとえば、United Wayとは、困窮している個人や家族を支援することを目的としたALICE(Asset Limited, Income Constrained, Employed)などのプログラムを通じて長年にわたって提携しています。

メンバーシップ

当社は、企業の社会的責任の分野で専門家の仕事をサポートする多くの組織に加入しています。それぞれに独自のサービスと視点があり、それらが相まって、当社の慈善活動と地域社会サービスに付加価値をもたらすのに役立ちます。

CECP: Chief Executives for Corporate Purpose

cecp.co

CECPは、企業が従業員、地域社会、投資家、顧客などの主要ステークホルダーと関わり合うための社会的戦略を策定するのを支援するCEO主導の連合です。CECPは、俳優で慈善家のポール・ニューマンによって1999年に設立され、200社を超える世界の大企業が参加する運動に成長しました。

ACCP: Association of Corporate Citizenship Professionals

accp.org

Association of Corporate Citizenship Professionalsには、コーポレートシチズンシッププログラムに重点を置く企業と財団が集まっています。ACCPのツールと研修は、メンバー組織がコーポレートシチズンシッ

プを効果的に実践し、業務の効率化と有効化を図るのに役立っています。

Boston College Center for Corporate Citizenship

ccc.bc.edu

Boston College Center for Corporate Citizenshipは、環境、社会、ガバナンス面の投資からビジネス価値と社会的価値を最大限に引き出せるよう企業を支援しています。同センターのメンバーである当社は、シチズンシッププログラムの強化に役立つ教育や研究、情報にアクセスできます。

Candid

candid.org

毎年、何百万もの非営利団体が世界中で何兆ドルもの資金を費やしています。Candidは、研究、コラボレーション、トレーニングを通じて、世界を変えたいと願う人々を、そのために必要なリソースに結び付けています。2019年にFoundation CenterとGuideStarが力を合わせてCandidになりました。

Council on Foundations

cof.org

Council on Foundationsは、公益のために活動している財団リーダー同士のネットワーキングの機会など、民間および企業の財団の活動を強化するリソースを提供します。

実績

寄付金合計

- (ピツニーボウズ財団、ピツニーボウズ救済基金、企業献金)：350 万ドル
- ピツニーボウズ財団識字および教育関連助成金：180 万ドル
- ピツニーボウズ財団ボランティア助成金：99,000 ドル
- 従業員の寄付とマッチングギフトによる寄付の合計：米国、カナダ、英国、インド、日本、オーストラリアの非営利団体への経済的支援：140 万ドル
- 慈善目的のための企業献金：588,000 ドル

従業員のボランティア活動の合計価値：160 万ドル/17,100 時間(実地およびスキルベースのボランティア活動に加え、非営利団体の役員活動も含む)

ピツニーボウズ財団助成金プログラム実績

	2020 年	2019 年	2018 年	2017 年	2016 年
助成金を受給した組織の数	114	137	136	135	109
ピツニーボウズ助成金の直接的な恩恵を受けた生徒・学生の数	196,865 (A)	117,704	111,253	154,785	186,989
ピツニーボウズ助成金の直接的な恩恵を受けた教師の数	3,652	3,421	3,388	4,142	3,113
生徒・学生向け学力向上活動時間数	2,178,272 (B)	4,004,567	4,015,636	4,299,947	4,310,879

(A) 2019 年から 2020 年までの増加には、仮想学習コンポーネントの影響によって参加可能な学生数が増えたことが反映されています。

(B) 2020 年の COVID の影響により、想定タイムフレーム内のプログラミング完全実施や学習時間の追跡がすべての機関で可能だったわけではありません。2020 年の学習時間の減少は、2020 年と 2019 年に助成金が付与された機関の種類がそれぞれ異なるためです。





付録






国連の持続可能な開発目標の支援

ピツニーボウズでは、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) に沿って持続可能な成長に取り組んでいます。当社は、国連の 17 の SDGs のうち、当社のビジネスの重点に一致していて、目標に向けた進展に影響する最も大きな機会が含まれているものを 9 つ特定しました。当社は、個々の SDG を該当する各セクションの関連テキストに照らして強調することで、今年の ESG レポートの内容と国連のブループリントを一致させるよう努めました。該当する SDG は次のとおりです。

SDG

<p>3 健康とウェルビーイング</p> 	<p>ピツニーボウズでは、お客様、従業員、地域社会を含むすべてのステークホルダーの幸福に貢献する方法で事業を行うよう努めています。当社の活動は、公衆衛生または環境に重大な脅威をもたらす物質の使用、生産、または排出に直接関与しません。</p> <p>当社は、RoHS、REACH、WEEE、および POP の各法律を含む適用可能な外部基準に確実に準拠するために、環境製品コンプライアンスプロセスを採用しています。また、当社の車両フリートの増大に関連する潜在的なリスクを最小限に抑えることにも積極的に取り組んでいます。</p>
<p>4 質の高い教育</p> 	<p>ピツニーボウズの創業当初から、CEO のウォルター・ウィーラーは、公平性、パートナーシップ、地域社会への奉仕を社内文化の基本的価値観として確立しました。</p> <p>今日、当社はピツニーボウズ財団の活動と従業員の惜しみない参加を通じて、世界中にこうした価値観を伝えています。</p> <p>当社は、識字と教育の慈善活動に力を入れており、十分なサービスを受けていない学区における社会的・経済的不平等を克服するためのプログラムを支援しています。</p> <p>当社の助成金、ボランティア活動、および実績のある非営利団体とのパートナーシップは、識字、STEM（科学、技術、工学、数学）、起業教育を含め、幼児期から労働力開発までのあらゆる段階に及びます。</p>
<p>5 ジェンダー平等</p> 	<p>ピツニーボウズは、強力な報酬、福利厚生、心身の健康プログラム、ならびに従業員とその地域社会とのつながりを築くプログラムによって支えられ、成長と能力開発の公平な機会が与えられる、ダイバーシティとインクルージョンが実現された安全な職場を維持することに努めています。</p> <p>私たちは、多様な労働力が当社の成功に不可欠であると考えています。当社は、さまざまな国、文化、年齢、人種、民族、性自認、性的指向、能力、視点が集まった多彩な従業員構成を、人間性を発揮し、個人としての差別化を図り、当社のビジネスを発展させる強みと考えています。</p> <p>女性は、ピツニーボウズ取締役会の独立取締役の 50%、上級管理職の 27%、従業員の 43% を占めます。</p>
<p>7 手頃でクリーンなエネルギー</p> 	<p>当社の拠点では、再生可能エネルギーへの依存度を高めることに取り組んでいます。2021 年には、再生可能資源由来電力のシェアが 2 倍超になりました。当社は、2040 年までにカーボンニュートラルを達成することを全体的な目標として掲げ、事業全体でエネルギー効率の改善に取り組んでいます。</p>

<p>8 丁寧な仕事 と経済成長</p> 	<p>当社は、優秀な人材を獲得して育てることで成長することを目指しています。当社は、候補者を多様化し、堅牢で合理的な候補者体験を提供することで、社内の流動性を高めると同時に外部の人材を戦略的に採用しています。</p> <p>2021 年にも、職業訓練学校や専門学校、多様な人材プールを持つ他の組織と提携して技術者を採用すること、直接の施設訪問、面接、インターンシップに代わる仮想プロセスを開発すること、全従業員の利益のために心身の健康に関する新しいソーシャルコンテンツを開発することによって取り組みを続けました。</p> <p>当社は、従業員を保護し、施設全体の労働条件を最適化するため、包括的な安全衛生管理システムを採用しています。当社のサプライヤ行動規範には、サプライヤの商慣行と人権に関する明確で比較可能な期待が明示されています。</p>
<p>10 不平等の 軽減</p> 	<p>当社のダイバーシティとインクルージョンへの取り組みには、成長と能力開発、そして当社の成功への貢献のための機会を全従業員に提供する幅広いプログラムが含まれます。</p> <p>当社は、職業能力開発イニシアチブ、研修、体験学習、インクルージョンネットワークを通じて、各個人および会社全体の成長を積極的に支援しています。インクルージョンネットワークは、指定されたコミュニティ間とより大きな企業全体の両方で会話、理解、アライシップを促進します。</p>
<p>12 責任ある消費 と生産</p> 	<p>当社は、天然資源を慎重に使用し、リサイクル可能な物質を優先的に使用し、サプライヤにも環境への責任を負わせることで、製品と梱包の環境への影響を低減するよう努めています。当社は、RoHS、REACH、WEEE、POP などの国際的な環境および公衆衛生の規制と基準を監視、調査、および実施する環境製品コンプライアンスプログラムを採用しています。当社は、廃棄物階層に従って、使用する材料の量を最小限に抑えながら、使用後にリサイクルされる資源とリサイクル可能な資源の割合を最大化することを目指しています。当社は、製品を長いライフサイクルで設計しており、長年にわたって再生、再利用、リサイクル、廃棄物低減に取り組んでいます。当社は、環境パフォーマンスに関する報告を定期的に行っており、当社の慣行の改善に継続的に取り組んでいます。これには、新しい長期的な持続可能性の目標を定義し、当社の報告を最新の国際基準に合わせて調整するための現在の取り組みが含まれます。</p>



当社は、気候関連の事象の潜在的に有害な影響を認識しています。持続可能性プログラムを通じて、その影響を軽減するよう努めています。



当社は、使用する梱包材の量と梱包材生産が自然環境に与える影響の両方を最小限に抑えるよう努めています。当社は、責任ある段ボール梱包サプライヤと提携しており、持続可能性認定製品を優先的に使用しています。

GRI コンテンツインデックス

このピツニーボウズ 2021 年 ESG レポートは、GRI 基準に準拠しています。

一般標準開示

102-1	組織の名称	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-2	主要なブランド、製品、およびサービス	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-3	本社所在地	3001 Summer St. Stamford, CT 06926	

102-4	組織が事業を展開している場所	ピツニーボウズは、直販とパートナーを通じて世界中の企業にサービスを提供しています	https://www.pitneybowes.com/us/region-select.html
102-5	所有権の性質と法的形態	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-6	参入市場	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-7	組織の規模	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-8	種類別の総従業員数	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-9	サプライチェーンの説明	サプライヤとの連携 サプライヤのダイバーシティ 紛争鉱物	https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/0000078814/000007881422000015/a2022formsd.htm

102-10	報告期間中の組織の変更	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-13	メンバーシップによる協会団体	支援	https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility/advocacy.html
102-14	CEO レター	社長兼 CEO からのご挨拶	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-16	行動規範や倫理規定など、組織の価値観、原則、行動標準/規範について説明します。	ピツニーボウズのビジネス慣例ガイダンス	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/corporate-responsibility/business-practices-guidelines-pitney-bowes-us.pdf
102-17	助言を求め、倫理に関する懸念を報告するための社内外の機構について報告します。	ピツニーボウズのビジネス慣例ガイダンス	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/our-company/corporate-responsibility/business-practices-guidelines-pitney-bowes-us.pdf
102-18	組織のガバナンス構造	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf

102-22	取締役会および委員会の構成	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-23	最高ガバナンス機関の議長	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-24	取締役会と委員会の指名と選出のプロセス	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-25	取締役会の利益相反	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-26	経済、環境、社会的インパクトに関連する、組織のミッションステートメント、戦略、方針、および目標における取締役会および上級管理職の役割。	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-40	ステークホルダーグループ	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-42	ステークホルダーの特定方法	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf

102-43	ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-44	ステークホルダーエンゲージメントを通じて指摘された主要トピック	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-45	財務諸表に含まれる事業体	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-48	修正再表示	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-49	前回の報告期間からのスコープおよびバウンダリーに関する変更	ピツニーボウズ年次報告書	https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/annual-report-2021/pitney-bowes-inc-2021-annual-report.pdf
102-50	報告期間	2021 年	
102-51	前回(直近)の報告書の日付	2020 年	

102-52	報告サイクル	年次	
102-53	報告書またはその内容に関する質問の窓口を提供します	community.involvement@pb.com 3001 Summer St. Stamford, CT 06926	

ダイバーシティと機会均等

103	管理アプローチ (103-1、103-2、103-3)	2021年 ESG レポート:従業員 > ダイバーシティとインクルージョン(ページ23-32)	
405-1	ガバナンス機関と従業員の多様性	2021年 ESG レポート:従業員 > ダイバーシティとインクルージョン(ページ23-32) ピツニーボウズの2022年委任勧誘状 2021年 EEO-1 概要	

地域社会

103	管理アプローチ (103-1、103-2、103-3)	2021年 ESG レポート:地域社会(ページ50-69)	
413-1	地域社会との関わりがある業務、 影響評価、開発プログラム	2021年 ESG レポート:地域社会(ページ50-69)	

顧客プライバシー

103	管理アプローチ (103-1、103-2、103-3)	2021年 ESG レポート:運営方法(ページ2-7)	
418-1	顧客プライバシーの侵害および 顧客データの紛失についての 裏付けのある苦情の総数。	ピツニーボウズ 2021年フォーム 10-K 2021年 ESG レポート:運営方法 > 顧客プライバシー (ページ7)	

環境

301-3	再生品とその梱包材	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - グリーン 再生(ページ15-16) および環境パフォーマンス(ページ19-22)	
302-1	組織内のエネルギー消費量	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 環境パ フォーマンス (ページ19-22) CDP レポート	https://www.cdp.net
302-2	組織外のエネルギー消費	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 環境パ フォーマンス (ページ19-22) CDP レポート	https://www.cdp.net
302-3	エネルギー強度	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の 達成 - 環境パフォーマンス(ページ19-22) CDP レポート	https://www.cdp.net

302-4	エネルギー消費量の削減	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 環境パフォーマンス(ページ19-22) CDP レポート	https://www.cdp.net
302-5	製品とサービスのエネルギー要件の削減	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 当社の製品の環境に対する影響の軽減(ページ14-17)および環境パフォーマンス(ページ19-22) CDP レポート	https://www.cdp.net
303-1	共有資源としての水との関わり	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 水の使用量(ページ17)	
303-2	排水関連の影響の管理	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 水の使用量(ページ17)	
303-3	取水	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 水の使用量(ページ17)	
303-4	排水	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 水の使用量(ページ17)	
303-5	水の消費量	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 水の使用量(ページ15-17)	

304-1	保護地域内、保護地域外の生物多様性の価値が高い地域内、またはそれらに隣接する地域で所有、リース、管理されている事業所	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成責任ある梱包（ページ15-17）	
304-2	活動、製品、サービスの生物多様性に対する重大な影響	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成責任ある梱包（ページ15-17）	
304-3	保護または復元された生息地	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成責任ある梱包（ページ15-17）	
304-4	業務の影響を受ける地域に生息地がある IUCN レッドリスト種および国保護リスト種	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成責任ある梱包（ページ15-17）	
305-1	直接的な（スコープ 1） GHG 排出量	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成環境パフォーマンス（ページ19-22） CDP レポート	https://www.cdp.net
305-2	エネルギーの間接的な（スコープ 2） GHG 排出量	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成環境パフォーマンス（ページ19-22） CDP レポート	https://www.cdp.net
305-3	その他の間接的な（スコープ 3） GHG 排出量	2021年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成環境パフォーマンス（ページ19-22） CDP レポート	https://www.cdp.net

305-4	GHG 排出原単位	2021 年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成 環境パフォーマンス（ページ19-22） CDP レポート	https://www.cdp.net
305-5	GHG 排出量の削減	2021 年 ESG レポート：環境の持続可能性を達成 環境パフォーマンス（ページ19-22） CDP レポート	https://www.cdp.net
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	重大ではない - CDP レポート	https://www.cdp.net
305-7	窒素酸化物 (NOX)、硫黄酸化物 (SOX)、その他の重大な大気放出	重大ではない - CDP レポート	https://www.cdp.net
306-1	品質と目的地別の排水量	2021 年 ESG レポート：環境持続可能性の 達成 - 水の使用量（ページ17）	
306-2	種類および処理方法別の廃棄物	2021 年 ESG レポート：環境持続可能性の 達成 - 当社の製品の環境に対する影響の軽減（ページ 14-17）および環境パフォーマンス（ページ19-22）	
306-3	重大な流出	該当なし	

306-4	有害廃棄物の輸送	該当なし	
306-5	排水や水の流出の影響を受ける水域	該当なし	
307-1	環境法規制に対する違反	なし	
308-1	環境基準に基づいて審査された新規サプライヤ	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 持続可能な調達(ページ15)	
308-2	サプライチェーンにおける環境への悪影響と実施された措置	2021年 ESG レポート:環境持続可能性の達成 - 持続可能な調達(ページ15)	

安全衛生

403-1	労働安全衛生管理システム	2021年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-2	ハザードの特定、リスク評価、インシデント調査	2021年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	

403-3	労働衛生サービス	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-4	労働安全衛生に関する労働者の参加、相談、コミュニケーション	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-6	労働者の健康増進	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-8	労働安全衛生管理システムの対象となる労働者	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-9	労働関連の負傷	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
403-10	労働関連の健康障害	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	
404-1	従業員 1 人あたりの年間平均研修時間	2021 年 ESG レポート:安全性(ページ42-44)	

製品の安全性

416-1	製品およびサービスカテゴリの安全衛生への影響の評価	2021年ESGレポート:環境持続可能性の達成 - 当社の製品の環境に対する影響の軽減(ページ14-17)および環境パフォーマンス(ページ19-22)	
416-2	製品およびサービスの安全衛生への影響に関するコンプライアンス違反の事例	2021年ESGレポート:環境持続可能性の達成 - 当社の製品の環境に対する影響の軽減(ページ14-17)および環境パフォーマンス(ページ19-22)	
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要件	2021年ESGレポート:環境持続可能性の達成 - 当社の製品の環境に対する影響の軽減(ページ14-17)および環境パフォーマンス(ページ19-22)	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関するコンプライアンス違反の事例	2021年ESGレポート:環境持続可能性の達成 - 当社の製品の環境に対する影響の軽減(ページ14-17)および環境パフォーマンス(ページ19-22)	
417-3	マーケティングコミュニケーションに関するコンプライアンス違反の事例	2021年ESGレポート:環境持続可能性の達成-当社の製品の環境に対する影響の軽減(ページ14-17)および環境パフォーマンス(ページ19-22)	

気候関連財務情報開示に関するタスクフォースの対応表と CDP の回答

コア要素	開示	CDP カバレッジ
ガバナンス	G.a) 気候関連問題の監督における組織の取締役会の役割を開示する。	C1.1、C1.1a、C1.1b
	G.b) 気候関連問題の評価と管理における経営の役割を開示する。	C1.2、C1.2a、C1.3、C1.3a
戦略	S.a) 組織が短期的、中期的、長期的に特定した気候関連のリスクと機会を開示する。	C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a
	S.b) 組織の事業、戦略、財務計画に対する気候関連のリスクと機会の影響を開示する。	C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a、C3.3、C3.4
	S.c) 2°C以下の場合のシナリオを含むさまざまな気候関連のシナリオを考慮して、組織の戦略の回復力を開示する。	C3.1、C3.2
リスク管理	R.a) 気候関連リスクを特定するための組織のプロセスを説明する。	C2.1、C2.1a、C2.2、C2.2a
	R.b) 気候関連リスクを管理するための組織のプロセスを説明する。	C2.2、C2.2a
	R.c) 気候関連リスクを特定、評価、管理するプロセスが組織の全体的リスク管理にどのように統合されているか説明する。	C2.2、C2.2a、C3.1、C3.1a
指標とターゲット	M.a) 戦略およびリスク管理プロセスに沿って気候関連のリスクと機会を評価するために組織が使用した指標を開示する。	C4.1b、C4.2、C4.2a、C4.2b、C4.2c、
	M.b) スコープ 1、スコープ 2、および該当する場合はスコープ 3 の温室効果ガス (GHG) 排出量、および関連するリスクを開示する。	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) 気候関連のリスクおよび機会ならびに目標に対するパフォーマンスを管理するために組織が使用した目標について説明する。	C4.1、C4.1b、C4.2、C4.2a、C4.2b、C4.2c、

2021年EEO-1 概要

正しいことを正しく行うという内容には、公平性、ダイバーシティ、インクルージョンを促進する方法で行動することが含まれます。当社は、社会に貢献して世界に良い変化をもたらすうえで企業には重要な役割があると考えています。当社は、透明性と誠実さを通して自身の説明責任を維持します。

c. EIN= 060495050

セクション E - 設立情報

NAICS : 551114 - 企業、子会社、および地域の
管理オフィス

セクション D - 雇用データ

職種	ヒスパニックまたはラテン系		ヒスパニックまたはラテン系以外											全体の合計	
	男性	女性	*****男性*****						*****女性*****						
			白人	黒人または アフリカ系 アメリカ人	ネイティブ ハワイアン または太平洋 諸島民	アジア系	アメリカン インディアン またはア ラスカネイ ティブ	2つ以上 の人種	白人	黒人または アフリカ系 アメリカ人	ネイティブ ハワイアン または太平洋 諸島民	アジア系	アメリカン インディアン またはア ラスカネイ ティブ		2つ以上 の人種
エグゼクティブ/上級役員およびマネージャー	1	1	61	3	0	5	0	0	24	2	0	4	0	0	101
第1/中堅役員およびマネージャー	114	65	517	89	5	67	2	0	270	61	4	20	4	0	1218
専門家	58	60	524	30	0	135	0	0	423	61	1	58	1	0	1351
技術者	98	2	484	90	1	45	3	0	39	7	0	0	2	0	771
セールスワーカー	25	4	236	21	1	7	2	0	114	11	1	5	1	0	428
管理サポート	11	45	101	6	1	7	2	0	255	28	0	12	3	0	471
クラフトワーカー	1	0	7	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	11
職人	484	1015	975	639	6	309	15	0	956	616	11	282	14	0	5322
労働者とヘルパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービスワーカー	6	3	11	3	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	29
合計	798	1195	2916	882	14	577	24	0	2086	787	17	381	25	0	9702
以前のレポート合計															

セクション F - 備考

給与支払い期間：12/18/2021 ~ 12/31/2021

セクション G - 認定

認定員： Kathryn Carrigan
メールアドレス： kathryn.carrigan@pb.com
EEO1 レポート連絡先： Kathryn Carrigan
メールアドレス： kathryn.carrigan@pb.com

認定日 [東部標準時]： 2022年5月16日 13:48

役職： EEO、AA、人事コンプライアンスマネージャー
電話： 203-922-6166
役職： EEO、AA、人事コンプライアンスマネージャー
電話： 203-922-6166

米国

3001 Summer Street
Stamford, CT 06926-0700

詳しくは、弊社ホームページ <https://www.pitneybowes.com/jp>
をご覧ください。