

Notre succès repose sur une main-d'œuvre diversifiée, mondiale, motivée par un objectif commun et soucieuse du développement durable.

L'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes favorisant un recrutement inclusif et diversifié, des opportunités d'évolution professionnelle, des avantages sociaux complets et une rémunération équitable sont essentiels pour attirer les talents, les développer et les retenir.

Nous attirons la prochaine génération de leaders diversifiés dans le secteur de l'eau en développant des programmes d'embauche inclusifs et équitables ciblant les futurs leaders dans les lycées, les universités et les établissements d'enseignement supérieur, tout en attirant des talents à tous les niveaux de carrière grâce à nos programmes d'embauche de vétérans et de recrutement équitable.

Les nouveaux programmes et politiques que nous avons renforcés et qui couvrent le cycle de vie des employés sont mis en évidence à la page 41 de notre rapport sur le développement durable 2023.



## Culture à fort impact

Les forces et les opportunités de notre entreprise combinée nous ont permis de nous concentrer sur trois comportements clés qui guident notre culture à fort impact. Ces comportements nous aideront à améliorer l'engagement, la rapidité et la prise de décision des employés, car ils deviennent visibles dans nos actions et pratiques quotidiennes, notamment les succès que nous célébrons, les résultats que nous récompensons et la façon dont nous travaillons en équipe, pour n'en citer que quelques-uns.



### L'inspiration pour innover

Acquérir de l'expérience pour créer des solutions à fort impact, partager des informations et s'appuyer sur l'expertise d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de Xylem pour apprendre et se développer en permanence.



### Le pouvoir d'agir

Faire confiance aux autres et savoir quand il faut prendre les devants et diriger ou quand il faut suivre. Il s'agit également de soutenir activement les autres afin de relier nos actions à notre stratégie et d'en établir les priorités, de célébrer les performances individuelles et collectives et de prendre des décisions fondées sur des perspectives diverses.



### La responsabilité d'agir

Respecter nos engagements envers nos clients, nos communautés et nos collègues et les aider à relever leurs plus grands défis dans le secteur de l'eau.



### Rachel Darcangelo

Vice-présidente, Leadership mondial, Talents et Culture

« Notre culture à fort impact sera la pierre angulaire de notre succès et contribuera à créer un environnement qui favorise l'innovation, le leadership, l'évolution des salariés, l'appropriation et la responsabilisation. »

## Développer un vivier de talents

Un large éventail de programmes de développement des talents soutient l'avancement professionnel et le développement du leadership, favorise la mobilité interne des talents et soutient nos plans de succession dans l'ensemble de nos activités :



### Développement des talents à haut potentiel et des cadres expérimentés

Plus de 260 employés ont participé au programme Intentional Leadership, destiné aux dirigeants de première ligne et axé sur le développement de compétences fondamentales en matière de leadership. 45 autres collègues à fort potentiel ont participé à des cohortes de leaders émergents dans le cadre de nos programmes.



### Développement en début de carrière

Environ 80 jeunes diplômés participent à nos programmes de rotation au sein des équipes financières, opérationnelles, techniques et commerciales. Pendant deux ans dans des rôles clés liés à la stratégie de Xylem, ils développent des connaissances fonctionnelles, acquièrent de l'expérience dans l'ensemble de l'entreprise et profitent d'opportunités de réseautage et d'évolution de carrière.



### Programme Innovation Champions de Xylem

Dans le cadre du programme Innovation Champions de Xylem, les employés encadrent les leaders de l'accélérateur Xylem Innovation Labs.



### Opportunités de leadership en matière d'impact social

Xylem Watermark mobilise un réseau de plus de 500 collègues qui pilotent nos initiatives d'impact social dans le monde entier.

## Objectifs de développement durable 2025 pour l'entreprise

Suite à l'acquisition d'Evoqua, nous avons ajusté notre objectif « femmes dans le leadership » qui est passé de 35 % à 29 % de femmes occupant les postes de direction<sup>1</sup> d'ici 2025 et de 50 % à 35 % d'ici 2030. De même, notre objectif « minorités dans le leadership » vise désormais une représentation de 21 % dans les postes de direction aux États-Unis d'ici 2025, contre 25 % précédemment, avec l'objectif d'atteindre 25 % d'ici 2030.

Les difficultés rencontrées pour atteindre ces objectifs sont liées à la rotation des effectifs, à la disponibilité et à l'attraction de talents divers dans le secteur, et à la plus faible diversité des dirigeants d'Evoqua (avant l'intégration dans le groupe Xylem). Ces ajustements ont été guidés par la recherche effectuée par McKinsey<sup>2</sup>, qui a indiqué que Xylem atteint ou dépasse les références de l'industrie en ce qui concerne les femmes dans les postes de direction.

## Équité salariale

Rémunérer équitablement les salariés pour leur travail réduit les sentiments d'injustice ou de discrimination, ainsi que le stress ou l'anxiété. Cela améliore également le bien-être général des employés, en augmentant la satisfaction au travail et en améliorant la culture d'entreprise.

En 2023, nous avons réalisé une analyse de l'équité salariale entre hommes et femmes dans tous les pays pour 83 % des employés, ainsi qu'une analyse de l'équité salariale en fonction de la race et de l'origine ethnique pour 87 % des employés aux États-Unis.

**83 %**

des évaluations de l'équité salariale entre hommes et femmes ont été réalisées au niveau mondial

<sup>1</sup> Les « postes de direction » sont définis par une structure interne de fourchettes de salaires qui reflète les postes de direction générale et les postes de direction stratégiques.

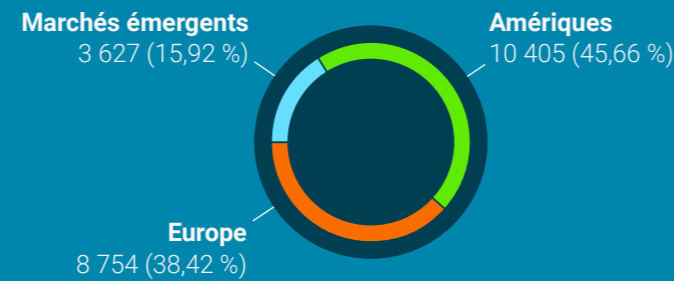
<sup>2</sup> Rapport McKinsey sur les femmes au travail en 2023

Pour plus de détails, voir les pages 40 à 50 de notre [rapport sur le développement durable 2023](#).

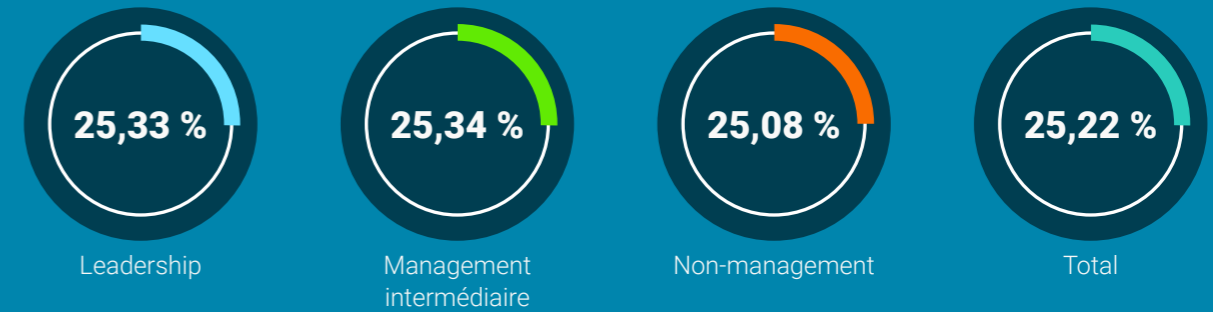


## Chiffres clés DEI (diversité, équité et inclusion) en 2023

### Employés par zone géographique



### Pourcentage de représentation des femmes par niveau d'encadrement au niveau mondial



### Employés américains par race et groupe ethnique minoritaire

	Afro-américain	Américain d'origine asiatique	Hispanique	Autre race / minorité ethnique	Total
Leadership	3,61 %	7,22 %	6,16 %	2,12 %	19,11 %
Management intermédiaire	5,37 %	7,40 %	6,76 %	2,06 %	21,59 %
Non-management	15,04 %	3,50 %	14,23 %	3,09 %	35,86 %

### Employés américains par âge

	<30 ans	30-50 ans	>50 ans
Leadership	—	1,17 %	1,29 %
Management intermédiaire	0,34 %	7,69 %	5,93 %
Non-management	12,86 %	39,22 %	31,51 %
Total	13,20 %	48,08 %	38,73 %