

Il nostro successo si basa su una forza lavoro globale e diversificata, guidata da uno scopo e impegnata nella sostenibilità.

Lo sviluppo e l'attuazione di politiche e programmi che promuovano assunzioni inclusive e diversificate, opportunità di sviluppo professionale, benefit completi e retribuzioni eque sono fondamentali quando si vuole attrarre, sviluppare e trattenere i talenti.

Attriamo la prossima generazione di leader diversificati nel settore idrico sviluppando programmi di assunzione inclusivi ed equi rivolti ai futuri leader delle scuole superiori, dell'università e delle scuole di specializzazione, oltre ad attirare talenti a tutti i livelli di carriera attraverso i nostri programmi di assunzione per veterani e per le pari opportunità.

I nostri programmi e le nostre politiche, nuovi e rafforzati, che abbracciano il ciclo di vita dei dipendenti, sono evidenziati a pagina 41 del nostro Rapporto di sostenibilità 2023.



Cultura di grande impatto

I punti di forza e le opportunità della nostra organizzazione combinata ci hanno permesso di concentrarci su tre comportamenti chiave che guidano la nostra cultura ad alto impatto. Questi comportamenti ci aiuteranno a migliorare il coinvolgimento dei dipendenti, la velocità e il processo decisionale, poiché si manifesteranno nelle nostre azioni e pratiche quotidiane, inclusi i successi che celebriamo, i risultati che premiamo e il modo in cui lavoriamo come team, per citarne alcuni.



Spirito di innovazione

acquisire esperienza per creare soluzioni di grande impatto, condividere le informazioni e sfruttare le competenze di altre persone all'interno e all'esterno di Xylem per apprendere e migliorare continuamente.



Capacità di guida

Affidarsi agli altri e sapere quando farsi avanti e guidare e quando invece seguire. Si tratta anche di sostenere attivamente gli altri per connettersi e allineare le nostre azioni con la nostra strategia, celebrare le prestazioni individuali e di squadra e prendere decisioni basate su prospettive diverse.



Responsabilità verso gli impegni presi

rispettare gli impegni presi con i nostri clienti, le comunità e i colleghi e aiutarli a risolvere le loro sfide più importanti in materia di acqua.



Rachel Darcangelo

Vice Presidente, Global Leadership, Talent, and Culture

"La nostra cultura ad alto impatto sarà il pilastro del nostro successo e cruciale per creare un ambiente che favorisce l'innovazione, la leadership, lo sviluppo dei dipendenti, la proprietà e il senso di responsabilità".

Sviluppare una rete di talenti

Un'ampia gamma di programmi di sviluppo dei talenti supporta la crescita professionale e lo sviluppo della leadership, favorisce la mobilità interna dei talenti e sostiene i nostri piani di successione in tutta l'azienda:



Sviluppo di talenti ad alto potenziale e di manager esperti

Più di 260 dipendenti hanno partecipato all'Intentional Leadership Program per i leader di prima linea, incentrato sullo sviluppo delle competenze fondamentali della leadership. Altri 45 colleghi ad alto potenziale hanno partecipato alle coorti di Emerging Leaders, che comprendono la Supply Chain Leadership, la Innovation and Technology Leadership e la Strategy Fellowship.



Sviluppo della carriera

Circa 80 neolaureati partecipano ai nostri programmi a rotazione nei team Finance, Operations, Engineering e Commercial. Nell'arco di due anni, in ruoli chiave legati alla strategia di Xylem, costruiscono conoscenze funzionali, acquisiscono esperienza in tutta l'azienda e si impegnano in opportunità di networking e di sviluppo della carriera.



Il programma dei campioni dell'innovazione di Xylem

Attraverso il programma Xylem Innovation Champions, i dipendenti fanno da mentori ai leader dell'acceleratore Xylem Innovation Labs.



Opportunità di leadership a impatto sociale

Xylem Watermark coinvolge una rete di oltre 500 colleghi che guidano le nostre iniziative di impatto sociale in tutto il mondo.

Obiettivi di sostenibilità 2025 per il luogo di lavoro

In seguito all'acquisizione di Evoqua, abbiamo modificato il nostro obiettivo "donne in posizione di leadership" dal 35% al 29% di donne in posizioni di leadership entro il 2025 e dal 50% al 35% entro il 2030. Analogamente, il nostro obiettivo "minoranze nella leadership" mira ora a una rappresentanza del 21% nei ruoli dirigenziali statunitensi entro il 2025, rispetto al precedente 25%, con l'obiettivo di raggiungere il 25% entro il 2030.

Le sfide per il raggiungimento di questi obiettivi derivano dal turnover, dalla disponibilità e dall'attrazione di talenti diversi nel settore e dalla minore diversità nella leadership di Evoqua. Questi aggiustamenti sono stati informati dalla ricerca di McKinsey², che ha indicato che Xylem soddisfa o supera i parametri di riferimento del settore per quanto riguarda le donne nella leadership.

Equità salariale

Pagare i dipendenti in modo equo per il loro lavoro riduce i sentimenti di ingiustizia o discriminazione, nonché lo stress e l'ansia. Inoltre, migliora il benessere generale dei dipendenti, aumentando la soddisfazione sul lavoro e migliorando la cultura del luogo di lavoro.

Nel 2023, abbiamo condotto un'analisi dell'equità retributiva di genere in tutti i Paesi per l'83% dei dipendenti, nonché un'analisi dell'equità retributiva per razza ed etnia per l'87% dei dipendenti negli Stati Uniti.

83%

di valutazioni globali di equità retributiva di genere completate

¹ Le "posizioni di leadership" sono definite da una struttura interna di fasce salariali che riflette le posizioni di leadership esecutive e critiche.

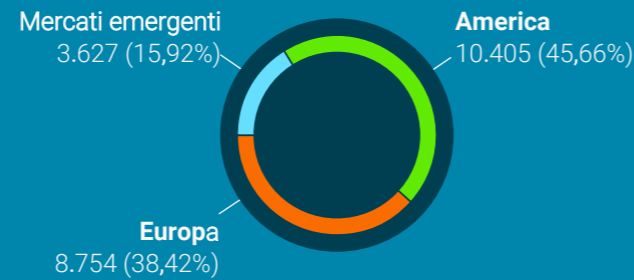
² Rapporto McKinsey Le donne sul posto di lavoro 2023

Maggiori dettagli sono disponibili a pag. 40-50 del nostro [Rapporto di sostenibilità 2023](#)

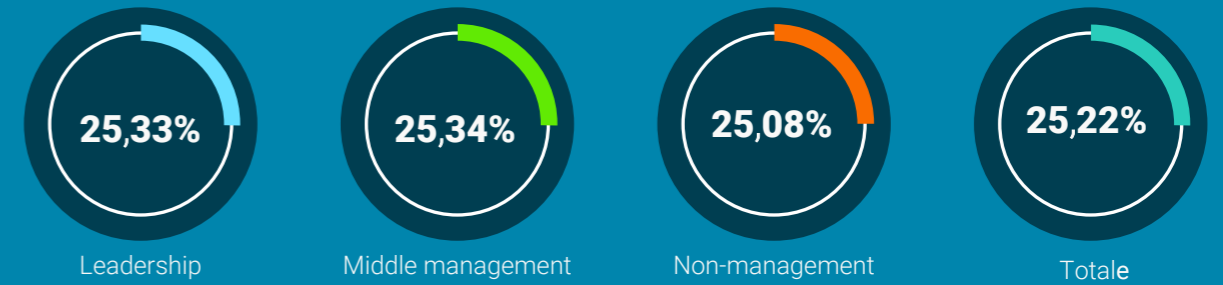


Cifre chiave DEI 2023

Dipendenti per area geografica



Percentuale di rappresentanza femminile per grado manageriale a livello globale



Dipendenti statunitensi per razza e gruppo etnico minoritario

	Afro-americana	Asiatico-americana	Ispanica	Altra razze/ minoranze etniche	Totale
Leadership	3,61%	7,22%	6,16%	2,12%	19,11%
Middle management	5,37%	7,40%	6,76%	2,06%	21,59%
Non-management	15,04%	3,50%	14,23%	3,09%	35,86%

Dipendenti statunitensi per età

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