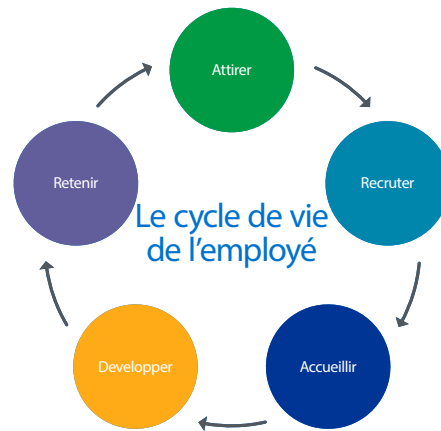


Chez Xylem, cultiver des talents et un leadership de qualité à l'échelle mondiale est une priorité stratégique absolue.

Notre engagement à favoriser la diversité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'organisation permet d'atteindre cet objectif. Nous nous attachons à créer une culture connectée, équitable et inclusive où chacun - quelles que soient ses origines, son orientation ou ses croyances - a la possibilité de donner le meilleur de lui-même. Nous savons qu'en soutenant le développement professionnel et la formation continue de nos employés, nous renforçons également la force, la créativité et les capacités de notre organisation. De l'attraction et du recrutement à la rétention des talents à long terme, **nous créons une expérience significative et inclusive pour les employés tout au long du cycle de vie de leurs talents.**



1 2 Attirer & Recruter

Notre mission, qui consiste à résoudre les problèmes mondiaux liés à l'eau, permet non seulement d'aligner nos plus de 22 000 employés sur un objectif unique, mais aussi d'attirer les meilleurs talents qui cherchent de plus en plus à consacrer leur temps et leur énergie à un projet qui profitera au monde entier. Nous attirons les meilleurs talents en mettant en œuvre des directives d'embauche qui encouragent l'inclusion, en faisant participer les jeunes à la recherche de solutions aux problèmes liés à l'eau et en tirant parti de partenariats externes en faveur de la diversité.

Learn more at xylem.com/en-us/sustainability/

82%
des postes pourvus en 2022 ont fait l'objet d'une sélection diversifiée de candidats

3 Accueillir et connecter

Une fois qu'un employé est embauché, nous offrons plusieurs opportunités - en plus des activités d'intégration locales et spécifiques au rôle - pour que les nouveaux employés en apprennent davantage sur Xylem, nos produits et services et pour qu'ils établissent des liens avec leurs nouveaux collègues dans le monde entier. Notre programme global d'intégration pour les employés basés dans les locaux comprend l'opportunité d'interagir avec la direction, de créer des réseaux avec des pairs et de participer à la formation " Vos 100 premiers jours ". Afin de cultiver un sentiment d'unité et de camaraderie au sein de notre personnel, nous avons mis en place un ensemble florissant de groupes de réseaux d'employés. À ce jour, nous avons huit groupes d'affinité qui représentent et célèbrent les différences entre nos employés.

8

Groupes du réseau des employés de Xylem

Groupes de réseaux d'employés de Xylem



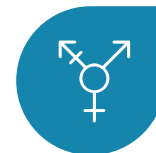
Femmes de Xylem



Leaders en devenir



Anciens combattants



LGBT+ & Alliés



Les Parents



Personnes de couleur et alliés



Origine hispanique et affinités latines



Maji

4 Développer & Promouvoir

En favorisant le bien-être et le développement professionnel de nos employés, nous rendons notre organisation plus résiliente et mieux à même de répondre aux besoins de nos clients, tout en encourageant un sentiment d'engagement et d'investissement. Conscients que l'apprentissage peut se faire en dehors des cadres traditionnels, nous déployons des efforts concertés pour offrir aux employés de tous niveaux des occasions d'apprendre les uns des autres. L'une de ces initiatives a été l'expansion de notre programme de mentorat inversé, qui établit des liens entre les cadres supérieurs et les divers talents au sein de l'organisation.

14
nombre moyen
d'heures
d'apprentissage
par employé

Retour d'expérience de notre programme de mentorat inversé :



MENTOR
LaShawn Miller
Responsable de la
planification et de
l'analyse financière

“ J'ai été revigorée par le niveau d'engagement, la soif d'apprendre et le désir sincère d'apporter des changements dont témoignent les séances de mentorat inversé. Nos sessions m'ont encouragée à avoir le courage de poser des questions difficiles, d'avoir des conversations inconfortables et de rechercher consciemment en moi les préjugés. ”



MENTORE
Marc Buxton
Vice-président, directeur
général Smith-Blair, Inc,
une marque de Xylem

“ Les conversations avec LaShawn m'ont aidé à voir les choses différemment et à poser des questions que je n'aurais peut-être pas posées auparavant à moi-même et à mon entourage, en particulier en ce qui concerne les préjugés inconscients et l'inclusion. Ses commentaires ouverts et francs m'ont aidée à évoluer en tant que chef d'entreprise, mais surtout en tant que personne. ”

5 Retenir

Avec des taux de rotation des effectifs sans précédent au cours de l'année 2022, la fidélisation de nos employés talentueux est essentielle à notre capacité à relever les défis mondiaux liés à l'eau. Pour maintenir l'engagement de nos employés, nous nous efforçons de **cultiver une culture positive, d'associer nos collaborateurs à notre objectif, d'offrir des avantages sociaux modernes** qui répondent à un large éventail de besoins des employés et de doter nos dirigeants d'outils qui favorisent l'intégration.

535
des employés
certifiés en tant
que secouristes en
santé mentale

Xylem est une entreprise mondiale.

63% de nos employés sont basés en dehors des États-Unis.

Employés de Xylem par zone géographique

Effectif total de fin d'année au 31 décembre 2022



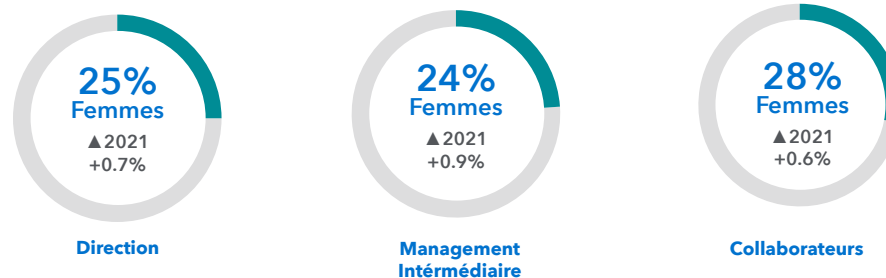
Europe

États-Unis

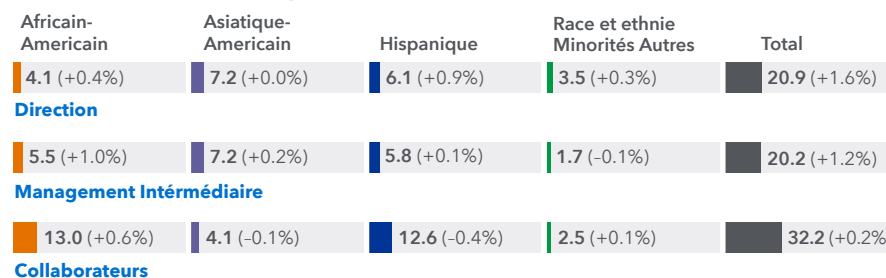
Marchés émergents

Les Amériques comprennent l'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud. Les marchés émergents comprennent l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

2022 Femmes au niveau mondial



Minorités raciales et ethniques % d'employés américains (▲ 2021)



Nous nous fixons des objectifs ambitieux en matière de développement durable qui entraînent des changements organisationnels et culturels afin de renforcer nos activités, de développer le secteur et d'avoir un impact positif sur le monde.

Notre objectif de représentation des femmes - augmenter le nombre de femmes à des postes de direction jusqu'à la parité d'ici 2030 - a été fixé pour amener Xylem à atteindre une étape importante de la force organisationnelle sur laquelle le secteur est à la traîne. Bien que nous restions pleinement engagés à atteindre notre objectif dès que possible, nous ne sommes pas en bonne voie pour atteindre notre ambition de 35% de représentation féminine dans les postes de direction d'ici 2025. Même si c'est un défi, Xylem continue de prendre des mesures pour **soutenir les femmes dans le leadership**, notamment en améliorant notre congé parental aux États-Unis et en introduisant des congés flexibles.