

Notre succès repose sur une main-d'œuvre internationale unie par un objectif commun : donner à nos clients et à nos communautés les moyens de bâtir un monde où la gestion de l'eau est plus sûre. Nous avons une culture à fort impact où les employés sont inspirés pour innover, ont le pouvoir d'agir et la responsabilité d'agir.

Notre but est de créer un environnement dans lequel les employés se sentent valorisés et écoutés, apportent leur authenticité, donnent le meilleur d'eux-mêmes et éprouvent un fort sentiment d'appartenance. Au cours de l'année, nous avons continué à faire évoluer notre organisation afin de créer de la valeur pour nos clients, nos actionnaires et nos communautés. En favorisant l'inclusion et l'appartenance et en encourageant un environnement d'apprentissage continu, nous stimulons l'innovation. En restant à l'écoute des besoins de nos clients et en instaurant la confiance par la transparence, nous responsabilisons nos équipes. Et en encourageant la clarté et la cohérence, nous renforçons notre engagement à produire des résultats pour chacun.

Recruter les meilleurs talents

La mise en œuvre de programmes favorisant l'embauche inclusive, le maintien en poste et la promotion fondés sur le mérite, la formation professionnelle et l'apprentissage, des avantages sociaux et une rémunération concurrentielle sont essentiels au succès. En 2024, nous **avons renforcé les initiatives existantes et lancé de nouveaux programmes et de nouvelles politiques afin de consolider notre approche de la gestion des talents**. Pour découvrir nos programmes visant à recruter la prochaine génération de leaders, voir page 48 de notre [rapport développement durable 2024](#).

Performance, apprentissage et formation

Gestion des performances

Notre système de gestion des performances est conçu pour favoriser des échanges continus et constructifs entre les responsables et les membres des équipes afin de fixer des objectifs, d'évaluer les performances et d'identifier les opportunités de croissance. Ce dialogue régulier inclut le coaching et l'évaluation par les pairs pour favoriser le perfectionnement professionnel. En 2024, nous **avons amélioré le process et le système pour renforcer les comportements à fort impact**.

Apprentissage

Nous suivons le modèle d'apprentissage 70-20-10, signifiant que 70 % de l'apprentissage se fait sur le lieu de travail, 20 % par le biais d'interactions avec les employés, les clients et les partenaires, et 10 % via une formation formelle. Notre système de gestion offre des possibilités d'apprentissage formel par le biais de formations à la demande et avec instructeur en matière de leadership, de compétences professionnelles, d'expertise technique et de compétences nécessaires à un poste. En 2024, **les employés ont suivi en moyenne 16,4 heures de formation formelle chacun**.

Constituer un solide vivier de talents

Pour favoriser l'évolution de carrière, la mobilité interne et la planification de la relève, nous proposons des programmes complets de formation des talents à tous les niveaux, dans tous les secteurs d'activité et pour toutes les fonctions. Découvrez nos initiatives de développement des talents - notamment le recrutement des débutants, les programmes pour les leaders émergents, les groupes de nouveaux leaders, le développement du leadership au niveau intermédiaire et la formation au leadership des cadres supérieurs – voir page 49 du [rapport développement durable 2024](#).

Rémunération et avantages

Nous nous engageons à offrir une rémunération et des avantages compétitifs via une approche globale intégrant également les programmes de promotion du bien-être. Dans le cadre de notre politique globale, nous offrons des avantages tenant compte d'aspects variés et interdépendants : bien-être physique, mental, émotionnel, social et financier des employés. Bien que les avantages varient en fonction du pays, du site, du poste et du niveau, nos rémunérations et avantages vont au-delà des salaires et incluent la couverture de l'assurance maladie, les plans de retraite, les congés payés, les programmes de bien-être, le bien-être mental, les horaires de travail flexibles, les primes d'équité, etc. Nous tenons également à équilibrer le travail en présentiel, à distance et hybride pour répondre aux besoins de l'entreprise et attirer les meilleurs talents. Bien que les approches varient selon les pays et les fonctions, les collègues travaillant dans les bureaux suivent généralement une approche de travail hybride.

Nos programmes de rémunération sont conçus pour être compétitifs sur chaque marché local et alignés sur notre stratégie d'entreprise. Notre philosophie de rémunération à la performance offre un programme complet comprenant un salaire de base et, pour les employés éligibles, des incitations basées sur la performance telles que des incitations annuelles, des incitations liées aux ventes et des incitations à long terme, généralement sous la forme d'attribution d'actions.

Une rémunération juste et équitable est indispensable pour favoriser un environnement de travail positif, améliorer la satisfaction au travail et soutenir le bien-être général des employés. En 2024, nous **avons effectué une analyse globale de l'équité salariale entre les hommes et les femmes pour un grand nombre d'employés, ainsi qu'une analyse de l'équité salariale entre les races et les ethnies pour les États-Unis. Notre examen n'a révélé aucune disparité systémique fondée sur le sexe ou la race**. Nous prévoyons d'effectuer une analyse de suivi au cours du second semestre 2025, après une réorganisation en cours.

Communication du retour d'information des employés

Début 2024, **63 % des employés Xylem – près de 13 000 – ont participé à une enquête mondiale** pour donner leur avis sur notre culture à fort impact. Avec **80 % de réponses favorables et 83 % d'engagement**, les résultats ont affirmé un fort alignement sur nos priorités. Les informations ont été analysées à l'aide de l'intelligence artificielle pour guider les actions ciblées des dirigeants, ce qui a permis d'améliorer la communication, de rationaliser les processus et d'impulser des changements positifs. Nous prévoyons de poursuivre sur cette lancée avec deux enquêtes mondiales en 2025, ainsi que des sondages express réguliers et des forums sur l'engagement des employés.

Représentation des employés

Nous respectons le droit légal des employés à adhérer – ou à ne pas adhérer – à des organisations syndicales, sans crainte de discrimination. Nous favorisons des relations de travail positives en encourageant une forte communication entre les cadres et les employés et des conditions de travail favorables. Au 31 décembre 2024, Xylem employait environ 23 000 personnes dans le monde. **Près de 66 % de notre main-d'œuvre européenne et 11 % de notre main-d'œuvre américaine sont représentés par des syndicats ou des comités d'entreprise**. Dans certains autres pays, les employés sont également représentés par des partenaires sociaux.



Inclusion et sentiment d'appartenance

Nous nous engageons à favoriser un lieu de travail où chaque employé ressent un véritable sentiment d'appartenance — où il se sent valorisé, respecté, écouté, connecté, capable d'apporter son authenticité au travail et de donner le meilleur de lui-même. Cela nous permet de stimuler l'innovation, d'avoir un impact positif sur la satisfaction des employés et des clients, et de renforcer notre compétitivité sur le marché mondial. En valorisant le pouvoir de l'appartenance, nous pouvons mieux servir les communautés au sein desquelles nous intervenons, créant ainsi une valeur durable pour nos actionnaires et nos parties prenantes.

L'inclusion et l'appartenance sont fondamentales pour permettre à nos clients — au service de communautés diverses — de relever les défis mondiaux liés à l'eau. Des équipes inclusives réunissant des origines, des cultures et des expériences différentes génèrent des idées nouvelles et nous aident à élaborer de meilleures solutions, à renforcer les liens et à comprendre les besoins uniques de nos clients et de nos communautés. Cette collaboration renforce la confiance, accélère la résolution des problèmes et nous permet d'obtenir des résultats concrets sur les marchés et au sein des communautés du monde entier.

L'inclusion et l'appartenance ne sont pas seulement des valeurs, elles sont essentielles à notre mission qui consiste à résoudre les problèmes liés à l'eau dans le monde entier. Ensemble, nous façonnons un avenir dans lequel chacun peut s'épanouir et contribuer à un monde plus équitable et plus durable.

Notre personnel en chiffres ⁶

Un aspect essentiel de nos efforts consiste à accroître la transparence des données relatives à notre personnel. Cela permettra aux employés, aux nouveaux talents potentiels et aux autres parties prenantes externes d'avoir une vue d'ensemble claire de nos effectifs et des progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs.

Les objectifs de représentation des dirigeants à l'horizon 2025 doivent être atteints exclusivement par le biais du maintien en poste, de la promotion et du recrutement fondés sur le mérite :



29 % de femmes aux postes de direction



21 % de représentation des minorités aux postes de direction aux États-Unis

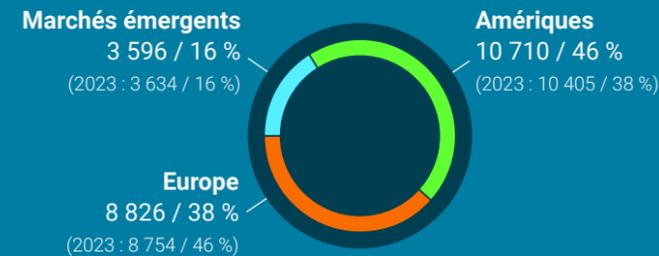


Découvrez comment nous créons un lieu de travail inclusif, comment nos groupes de réseaux d'employés favorisent un dialogue constructif et comment nous luttons contre la discrimination et le harcèlement aux pages 55–59 de notre [rapport développement durable 2024](#).

⁶ Vous trouverez des données complémentaires relatives aux employés dans la fiche technique figurant à la page 88 et dans les principes comptables aux pages 83–86 de notre [rapport développement durable 2024](#).

⁷ Les données pour 2024 et 2023 sont basées sur les enregistrements disponibles et excluent les employés dont la date de naissance n'est pas saisie dans Workday — 1,4 % des employés Xylem en 2024 et 0,9 % en 2023.

Employés par zone géographique



% 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 et minorité ethnique	Total
Leadership	3 % (2023 : 4 %)	7 % (2023 : 7 %)	6 % (2023 : 6 %)	3 % (2023 : 2 %)	19 % (2023 : 19 %)
Management intermédiaire	5 % (2023 : 5 %)	8 % (2023 : 7 %)	7 % (2023 : 7 %)	3 % (2023 : 2 %)	23 % (2023 : 22 %)
Non-management	15 % (2023 : 15 %)	3 % (2023 : 4 %)	14 % (2023 : 14 %)	4 % (2023 : 3 %)	36 % (2023 : 36 %)

Employés par âge ⁷

	<30 ans	30–50 ans	>50 ans
Leadership	—	2 % (2023 : 2 %)	2 % (2023 : 2 %)
Management intermédiaire	6 % (2023 : 6 %)	30 % (2023 : 29 %)	16 % (2023 : 16 %)
Non-management	7 % (2023 : 7 %)	22 % (2023 : 23 %)	15 % (2023 : 15 %)
Total	13 % (2023 : 13 %)	54 % (2023 : 54 %)	33 % (2023 : 33 %)

La gestion responsable et éthique des affaires s'étend à toutes les personnes avec lesquelles nous faisons des affaires au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Pour favoriser un environnement de travail sûr et sain, respecter des pratiques de travail équitables et renforcer notre engagement en faveur du développement durable, nous développons et améliorons en permanence nos partenariats avec plus de 12 000 fournisseurs.

Notre Code de conduite à l'égard des partenaires commerciaux et des fournisseurs définit des attentes claires pour nos fournisseurs en matière d'intégrité commerciale, de responsabilité sociale et environnementale et d'amélioration continue du développement durable. Il est intégré à nos conditions générales d'achat et s'applique à tous les fournisseurs mondiaux. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils respectent ces normes au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement.

Audits des fournisseurs et gestion des risques

Programme de gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement

Au cours des quatre dernières années, nous avons mis en place un programme de gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement complet et évolutif, axé sur l'identification, l'évaluation et l'atténuation des risques liés aux fournisseurs. Ce programme permet de réduire l'exposition globale en abordant de manière proactive les problèmes potentiels et en réagissant rapidement aux risques émergents. Notre approche comprend deux phases clés : la gestion proactive des risques et l'atténuation réactive des risques. Pour en savoir plus sur ces phases, voir page 63 de notre rapport développement durable 2024.

Évaluations de la durabilité de nos fournisseurs

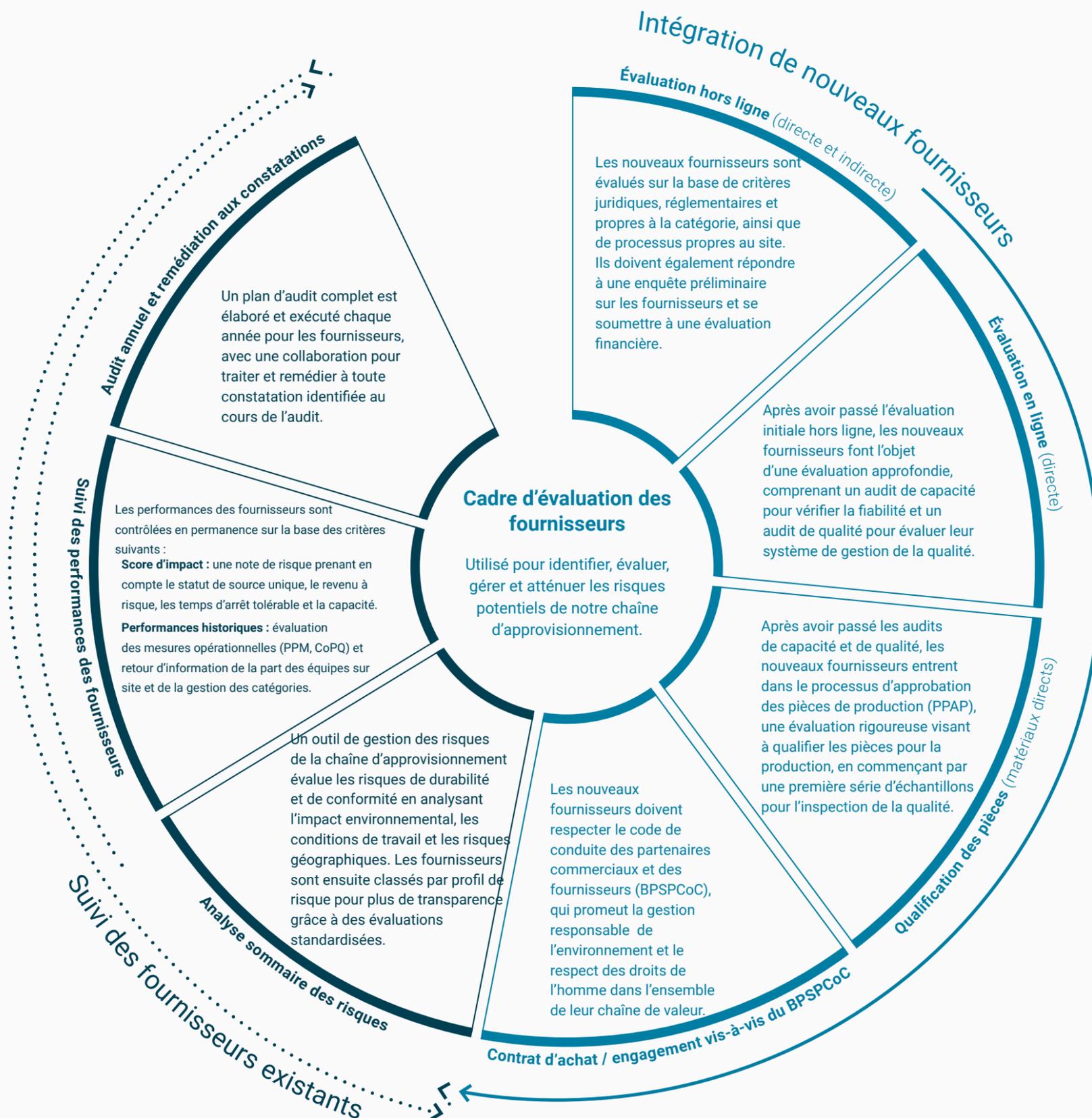
Nous utilisons EcoVadis et d'autres plateformes d'évaluation de durabilité similaires pour évaluer les performances de nos fournisseurs dans des domaines clés, notamment les pratiques de travail, les droits de l'homme, la protection de l'environnement, l'éthique et l'approvisionnement durable. Ces évaluations nous aident à identifier les risques et les opportunités tout en aidant nos fournisseurs à suivre et à améliorer leurs performances en matière de développement durable au fil du temps.

La plateforme d'évaluation EcoVadis et son outil de gestion des risques, IQ, nous ont permis d'évaluer les fournisseurs, les industries et les régions à haut risque. À la fin de l'année 2024, **42 % de la base mondiale de fournisseurs de Xylem, en termes de dépenses, avaient effectué une évaluation EcoVadis et maintenaient un tableau de bord scorecard actif.** Nous continuons à étendre la couverture des dépenses fournisseur au fil du temps.

Nous examinons activement les fiches d'évaluation avec nos fournisseurs et travaillons en collaboration sur des actions correctives lorsque les performances ne sont pas à la hauteur des attentes. La note moyenne de nos fournisseurs est supérieure à la moyenne du réseau EcoVadis pour l'ensemble des modules et les modules individuels, avec des améliorations constantes depuis 2020.

Audits de qualité

Ces quatre dernières années, notre équipe dédiée à la qualité des fournisseurs a réalisé plus de 650 audits sur site afin d'identifier et de traiter les risques liés au système de qualité des fournisseurs et a clôturé plus de 1 800 dossiers, atteignant un **taux de clôture d'environ 80 %**. Ces efforts ont permis de réduire les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement tout en renforçant les capacités de nos fournisseurs en matière de qualité. Les résultats des audits et les mesures correctives sont suivis dans le cadre de notre processus de gestion des relations avec les fournisseurs afin de favoriser une amélioration continue.



Gestion des minerais de conflit

Notre examen annuel des minerais provenant de zones de conflit vise à renforcer la transparence de nos pratiques d'approvisionnement, à sensibiliser notre chaîne d'approvisionnement à la nécessité d'éviter les minerais de conflit et à encourager les fournisseurs à mettre en place leurs propres programmes d'approvisionnement responsable. Notre programme est conçu pour s'aligner sur le cadre décrit dans le guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, notamment ses suppléments pour l'or, l'étain, le tantale et le tungstène (guide OCDE). Conformément à notre approche de la gestion des risques, nous nous efforçons d'améliorer en permanence notre processus de campagne annuelle et la gestion des risques associés.

Déclaration de politique relative aux minerais de conflit

En tant que fabricant de biens industriels, nous utilisons de l'étain, du tungstène, du tantale et de l'or (3TG) dans un certain nombre de nos produits. Par exemple, nous nous approvisionnons en garnitures contenant du tungstène et en produits électroniques contenant de l'étain et de l'or. Nous soutenons pleinement les objectifs de la réglementation de la SEC (Securities and Exchange Commission) sur les minerais de conflit et respectons les principes énoncés dans notre déclaration de politique.

Engager nos fournisseurs sur la voie du développement durable

Intégrer la durabilité dans nos stratégies d'approvisionnement

En 2024, nous avons continué à affiner nos stratégies d'approvisionnement propres à chaque catégorie, en intégrant davantage la durabilité. L'engagement dans les premières étapes de l'attribution des contrats a considérablement augmenté et nous examinons régulièrement des initiatives en matière de durabilité dans le cadre de nos bilans.

Alors que nous nous penchons sur l'accélération de la gestion de l'eau en 2025

et au-delà, nous engageons activement nos fournisseurs à réduire l'intensité de leur consommation d'eau. Il s'agit notamment d'identifier les plus gros consommateurs d'eau dans notre chaîne d'approvisionnement et de collaborer avec eux pour réduire leur empreinte hydrique grâce à nos offres de produits et de services innovants.

Principaux programmes d'engagement des fournisseurs

Programme CDP Supply Chain

Nous continuons à nous appuyer sur le programme CDP Supply Chain pour soutenir les efforts de nos fournisseurs en vue de réduire leur impact sur le climat et l'eau. Nous nous concentrons sur l'élargissement de la participation des fournisseurs, sur l'amélioration de la précision des informations communiquées et sur la réduction des risques liés au climat et à l'eau grâce à la collecte de données sur les émissions et à la fixation d'objectifs de réduction dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. En 2024, nous avons invité les fournisseurs Evoqua (hors Xylem) à **publier leur impact sur le climat par l'intermédiaire du CDP**, ce qui a augmenté le nombre de fournisseurs de 125 % et a permis d'atteindre un **taux d'information de 64 %**, bien supérieur à la moyenne mondiale du CDP (42 %). En particulier, les fournisseurs chinois ont représenté 51 % de nos déclarations élargies cette année et nous continuerons à donner la priorité à l'engagement dans cette région en raison de l'évolution de son réseau de distribution d'électricité.

L'augmentation des informations fournies par les fournisseurs — en volume et en qualité — a renforcé notre reporting sur les émissions de la catégorie 1 du scope 3. Nous intégrons les données relatives aux émissions réelles des fournisseurs à une estimation basée sur les dépenses pour calculer les émissions dans le cadre d'une approche de comptabilisation hybride plus précise. Nous continuerons à renforcer cette approche en améliorant la qualité des données et en augmentant l'utilisation des émissions déclarées par les fournisseurs dans nos calculs du scope 3.

Nous avons également élargi les **publications liées à l'eau** en demandant aux fournisseurs de rendre compte des impacts sur l'eau parallèlement aux publications sur le climat, ce qui a conduit à un **taux d'information global de 64 % en 2024**. Nous avons également

développé un score interne d'impact sur l'eau, en nous appuyant sur les données du CDP concernant les industries à forte consommation d'eau, sur des évaluations de la pénurie d'eau de WRI Aqueduct et sur des données exclusives pour identifier les zones à fort impact au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Engagement EcoVadis

Nous demandons à nos fournisseurs de présenter un rapport à EcoVadis, en évaluant leurs performances dans quatre domaines clés : l'environnement, le personnel et les droits de l'homme, l'éthique et l'approvisionnement durable. En 2024, nous avons élargi le programme pour inclure les fournisseurs Evoqua (hors Xylem), en nous appuyant sur une forte croissance d'une année sur l'autre. Avec **42 % des dépenses fournisseur rapportées via EcoVadis**, nous pouvons mesurer et améliorer l'impact social à travers notre chaîne d'approvisionnement tout en renforçant les pratiques d'approvisionnement responsable. Pour renforcer la responsabilité des fournisseurs, nous avons recours aux actions correctives d'EcoVadis pour inciter les fournisseurs à améliorer leur score, en particulier en ce qui concerne les droits de l'homme et les pratiques de travail.

Nous employons également de multiples stratégies pour accroître la participation des fournisseurs à la plateforme EcoVadis, en mettant l'accent sur le respect de la réglementation, sur les partenariats stratégiques et sur l'engagement incitatif. Un exemple clé est notre programme primé de financement de la chaîne d'approvisionnement avec ING, qui offre aux fournisseurs des taux d'emprunt et des conditions de paiement améliorés en échange du respect des normes de développement durable. Ce modèle mutuellement bénéfique améliore la flexibilité financière des fournisseurs tout en soutenant les objectifs de durabilité et de conformité de Xylem.

État de préparation au mécanisme d'ajustement carbone aux frontières

En 2024, nous nous sommes **associés à un expert externe pour nous préparer au mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF)**, une législation européenne qui étend le prix du carbone imposé aux produits de l'UE aux biens importés et exige des entreprises de l'UE qu'elles collectent des données sur les émissions directes et

indirectes auprès de leurs fournisseurs. Nous avons mis en place un groupe de travail, codirigé par l'équipe chargée des achats et de la conformité aux règlements, afin d'aider les fournisseurs et les entités juridiques à se préparer à l'établissement de rapports. Nous avons lancé une campagne ciblée auprès des principaux fournisseurs responsables de plus de 80 % des émissions importées. Nous avons organisé des sessions de sensibilisation virtuelles pour les fournisseurs non européens, afin de les informer de l'importance du MACF et de les aider à fournir les données d'émissions nécessaires à un reporting précis. Au fur et à mesure que nous affinons notre approche, nous visons à automatiser les processus dans la mesure du possible afin d'améliorer la qualité et la précision des données.

Renforcer notre base de fournisseurs

Nous nous engageons à créer une chaîne d'approvisionnement de haut niveau, comprenant des petites entreprises et des fournisseurs qui reflètent le large éventail de marchés où nous sommes présents. Notre programme d'opportunités pour les fournisseurs se concentre sur la production de valeur économique, sur la création d'opportunités d'emploi et sur la promotion de l'innovation par le biais d'une concurrence accrue, d'un approvisionnement stratégique et de l'établissement de relations avec une multitude d'entreprises aux États-Unis. Nous avons également **développé notre programme de fournisseurs de niveau 2, renforçant ainsi la collaboration entre les organisations qui partagent notre engagement en faveur d'un processus d'approvisionnement inclusif et de la promotion d'opportunités pour tous**.

En 2024, **nos efforts axés sur les fournisseurs comprenaient l'intégration des fournisseurs Evoqua (hors Xylem) dans notre programme**.

WASH4Work

En 2024, nous avons continué à souligner l'importance du WASH (eau, assainissement et hygiène) sur le lieu de travail dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. **43 % de nos fournisseurs mondiaux, en termes de dépenses, sont engagés dans le programme WASH4Work**, une initiative qui mobilise et soutient l'action des entreprises pour améliorer l'accès à WASH sur les lieux de travail, dans les chaînes d'approvisionnement et au sein des communautés. Nous attendons de tous les

fournisseurs qu'ils respectent les conditions de travail de base, notamment la mise à disposition d'installations WASH essentielles pour les employés. Lorsque les fournisseurs ont identifié des lacunes dans le cadre de l'auto-évaluation WASH4Work, nous les avons aidés à trouver des solutions correctives et à les mettre en œuvre pour améliorer les conditions.

Événements de volontariat avec les fournisseurs

Le volontariat avec les fournisseurs dans le cadre du programme Watermark de Xylem s'est avéré être un outil puissant pour promouvoir l'éducation à l'eau et la sensibilisation aux défis mondiaux liés à l'eau. Les discussions autour de l'engagement WASH4Work ont également renforcé la valeur de l'engagement communautaire parmi nos fournisseurs par le biais de programmes tels que Watermark. En 2024, **nous avons organisé plus de 100 événements Watermark avec des fournisseurs**, renforçant ainsi nos partenariats tout en ayant un impact tangible sur les communautés locales.



Pour en savoir plus, voir pages 63–66 de notre rapport développement durable 2024.



Créer un changement durable au sein des communautés du monde entier



Nous pensons que l'accès à l'eau potable et à l'assainissement est essentiel au développement durable et à la solidité des sociétés. Dans le cadre de notre programme mondial de responsabilité sociale d'entreprise, Watermark, nous collaborons avec des partenaires à but non lucratif pour sensibiliser et fournir des solutions qui améliorent l'accès à l'eau, renforcent la résilience face au changement climatique et améliorent la qualité de vie des communautés, des employés, des partenaires de la chaîne de valeur et d'autres parties prenantes.

Nos efforts vont au-delà de la technologie et se concentrent sur l'autonomisation des communautés par le biais de l'éducation, de la collaboration et de l'action. Qu'il s'agisse de fournir des solutions WASH aux communautés mal desservies, de mobiliser les employés et les partenaires de la chaîne de valeur dans des projets de bénévolat et de collecte de fonds, de fournir une aide humanitaire lors de catastrophes naturelles ou de tirer parti de partenariats pour construire des infrastructures plus résilientes, Xylem s'efforce de créer un impact durable là où le besoin s'en fait le plus sentir.

79 %

de l'ensemble des employés Xylem ont fait collectivement plus de 220 000 heures de bénévolat, en participant à des initiatives axées sur les compétences, en mettant en œuvre des solutions WASH pour les communautés défavorisées, en renforçant les capacités par la formation et le mentorat, et bien plus encore.

2 660

salariés ont consacré au moins 1 % de leur temps (20 heures ou plus) à des activités de volontariat.

>3,6 millions

de personnes ont bénéficié de solutions WASH.

>2,1 millions

de personnes ont bénéficié d'initiatives d'éducation et de sensibilisation à l'eau.

>16 000

élèves/étudiants ont été impliqués dans le monde entier grâce à nos programmes pour la jeunesse.

43

catastrophes ont été traitées grâce à l'aide humanitaire fournie en partenariat avec nos partenaires mondiaux à but non lucratif. Nous avons notamment fourni bénévolement des solutions d'urgence en matière de traitement de l'eau et d'assèchement lors de crises au Brésil, en Inde, aux Philippines, aux États-Unis, en Pologne et en Espagne.

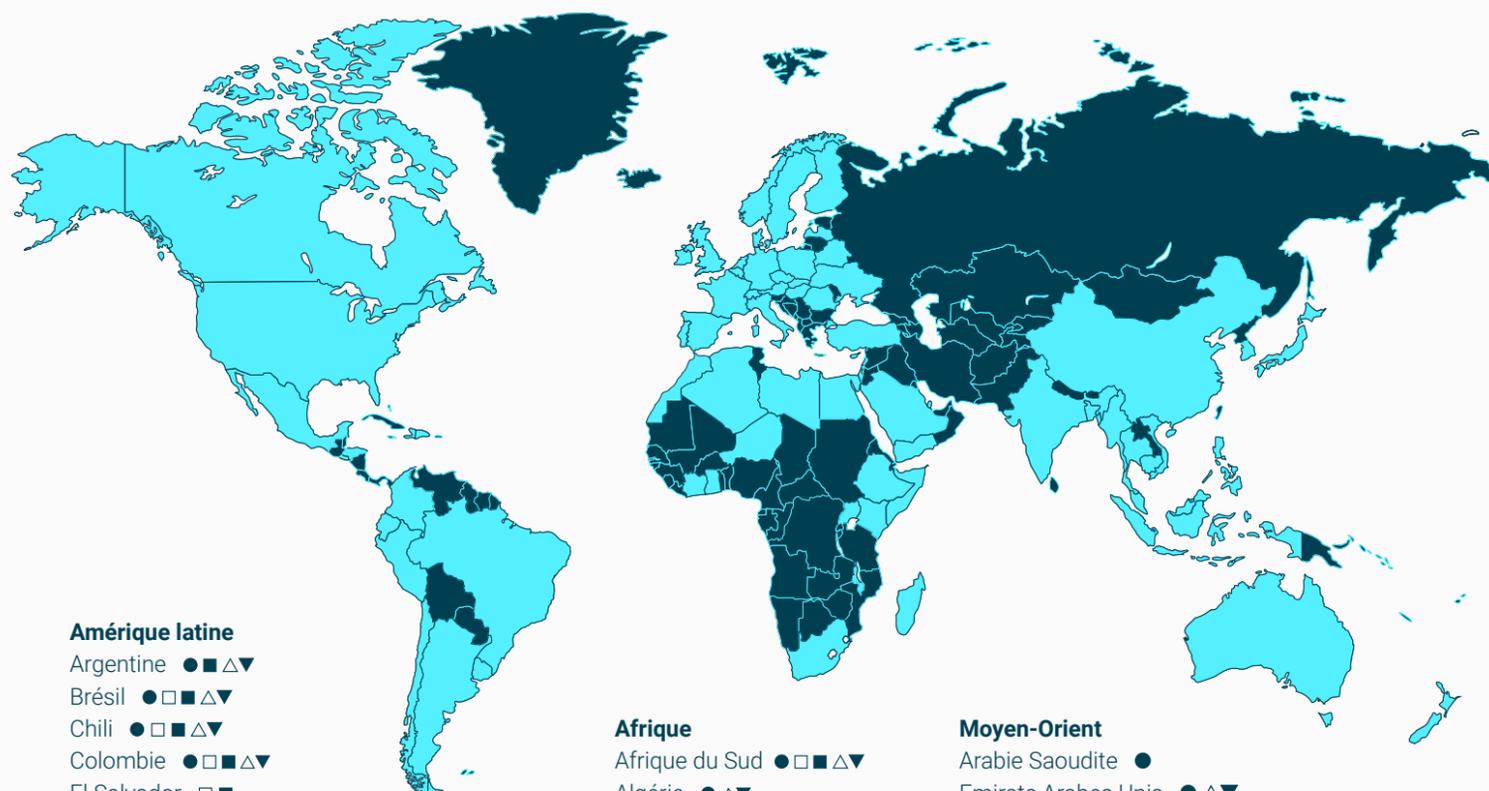
Amérique du Nord

- Canada ●▲▼
- États-Unis d'Amérique ●■▲▼

Europe

- Allemagne ●■▲▼
- Autriche ●■▲▼
- Belgique ●▲▼
- Chypre ▼
- Danemark ●▲▼
- Espagne ●■▲▼
- Finlande ●▲▼
- France ●▲▼
- Hongrie ●▲▼
- Irlande ●▲▼
- Italie ●▲▼
- Luxembourg ●
- Norvège ●▲▼
- Pays-Bas ●▲▼
- Pologne ●■▲▼
- Portugal ●

- Roumanie ●▲▼
- Royaume-Uni ●▲▼
- Slovaquie ●▲▼
- Suède ●▲▼
- Suisse ●▲▼
- Tchéquie ●■▲▼
- Ukraine ●■▲▼



Amérique latine

- Argentine ●■▲▼
- Brésil ●■▲▼
- Chili ●■▲▼
- Colombie ●■▲▼
- El Salvador ■
- Équateur ▼
- Haïti ■▲▼
- Honduras ■▲▼
- Jamaïque ■▲▼
- Mexique ●■▲▼
- Pérou ●■▲▼
- République dominicaine ■
- Uruguay ●▲▼

Afrique

- Afrique du Sud ●■▲▼
- Algérie ●▲▼
- Côte d'Ivoire ●▲▼
- Egypte ●▲
- Ethiopie ■▲▼
- Ghana ■▲▼
- Kenya ●■▲▼
- Madagascar ▼
- Malawi ●■▲▼
- Mali ■▲▼
- Maroc ●■▲▼
- Nigeria ▼
- République centrafricaine ■
- Somalie ■▲
- Soudan ■
- Soudan du Sud ▼
- Tanzanie ■▲▼
- Zambie ■▲▼

Moyen-Orient

- Arabie Saoudite ●
- Emirats Arabes Unis ●▲▼
- Israël ■▲▼
- Liban ■▲
- Palestine ■
- Qatar ●▼
- Turquie ●▲▼
- Yémen ■▲▼

Asie

- Afghanistan ■▲▼
- Bangladesh ■▲▼
- Cambodge ●■▲▼
- Chine ●■▲▼
- Hong Kong ●▲▼
- Inde ●■▲▼
- Indonésie ●■▲▼
- Japon ●▲▼
- Kazakhstan ●
- Malaisie ●■▲▼
- Népal ■▲▼
- Pakistan ▼
- Philippines ●■▲▼
- République de Corée ●▼
- Singapour ●▲▼
- Taïwan ●
- Thaïlande ●■▲▼
- Vietnam ●■▲▼

Australie et Nouvelle-Zélande

- Australie ●▲▼
- Nouvelle-Zélande ●▲▼

- Engagement des employés
- Réponse aux catastrophes
- Accès WASH
- ▲ Éducation et sensibilisation à l'eau
- ▼ Engagement des jeunes



Engagement des employés et des parties prenantes

En 2024, nous avons continué à développer et à enrichir nos programmes de volontariat, en offrant aux employés des opportunités concrètes de s'engager dans des projets qui s'alignent sur notre mission visant à relever les défis liés à l'eau. Grâce à diverses initiatives de bénévolat, à des événements phares, à des partenariats avec des organisations à but non lucratif locales et mondiales, ainsi qu'à l'engagement de parties prenantes externes telles que les partenaires de distribution ou les fournisseurs et les clients, nous amplifions notre impact collectif et faisons progresser un monde plus durable et plus équitable. Par exemple, notre **réseau mondial de plus de 400 employés, en tant que Watermark Champions, Leads et Ambassadeurs**, a offert un large éventail d'opportunités de bénévolat en présentiel, virtuel, individuel et basé sur les compétences pour les collègues et les partenaires du monde entier, permettant une **participation de 79 % cette année**.

Accès WASH

L'accès à l'eau potable et à l'assainissement améliore les résultats en matière de santé et augmente les possibilités d'éducation et de progrès économique, brisant ainsi le cycle de la pauvreté. C'est pourquoi la résilience face au changement climatique et aux catastrophes dans le domaine de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène (WASH) est essentielle. Pour relever efficacement ce défi mondial, nous devons l'aborder sous plusieurs angles : par l'innovation, l'investissement, le renforcement des capacités et – surtout – les partenariats. En combinant ces efforts, nous permettons un accès WASH sûr au sein des communautés du monde entier.

En mai 2024, nous avons annoncé notre nouvel objectif 2030 pour faire progresser l'accès WASH de manière à réduire la vulnérabilité aux changements climatiques :

Atteindre 80 millions de personnes supplémentaires d'ici 2030 grâce à un accès WASH adapté au changement climatique et au renforcement des capacités au sein des communautés qui manquent de ressources et qui ne disposent pas de l'eau nécessaire.

Nous nous appuyons sur nos efforts philanthropiques de longue date avec :

- **De nouveaux investissements** dans les infrastructures de l'eau et les entreprises en croissance.
- **Une expansion de l'activité commerciale** dans le secteur WASH.

Ensemble, ces efforts contribuent à notre objectif d'impact social : fournir un accès WASH sûr aux communautés, tout en stimulant la valeur économique et la croissance.

Nous mobilisons des fonds, du temps, de l'expertise et de la technologie pour piloter des projets WASH à fort impact :

Mobiliser les dons et les volontaires

En 2024, nos employés et nos partenaires de distribution ont donné de leur temps pour assembler près de 2 000 filtres à eau en partenariat avec Wine to Water. Ces filtres ont été distribués aux ménages confrontés à des problèmes de qualité de l'eau, notamment en Ukraine. Grâce à cette initiative – alimentée par des subventions monétaires et des efforts bénévoles – près de 20 000 personnes ont eu accès à une eau potable plus sûre.

Investir pour avoir un impact

Xylem a rejoint le Water & Climate Resilience Fund de WaterEquity en tant qu'investisseur stratégique. Ce nouveau fonds d'investissement privé fournit des capitaux propres et des capitaux d'emprunt à des projets et des entreprises en croissance qui travaillent tout au long de la chaîne de valeur de l'eau, comprenant l'alimentation en eau, la distribution de l'eau, le traitement des eaux usées et la réutilisation de l'eau. Le fonds a pour objectif de fournir de l'eau potable ou un accès à l'assainissement à 15 millions de personnes en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Fournir des solutions WASH

Grâce à notre partenariat avec LORENTZ, nous avons élargi notre portefeuille pour inclure des solutions solaires et des solutions hybrides solaire/réseau. Ces technologies nous permettent d'être présents sur de nouveaux marchés, en particulier dans des régions comme l'Afrique de l'Est, où les solutions solaires pour l'eau améliorent l'accès à l'eau potable, réduisent la dépendance à l'égard de combustibles fossiles et renforcent la résilience climatique des communautés.

Éducation et sensibilisation à l'eau

Pour qu'une solution soit mise en œuvre de manière efficace et durable, les communautés doivent valoriser l'eau claire et salubre, s'appropriier le projet et recevoir une formation adéquate pour l'utilisation et l'entretien de la solution. Grâce à des partenariats et à des actions de sensibilisation ciblées, nous travaillons à la mobilisation des communautés, en donnant aux individus les moyens d'adopter des pratiques responsables en matière d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH). En 2024, nous avons **aidé 2,1 millions de personnes grâce à nos initiatives de sensibilisation à l'eau**, réalisant ainsi des progrès significatifs vers notre objectif d'éducation relative à l'eau.

Engagement des jeunes

Pour donner les moyens de relever les grands défis liés à l'eau à la prochaine génération, il est essentiel de lui fournir les connaissances, les outils et les plateformes nécessaires pour développer et mettre en œuvre des solutions innovantes. En 2024, nous avons **mobilisé plus de 16 800 élèves ou étudiants par le biais de notre programme mondial pour la jeunesse**. Notre programme phare d'innovation pour la jeunesse, Xylem Ignite, favorise le développement de jeunes talents en offrant aux participants des possibilités de mentorat, de développement des compétences, d'innovation, d'action communautaire et de leadership. Ces initiatives visent à sensibiliser les élèves/étudiants, à leur donner de l'expérience et à les doter de capacités qui les prépareront à entrer sur le marché du travail dans le secteur de l'eau et à favoriser le changement à l'avenir.

Réponse humanitaire en cas de catastrophe

Nous nous engageons à atténuer les conséquences sociales et économiques des catastrophes naturelles en apportant une aide durable à ceux qui en ont le plus besoin. En nous appuyant sur notre réseau mondial d'employés et de partenaires expérimentés, nous mobilisons notre expertise, nos ressources et nos technologies pour réagir rapidement et efficacement, souvent dans les régions où nos employés vivent et travaillent. Rien qu'en 2024, nous avons **apporté une aide humanitaire à 43 régions sinistrées dans 29 pays**. Simultanément, nous avons fait progresser les initiatives de préparation aux catastrophes parmi nos employés, nos partenaires et les communautés que nous aidons. Nos efforts ont consisté à déployer des technologies en nature, à mobiliser des initiatives de bénévolat au sein des communautés, à apporter un soutien financier et à améliorer la préparation de nos employés et de nos communautés.



Pour en savoir plus sur nos initiatives d'impact communautaire, nos partenariats et nos projets, voir les pages 67–75 de notre [rapport développement durable 2024](#).