



Erklärung zu Vielfalt & Inklusion

Wir von AMETEK sind bemüht, Vielfalt und Inklusion global, auf allen Ebenen unseres Unternehmens zu fördern. Die Strategie für Vielfalt und Inklusion von AMETEK finden Sie unter diesem Link, [Strategie für Vielfalt und Inklusion von AMETEK](#).

Der Vorstand von AMETEK setzt sich aus Directors mit vielfältigen Kompetenzen, Hintergründen und Erfahrungen zusammen. Zudem sind 33 % unserer aktuellen Directors Frauen, was einer der höchsten Quoten in unserer Branche entspricht. Diese Struktur trägt zu einer ausgeprägten Gesprächskultur und unterschiedlichen Perspektiven zur Zukunft unseres Unternehmens bei, welche die gesamte Organisation durchdringen.

Angesichts der globalen Tätigkeit und des vielfältigen Kundenstamms des Unternehmens möchten wir ein gesundes Gleichgewicht innerhalb unserer Belegschaft herbeiführen, indem wir Programme zur Erhöhung der Zahl von Frauen und Minderheiten innerhalb verschiedener Funktionen des Unternehmens implementieren. Unser Ziel ist es, uns die Kraft der Vielfalt für herausragende Geschäftsergebnisse zunutze zu machen.

Wir glauben, dass eine vielfältige Belegschaft und ein integratives Umfeld wesentlich für das anhaltende Wachstum und den Erfolg des Unternehmens sind. Wir bemühen uns, Personen zu rekrutieren, zu fördern und zu binden, die unsere leistungsorientierte Unternehmenskultur annehmen und an dieser wachsen können.

Das einzigartige dezentralisierte Geschäftsmodell von AMETEK bietet unseren Angestellten einen hohen Grad von Autonomie und umfassende Möglichkeiten, auf einem hohen Niveau zu dessen Erfolg beizutragen, und das bereits frühzeitig in ihrer Karriere. Wir sind im gemeinsamen Geist von Zusammenarbeit, Kreativität und Innovation vereint, der durch die Möglichkeiten eines großen, globalen Unternehmens gestärkt wird.

Talentakquise und Onboarding

Unsere Unternehmen wollen mithilfe umfassender Rekrutierungsinitiativen an allen unseren Standorten in 30 Ländern eine zuverlässige Talentbeschaffung sicherstellen. Um unsere Strategie für Vielfalt noch weiter auszubauen, haben wir unsere Initiativen und unsere Geschäftsführung darauf ausgerichtet, im gesamten Rekrutierungsprozess gezielt weibliche Kandidaten sowie zu Minderheiten gehörende Kandidaten anzusprechen. Zur Unterstützung dieser Bemühungen haben wir die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Wir setzen vielfältige Kandidatenlisten für externe Stellenangebote voraus, einschließlich Positionen innerhalb der Geschäftsführung oder des Board of Directors
- Für alle solchen Positionen weltweit muss zwingend mindestens ein zu einer Minderheit gehörender Kandidat durch den Personalverantwortlichen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden
- Wir haben unser Talent-Akquiseprogramm für Akademiker im Bereich Finanzwesen als Pipeline für zukünftige Führungskräfte ausgebaut. Die Hälfte des letzten Jahrgangs von Neuanstellungen sind zu Minderheiten gehörige Kandidaten und wir planen ein ähnliches Programm für talentierte Absolventen im Bereich Ingenieurwesen.

Entwicklung von Führungskräften

Bei der Entwicklung von Führungskräften in unserem Unternehmen werden vielfältige Talente durch formelle Schulungsprogramme, Mentoring-Beziehungen und die Teilnahme an Geschäftsprozessen, welche von zentraler Bedeutung für unser AMETEK-Wachstumsmodell sind, gefördert. So wird sichergestellt, dass Mitarbeitern jeglicher Herkunft umfassende Möglichkeiten für das Heranwachsen in Führungspositionen zur Verfügung stehen und sie gleichzeitig die Kultur und Prozesse von AMETEK kennenlernen.

Im Zentrum unseres Entwicklungsprozesses für Führungskräfte steht die jährliche Bewertung aller Unternehmensorganisationen, der Entwicklungsplan für die einzelnen Angestellten sowie die Nachfolgeplanung für wichtige Rollen. Es werden jährliche Beurteilungen für Führungskräfte bei den einzelnen AMETEK-Unternehmen sowie für das Team der Geschäftsführung durchgeführt. Wir arbeiten aktiv daran, sicherzustellen, dass weibliche und zu Minderheiten gehörige Kandidaten im Rahmen dieses Prozesses Berücksichtigung finden.

Wir bieten mehrere Programme an, die speziell zur Vorbereitung unserer Mitarbeiter auf zukünftige Führungspositionen entwickelt wurden:

AMETEK University:

An diesem Event nehmen Führungskräfte und Mitarbeiter mit hohem Potenzial teil, die des AMETEK Board of Directors von AMETEK nominiert wurden. Jede Klasse der AMETEK University umfasst eine vielfältige Gruppe von Mitarbeitern aus mehreren Ländern mit diversen Hintergründen, Erfahrungsniveaus und fachlicher Expertise. Der Lehrplan der AMETEK University beinhaltet unsere Geschichte, Kultur und Geschäftsprozesse sowie kollaborative, team-basierte Events. Zusätzlich bietet sie den Teilnehmern eine ausgezeichnete Möglichkeit zur Interaktion mit ihren Kollegen aus der ganzen Welt sowie mit dem Team des AMETEK Board of Directors, die aktiv an der Durchführung des gesamten Programms beteiligt sind.

Finanzmanagement-Programm:

Dieses Programm bietet neuen Studienabsolventen im Bereich Finanz- und Rechnungswesen eine dreijährige immersive Erfahrung, in deren Rahmen sie Führungskompetenzen durch praxisorientierte Einsätze im Rotationsprinzip, Präsenzs Schulungen, Mentoring und Networking-Events erwerben. Der erfolgreiche Abschluss des Programms bereitet sie auf zukünftige Führungsrollen innerhalb der Finanzabteilung von AMETEK vor. Die Teilnehmer des Programms repräsentieren unterschiedlichste Herkünfte und Perspektiven. Wir planen ein ähnliches Programm für Absolventen von MINT-Studiengängen.

Engagement und Bindung

Wir bemühen uns weiter unermüdlich, ein integratives Umfeld für unsere Kollegen zu bieten, in dem alle Mitarbeiter sich geschätzt fühlen und in dem ihre Meinung Gehör findet. Eine Maßnahme, welche wir kürzlich getroffen haben, ist, Schulungen für bessere Personalentscheidungen und eine bessere Führung vielfältiger Teams für Personalverantwortliche anzubieten. Zusätzlich verfolgt AMETEK einen unternehmensweiten Ansatz, in dessen Rahmen fortlaufend Schulungen für seine Mitarbeiter angeboten werden, welche ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld fördern sollen.

Wir verfügen über ein aktives Frauen Gremium und Afroafrikanisches Gremium, die beide Initiativen mit Fokus auf Mentoring, Ausbildung und Laufbahnberatung vorantreiben. Diese Gremien bestärken unser Engagement für ein integratives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter geschätzt und gehört werden. Zudem feiern wir über das Jahr hinweg verschiedene Events, bei denen unsere vielfältigen Mitarbeitergruppen ins Rampenlicht gerückt werden, wie etwa den International Women's Engineering Day.

Die Teilnahme an diesen Gremien ist freiwillig, sie werden von Mitarbeitern geleitet und stehen allen Angestellten von AMETEK offen. Unser dezentralisiertes, leistungsorientiertes und integratives Umfeld motiviert unsere vielfältigen Weltklasse-Talente zu weiterem Wachstum und Erfolg. Dies war ein

wichtiger Faktor in der Erfolgsgeschichte von AMETEK und wird es auch in Zukunft sein. Das spiegelt sich in unserer Quote für Mitarbeiterbindung von über 85 % wider – einer der höchsten der Branche.