



Dichiarazione sulla diversità e inclusione

AMETEK intende promuovere la diversità e l'inclusione a livello globale in tutti i livelli della propria organizzazione. La strategia di AMETEK in materia di diversità e inclusione è disponibile a questo link: [Strategia di AMETEK in materia di diversità e inclusione.](#)

Il consiglio di amministrazione di AMETEK è composto da amministratori dotati di competenze, background ed esperienze di tipo diverso. Inoltre, il 33% dei nostri amministratori sono donne, uno dei livelli più alti del nostro settore. Questa struttura favorisce una sana conversazione e offre diverse prospettive sul futuro della nostra azienda, aspetti che vengono comunicati in tutta l'organizzazione.

Alla luce dell'anatura globale e della base di clienti diversificata della nostra azienda, cerchiamo di promuovere un forte equilibrio nella nostra forza lavoro, implementando programmi atti ad aumentare il numero delle donne e minoranze nelle diverse funzioni dell'organizzazione. Intendiamo utilizzare la forza della diversità per ottenere eccellenti risultati aziendali.

Riteniamo che una forza lavoro diversificata e un ambiente inclusivo siano elementi fondamentali per la crescita e il successo dell'azienda. Cerchiamo di assumere, sviluppare e fidelizzare persone che adottino la nostra cultura imprenditoriale basata sulle prestazioni.

L'esclusivo modello aziendale decentralizzato di AMETEK offre ai dipendenti un elevato livello di autonomia e la possibilità di contribuire ad alto livello anche all'inizio della carriera. Siamo uniti dallo spirito comune legato a collaborazione, creatività e innovazione, con la forza di una grande azienda globale.

Acquisizione e inserimento dei talenti

Le nostre aziende intendono costruire solide pipeline di talenti attraverso iniziative di reclutamento di ampia portata in tutti i 30 Paesi di nostra attività. Per promuovere la nostra strategia relativa alla diversità, abbiamo messo in atto alcune iniziative e una gestione incentrata sulla sensibilizzazione dei candidati di genere femminile e delle minoranze durante l'intero processo di assunzione. A sostegno di queste attività abbiamo adottato le seguenti misure:

- Richiesta di elenchi di candidati diversificati per le posizioni retribuite esterne, comprese le nomine dei dirigenti esecutivi e dei consigli di amministrazione
- Per tutte le posizioni di questo tipo chiediamo al responsabile delle assunzioni di condurre almeno un colloquio con un candidato eterogeneo
- Il programma dei talenti universitari nel settore finanziario è cresciuto, diventando una pipeline per i futuri leader: metà dell'ultimo corso di neoassunti è costituita da candidati eterogenei e stiamo pianificando un programma analogo per i laureati in ingegneria di talento.

Sviluppo della leadership

Il nostro processo di sviluppo della leadership è alla base dei nostri talenti diversificati, a cui offriamo programmi di formazione, mentoring e partecipazione ai processi aziendali alla base del modello di crescita di AMETEK. In questo modo, i dipendenti di qualsiasi provenienza disporranno di ampie opportunità di crescita nelle posizioni dirigenziali, apprendendo la cultura e i processi di AMETEK.

Al centro del processo di sviluppo della leadership abbiamo una revisione annuale dell'organizzazione di ciascuna azienda, il piano di sviluppo per ciascun dipendente e la pianificazione della successione per i ruoli principali. Le revisioni annuali della leadership vengono organizzate in ciascuna azienda

13 ottobre 2020

AMETEK con il team di dirigenza esecutiva. Intendiamo consentire ai candidati di genere femminile e delle minoranze di essere presi in considerazione nell'ambito di questo processo.

Abbiamo implementato diversi programmi atti a preparare i dipendenti a ricoprire futuri ruoli di leadership:

AMETEK University:

A questo evento partecipano manager aziendali e dipendenti ad alto potenziale nominati dai dirigenti AMETEK. Ciascun corso di AMETEK University comprende un gruppo eterogeneo di dipendenti provenienti da diversi Paesi e dotati di background, esperienze e competenze funzionali di tipo differenziato. Il programma di studio di AMETEK University comprende la nostra storia, la cultura e i nostri processi aziendali, oltre a eventi collaborativi di gruppo. Si tratta di un'opportunità eccellente per interagire con i colleghi di tutto il mondo e con il team dirigenziale di AMETEK, che partecipa attivamente al programma per tutta la sua durata.

Programma di gestione finanziaria:

Questo programma offre ai neolaureati delle facoltà di finanza e contabilità un'esperienza immersiva di tre anni in cui sviluppare capacità dirigenziali attraverso incarichi sul campo a rotazione, formazione in aula, tutoraggio ed eventi di networking. Il programma prepara queste persone per i futuri ruoli dirigenziali nelle funzioni finanziarie di AMETEK. I partecipanti al programma dispongono di background e prospettive differenti. Stiamo progettando un programma simile per i neolaureati nelle materie STEM.

Coinvolgimento e fidelizzazione

Intendiamo offrire ai colleghi un ambiente inclusivo, in cui tutti i dipendenti si sentano apprezzati e possano esprimere la loro opinione. Di recente, abbiamo offerto ai responsabili delle assunzioni un corso di formazione atto a migliorare le decisioni di assunzione e la leadership dei team eterogenei. Inoltre, AMETEK ha adottato un approccio aziendale per fornire ai dipendenti una formazione continua in grado di creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

I nostri organi Women's Business Council e African American Business Council promuovono iniziative incentrate su tutoraggio, istruzione e orientamento professionale. I nostri comitati rafforzano l'impegno (o per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui tutti i dipendenti vengano ~~possano essere~~) ascoltati e apprezzati. Inoltre, durante l'anno organizziamo eventi utili per valorizzare i nostri gruppi di dipendenti, come ad esempio la giornata internazionale delle donne del reparto ingegneria.

I nostri comitati sono su base volontaria e aperti a tutti i dipendenti AMETEK. Il nostro ambiente decentralizzato, orientato ai risultati e inclusivo, spinge i talenti eterogenei di alto livello a crescere e ottenere successo. Questo è un fattore storico del successo di AMETEK, che sarà importante anche nel futuro. Abbiamo ottenuto un tasso di fidelizzazione della forza lavoro superiore all'85%, tra i più alti del settore.