



多元与包容声明

在阿美特克，我们努力在全球范围内，在我们组织的各个层面上促进多元与包容。阿美特克的多元与包容战略请在点击这个链接：[AMETEK 多元化和包容性战略](#)。

阿美特克的董事会是由具有不同技能、不同背景和不同经验的董事组成。此外，我们目前的董事中有 33% 是女性，占比位居行业前列。这种结构促进了健康的对话和对我们公司未来的多种观点，同时兼顾组织内全体员工的利益。

鉴于公司的全球性质和多样化的客户群，通过实施提高整个组织内各职能部门的女性和少数民族人数的计划，促进整个员工队伍达到平衡。我们的目标是利用多元化的力量来实现出色的商业成果。

我们相信，一支多元化的队伍和一个包容性的环境对公司的持续增长和成功是至关重要的。我们雇用、培养和留住那些思想开明并在我们追求绩效的创业文化中积极进取的人。

阿美特克独特的分散式业务模式为员工提供了高度的自主权和巨大的机会，他们甚至可以在职业生涯的早期就能做出一番成就。合作、创造和创新精神将我们凝聚在一起，而我们的背后是一家大型全球性公司作为后盾。

人才招聘和入职

我们的企业通过在 30 个国家开展招聘活动来建立庞大的人才库。为了推进我们的多元化战略，在整个招聘过程中，我们都有专门针对女性和少数族裔候选人的举措和管理办法。为了支持这些举措，我们采取了以下步骤：

- 在为外部受薪职位招聘人才时，包括在任命行政管理层和董事会成员时，我们要求提供多元化的候选人名单
- 我们要求全球范围内的所有此类职位的招聘经理至少要对一名多元化的候选人进行面试
- 为了为未来储备领导人才，我们修改了招聘金融学院毕业生的计划，该计划指出，最近一批新员工中必须要有一半是多元化的候选人，现在，我们正打算将类似的计划应用到招聘工程系毕业生的流程中。

领导人培养

我们的领导人培养过程通过正式的培训计划、导师计划和让候选人参与阿美特克增长模式中的核心业务流程来培养我们的多元化人才。这有助于确保所有背景的员工在学习阿美特克文化和流程的同时，能够成长为领导人。

我们领导人培养过程的核心是对每个事业部的人员配置、每个员工的成长计划以及关键角色的继任计划进行年度审查。阿美特克的每个事业部都会进行年度领导人审查，行政领导团队会参与该审查。我们努力确保在这个过程中女性和少数族裔候选人不会被忽视。

我们有几个专门设计的项目，旨在让我们的员工为接管今后的领导职位做好准备：

阿美特克大学：

参加这个项目的员工是由阿美特克高层提名的业务经理和高潜力员工。阿美特克大学的每个班级都有来自多个国家的多元化员工，他们具有不同的背景、经验和专长。阿美特克大学的课程包括我们公司的历史、文化和业务流程，以及团队协作活动。这也是学员与来自世界各地的同事和阿美特克领导团队互动的绝佳机会，阿美特克领导团队负责该项目的落实。

财务管理项目：

该项目为金融和会计专业的应届毕业生提供为期三年的沉浸式体验，他们通过轮流完成实地任务、课堂培训、接受辅导和网络活动来提升自己的领导技能。成功完成该项目后，他们就具备了将来在阿美特克财务职能部门担任领导角色的资格。项目参与者代表不同的背景和观点。我们正计划对 **STEM** 应届毕业生实施类似的项目。

招聘和留住人才

我们坚定不移地为我们的同事提供一个包容性的环境，让所有的员工都感到自己被人尊重和重视。我们最近采取的一项行动是为招聘经理提供培训，重点是让他们改善招聘决策和更好地带领多元化的团队。此外，阿美特克还在全公司上下推行了一项举措，即不断为员工提供培训，以营造一个尊重和包容的工作环境。

我们有一个活跃的女性商业委员会和一个非裔美国人商业委员会，这两个委员会都负责落实辅导、教育和职业指导等行动。我们的委员会帮助我们营造一个包容性的工作环境，在这种环境中，所有的员工都受到重视，他们的想法都会被考虑。我们还在全年庆祝各种活动，如国际女性工程日，以展示我们支持员工多元化。

我们的委员会是自发组织的，以员工的利益为中心，并向所有阿美特克员工开放。我们分散的、以绩效为导向的、包容性的环境不断激励着我们多元化、世界一流的人才，使他们成长和成功。不管是在过去，还是在将来，这都是阿美特克成功的一个关键要素。我们 **85%** 以上的员工留任率很好地证实了这一点，这个占比在我们行业中是最高的。