NAUTILUS – All rights reserved

Gender Equality Policy

Multilingual Reference Copy

Approved by Nautilus Aviation S.p.A.

on 02/01/2025

[1]

Multilingual Reference Copy

[1] GB English
This Multilingual Reference Copy of the Gender Equality Policy is provided for convenience and reference purposes only. In the event of discrepancies or inconsistencies, the official and legally binding version shall be the original Italian version approved by Nautilus Aviation S.p.A.

IT Italiano
La presente copia multilingue della Politica per la Parità di Genere è fornita esclusivamente a fini di consultazione e praticità. In caso di discrepanze o incongruenze, farà fede unicamente la versione ufficiale in lingua italiana approvata da Nautilus Aviation S.p.A.

DE Deutsch
Diese mehrsprachige Referenzversion der Gleichstellungspolitik dient ausschließlich Informations- und Nachschlagezwecken. Im Falle von Abweichungen oder Unstimmigkeiten gilt ausschließlich die offizielle und rechtsverbindliche italienische Originalfassung, wie von Nautilus Aviation S.p.A. genehmigt.

ES Español
Esta copia multilingüe de la Política de Igualdad de Género se proporciona únicamente con fines informativos y de consulta. En caso de discrepancias o incoherencias, prevalecerá la versión oficial y jurídicamente vinculante en italiano aprobada por Nautilus Aviation S.p.A.

SA العربيـــة
والاطـلاع التيســـــير لأغـراض الجنســـين بيـــن المســاواة سياســـة من اللغـــات متعـددة المرجعيـــة النســـخة هذه توفـــير تـم باللغـــة الأصـــلية النســـخة هي قانونًا والملزمـة الرســمية النســـخة فـإن ،تنـــاقض أو تعـــارض أي وجود حال فـــي .فقـــط قبـــل من المعتمـــدة إيطاليـــةال Nautilus Aviation S.p.A.

CN 中文（简体）
本《性别平等政策》多语言参考版本仅供参考与便于阅读之用。如有任何差异或不一致之处，以 Nautilus Aviation S.p.A. 审核通过的意大利语正式版本为准，具有法律约束力。

NAUTILUS – All rights reserved

GB GENDER EQUALITY POLICY

The Top Management of **Nautilus Aviation S.p.A.** ("**Nautilus Aviation**" or the "**Company**"), as specified in Chapter 2 (PURPOSE) of the reference MANUAL, is committed to pursuing the following objectives in the field of gender equality and inclusion, through constant and long-term dedication:

ENSURE GENDER EQUALITY

with regard to the presence and professional growth of women within the corporate organization.

In particular, the Company Management undertakes to:

- Foster a corporate culture — primarily through continuous training activities — that opposes all forms of discrimination and non-inclusiveness;
- Promote gender balance by supporting the representation of the less-represented gender within the company, overcoming stereotypical views of certain roles (encouraging female empowerment in business activities), while also stimulating and valuing internal talent regardless of gender or any other form of discrimination;
- Support the inclusion of all categories of workers who may be subject to discrimination.

SPECIFIC OBJECTIVES ON GENDER EQUALITY

The Company, in order to achieve the above-mentioned objectives, has decided to implement a Gender Equality Management System in accordance with UNI/PdR 125:2022. In compliance with this standard, the Company Management is committed to adopting specific internal procedures addressing the following areas (or "drivers"):

1. Recruiting
2. Career Management
3. Pay Equity
4. Parenthood
5. Work-Life Balance
6. Prevention of Abuse and Harassment

CORPORATE INDICATORS (MONITORING)

The UNI/PdR 125:2022 Reference Practice requires the definition, adoption, and monitoring of a set of qualitative and quantitative **Key Performance Indicators (KPIs)** relating to the following thematic areas:

Nautilus Internal Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

1. Culture and Strategy
2. Governance
3. HR Processes
4. Opportunities for Growth and Inclusion
5. Pay Equity
6. Parenthood

The Company Management is committed to pursuing the achievement of each indicator set forth in its applicable reference cluster.

OTHER COMMITMENTS

The Company Management also undertakes to pursue the following activities:

- Disseminate the Global Policy;
- Appoint the Steering Committee;
- Appoint the Corporate Gender Equality Officer;
- Define the objectives of the Strategic Plan;
- Ensure all activities aimed at raising awareness;
- Ensure the proper management of internal and external information flows;
- Make the necessary resources available to achieve the objectives;
- Ensure that all improvement actions are supported by objective data;
- Ensure that the effectiveness of the System results in continuous improvement of the conditions of the interested parties, in terms of non-discrimination and inclusiveness.

***

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

IT POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione Generale di **Nautilus Aviation S.p.A.** ("**Nautilus Aviation**" o "**Società**"), come specificato nel Capitolo 2 (SCOPO) del MANUALE di riferimento, si impegna a perseguire, con dedizione costante e duratura, i seguenti obiettivi in materia di parità di genere e inclusione:

GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE

relativamente alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione aziendale.

In particolare, la Direzione aziendale si impegna a:

- Promuovere una cultura aziendale — principalmente attraverso attività formative continue — che contrasti ogni forma di discriminazione e non inclusività;
- Favorire l'equilibrio di genere sostenendo la rappresentanza del genere meno rappresentato in azienda, superando visioni stereotipate di alcune mansioni (incoraggiando l'empowerment femminile nelle attività di business) e valorizzando i talenti aziendali indipendentemente dal genere o da qualsiasi altra forma di discriminazione;
- Supportare l'inclusione di tutte le categorie di lavoratori potenzialmente soggette a discriminazioni.

OBIETTIVI SPECIFICI DI PARITÀ DI GENERE

La Società, al fine di conseguire gli obiettivi sopra indicati, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022. Nel rispetto di tale norma, la Direzione si impegna ad attuare specifiche procedure aziendali nei seguenti ambiti ("driver"):

1. Reclutamento
2. Gestione delle carriere
3. Equità salariale
4. Genitorialità
5. Equilibrio vita-lavoro
6. Prevenzione di abusi e molestie

INDICATORI AZIENDALI (MONITORAGGIO)

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 richiede la definizione, adozione e monitoraggio di un insieme di **Indicatori di Prestazione (KPI)**, sia qualitativi che quantitativi, nelle seguenti aree tematiche:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione
5. Equità retributiva
6. Genitorialità

La Direzione aziendale si impegna al raggiungimento degli indicatori previsti per il proprio cluster di riferimento.

ALTRI IMPEGNI

La Direzione si impegna inoltre a:

- Diffondere la Politica Globale;
- Nominare il Comitato Guida;
- Nominare il Responsabile Aziendale per la Parità di Genere;
- Definire gli obiettivi del Piano Strategico;
- Garantire le attività propedeutiche alla consapevolezza interna;
- Gestire in modo corretto i flussi informativi interni ed esterni;
- Mettere a disposizione le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi;
- Assicurare che le azioni di miglioramento siano basate su dati oggettivi;
- Garantire che l'efficacia del Sistema si traduca in un miglioramento continuo delle condizioni di inclusività e non discriminazione delle Parti Interessate.

***

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

DE RICHTLINIE ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Die Geschäftsleitung der **Nautilus Aviation S.p.A.** („**Nautilus Aviation**“ oder „**Unternehmen**“) verpflichtet sich – wie in Kapitel 2 (ZWECK) des Referenzhandbuchs festgelegt – dazu, mit kontinuierlichem und langfristigem Engagement die folgenden Ziele im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Inklusion zu verfolgen:

SICHERSTELLUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

in Bezug auf die Präsenz und berufliche Entwicklung von Frauen innerhalb der Unternehmensorganisation.

Insbesondere verpflichtet sich die Unternehmensleitung:

- Eine Unternehmenskultur zu fördern — insbesondere durch kontinuierliche Schulungsmaßnahmen —, die jegliche Form von Diskriminierung und Ausgrenzung ablehnt;
- Das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern zu unterstützen, indem die Repräsentanz des unterrepräsentierten Geschlechts im Unternehmen gefördert und stereotype Rollenbilder überwunden werden (Förderung der Stärkung von Frauen in geschäftlichen Tätigkeiten), sowie Talente unabhängig von Geschlecht oder jeglicher anderer Diskriminierungsform gefördert und geschätzt werden;
- Die Inklusion aller Arbeitnehmerkategorien zu unterstützen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sein könnten.

KONKRETE ZIELE ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, hat das Unternehmen beschlossen, ein Managementsystem für Geschlechtergleichstellung gemäß der Norm UNI/PdR 125:2022 zu implementieren.
Im Einklang mit dieser Norm verpflichtet sich die Unternehmensleitung, spezifische interne Verfahren in den folgenden Bereichen („Treiber“) einzuführen:

1. Rekrutierung
2. Karriereentwicklung
3. Lohngerechtigkeit
4. Elternschaft
5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
6. Verhinderung von Missbrauch und Belästigung

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

UNTERNEHMENSINDIKATOREN (ÜBERWACHUNG)

Die Referenzpraxis UNI/PdR 125:2022 sieht die Definition, Einführung und Überwachung eines Sets qualitativer und quantitativer **Leistungsindikatoren (KPIs)** in folgenden Themenbereichen vor:

1. Unternehmenskultur und Strategie
2. Governance
3. HR-Prozesse
4. Wachstums- und Inklusionschancen
5. Lohngerechtigkeit
6. Elternschaft

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, die in ihrem Referenz-Cluster festgelegten Indikatoren konsequent zu erreichen.

WEITERE VERPFLICHTUNGEN

Darüber hinaus verpflichtet sich die Unternehmensleitung zu folgenden Maßnahmen:

- Verbreitung der globalen Gleichstellungspolitik;
- Ernennung eines Lenkungsausschusses;
- Ernennung einer/eines Unternehmensbeauftragten für Geschlechtergleichstellung;
- Definition der Ziele des strategischen Plans;
- Sicherstellung von Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung;
- Sicherstellung des korrekten Managements interner und externer Informationsflüsse;
- Bereitstellung der notwendigen Ressourcen zur Zielerreichung;
- Sicherstellung, dass alle Verbesserungsmaßnahmen auf objektiven Daten basieren;
- Sicherstellung, dass die Wirksamkeit des Systems in einer kontinuierlichen Verbesserung der Bedingungen der Interessengruppen in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Inklusion resultiert.

***

Working Copy Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

ES POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Alta Dirección de **Nautilus Aviation S.p.A.** ("**Nautilus Aviation**" o la "**Empresa**"), tal como se especifica en el Capítulo 2 (PROPÓSITO) del MANUAL de referencia, se compromete a perseguir, con dedicación constante y a largo plazo, los siguientes objetivos en materia de igualdad de género e inclusión:

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

en lo que respecta a la presencia y el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización empresarial.

En particular, la Dirección se compromete a:

- Fomentar una cultura corporativa — principalmente a través de actividades de formación continua — que rechace cualquier forma de discriminación y exclusión;
- Promover el equilibrio de género apoyando la representación del género menos representado en la empresa, superando los estereotipos de ciertos roles (impulsando el empoderamiento femenino en las actividades empresariales), y valorando el talento interno independientemente del género u otra forma de discriminación;
- Apoyar la inclusión de todas las categorías de trabajadores que puedan ser objeto de discriminación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Con el fin de alcanzar los objetivos antes mencionados, la Empresa ha decidido implementar un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género conforme a la norma UNI/PdR 125:2022.

De acuerdo con dicha norma, la Dirección se compromete a adoptar procedimientos internos específicos en las siguientes áreas ("drivers"):

1. Reclutamiento
2. Gestión de carreras
3. Equidad salarial
4. Parentalidad
5. Conciliación vida laboral-personal
6. Prevención de abusos y acoso

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

INDICADORES CORPORATIVOS (MONITOREO)

La Práctica de Referencia UNI/PdR 125:2022 exige la definición, adopción y seguimiento de un conjunto de **Indicadores Clave de Rendimiento (KPI)**, tanto cualitativos como cuantitativos, relativos a las siguientes áreas temáticas:

1. Cultura y estrategia
2. Gobernanza
3. Procesos de recursos humanos
4. Oportunidades de crecimiento e inclusión
5. Equidad retributiva
6. Parentalidad

La Dirección se compromete a alcanzar los indicadores previstos para su respectivo clúster de referencia.

OTROS COMPROMISOS

La Dirección también se compromete a realizar las siguientes acciones:

- Difundir la Política Global;
- Nombrar el Comité Directivo;
- Nombrar el Responsable Corporativo de Igualdad de Género;
- Definir los objetivos del Plan Estratégico;
- Garantizar las actividades necesarias para aumentar la concienciación interna;
- Asegurar una correcta gestión de los flujos de información internos y externos;
- Poner a disposición los recursos necesarios para alcanzar los objetivos;
- Garantizar que las acciones de mejora estén sustentadas en datos objetivos;
- Asegurar que la eficacia del Sistema se traduzca en una mejora continua de las condiciones de las partes interesadas, en términos de no discriminación e inclusión.

***

Multinational Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

الجنســـــين بيـــن المســـاواة سياســـة SA

كما هو ،)"أو "الشـــركة **Nautilus Aviation S.p.A.** ("**Nautilus Aviation**" تلـــتزم الإدارة العليـــا لشـــركة موضـــح فـــي الفصـــل الثـــاني (الهـــدف) مـــن الـــدليل المـــرجعي، بالســـعي لتحقيـــق الأهـــداف التاليـــة فـــي مجـــال المســـاواة بيـــن الجنســـين والشـــمول، مـــن خـــلال الـــتزام ثابـــت وطويـــل الأمـــد:

الجنســـــين بيـــن المســـاواة ضـمان

فيمـــا يتعلـــق بوجـــود المـــرأة ونموهـــا المهـــني داخـــل الهيكـــل التنظيمـــي للشـــركة.

خـــاص، تلـــتزم الإدارة بمـــا يلـــي وبشـــكل:

- تعـــارض جميـــع أشـــكال التمييـــز — مـــن خـــلال بـــرامج تدريبيـــة مســـتمرة — تعـــزيز ثقافـــة مؤسســـية وعـدم الشـمول؛
- طيـــة لبعـــضدعم التوازن بين الجنسين من خلال تعزيز تمثيل الجنس الأقل تمثيلاً داخل الشركة، وتجاوز الصور النم الأنشـــطة التجاريـــة)، بالإضـــافة إلـــى تحفـــيز وتقـــدير الأدوار (بمـــا فـــي ذلـــك تمكيـــن المـــرأة فـــي المواهـــب الداخليـــة بغـــض النظـــر عـــن الجنـــس أو أي شـــكل آخـــر مـــن أشـــكال التمييـــز؛
- دعـــم إدمـــاج جميـــع فئـــات العـــاملين الـــذين قـــد يتعرضـــون للتمييـــز.

الجنســـــين بيـــن للمســـاواة المحددة الأهداف

تنفيذ نظام إدارة للمساواة بين الجنسين وفقًا للمرجع مـن أجـل تحقيـق الأهـداف المـذكورة أعـلاه، قـررت الشـركة UNI/PdR 125:2022.
وتلتزم الإدارة، تماشيًا مع هذا المعيار، باعتماد إجراءات داخلية محددة تتعلق بالمجالات التالية ("المحاور"):

1. التوظيـــف
2. إدارة المســـارات المهنيـــة
3. العدالـــة فـــي الأجـــور
4. الوالديـــة
5. اةالتـــوازن بيـــن العمـــل والحـــي
6. الوقايـــة مـــن الإســـاءة والتحـــرش

(المتابعـــة) المؤسســـية الأداء مؤشـرات

مؤشـــرات الأداء تحديـــد وتبـــني ومراقبـــة مجموعـــة مـــن UNI/PdR 125:2022 يتطلـــب المعيـــار المـــرجعي النوعيـــة والكميـــة، فـــي المجـــالات التاليـــة **(KPI) الرئيســـية**:

1. الثقافـــــة والاســـــتراتيجية
2. الحوكمـــة
3. عمليـــات المـــوارد البشـــرية
4. ص النمـو والإدمـاجفـر
5. العدالـــة فـــي الرواتـــب

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

6. الوالديـــة

وتلـــتزم الإدارة بتحقيـــق المؤشـــرات المحـــددة ضـــمن مجموعـــة المؤشـــرات المرجعيـــة المعتمـــدة لـــديها.

أخرى التزامـــات

تتعهد الإدارة أيضًا بتنفيذ الأنشطة التالية:

- نشـــر السياســـة العالميـــة؛
- تعييـــن اللجنـــة التوجيهيـــة؛
- عـــن المســـاواة بيـــن الجنســـين؛ تعييـــن المســـؤول المؤسســـي
- تحديـــد أهـــداف الخطـــة الاســـتراتيجية؛
- ضـــمان تنفيـــذ جميـــع الأنشـــطة التوعويـــة اللازمـــة؛
- ضـــمان إدارة ســـليمة لتـــدفقات المعلومـــات الداخليـــة والخارجيـــة؛
- توفـــير المـــوارد اللازمـــة لتحقيـــق الأهـــداف؛
- ضـــمان أن تكـــون إجـــراءات التحســـين مدعومـــة ببيانـــات موضـــوعية؛
- ي نظـــام الإدارة إلـــى تحســـين مســـتمر فـــي أوضـــاع الأطـــراف المعنيـــة مـــن حيـــث عـــدم التميـــيزضـــمان أن يـــؤد والشـــمول.

***

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

CN 性别平等政策

Nautilus Aviation 股份公司（“**Nautilus Aviation**”或“**公司**”）的高级管理层根据参考手册第2章（目的）中所述内容，郑重承诺在性别平等与包容性方面持续而长期地致力于实现以下目标：

实现性别平等

特别是在公司内部女性员工的在职比例及其职业发展方面。

公司管理层特别承诺：

- 推动企业文化的建设——主要通过持续的培训活动——以反对一切形式的歧视与排他行为；
- 促进性别平衡，支持公司内性别比例较低群体的代表性，打破对特定岗位的刻板印象（鼓励女性在商业活动中的赋权），同时激励并重视所有人才，不论其性别或其他可能引发歧视的因素；
- 支持所有可能面临歧视的员工群体的包容性融入。

性别平等的具体目标

为实现上述目标，公司决定依据 UNI/PdR 125:2022 标准，实施一套性别平等管理体系。根据该标准，公司管理层承诺在以下重点领域（“驱动因子”）内制定并执行专门的内部程序：

1. 招聘
2. 职业发展管理
3. 薪酬公平
4. 育儿支持
5. 工作与生活平衡
6. 防止虐待与性骚扰

企业指标（监督与评估）

UNI/PdR 125:2022 标准要求在以下主题领域中定义、实施和监督一套定性与定量的关键绩效指标（KPI）：

1. 企业文化与战略

Multilingual Reference Copy

NAUTILUS – All rights reserved

2. **公司治理**
3. **人力**资源流**程**
4. **增**长与包容机**会**
5. **薪酬公平**
6. **育儿支持**

公司管理层承诺达成其适用群组中所规定的全部关键指标。

其他承诺

此外，公司管理层还承诺实施以下举措：

- **推广全球性**别平等政策；
- **指定指**导委员会；
- **指定公司性**别平等负责人；
- **明确**战略规划中的目标；
- **开展必要的意**识提升活动；
- **确保公司内外部信息流的妥善管理**；
- **提供**实现目标所需的资源；
- **确保所有改**进行动均基于客观数据；
- **确保体系的有效性持**续改善相关方在非歧视与包容性方面的条件。

***

Multilingual Reference Copy