

*Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí těchto zásad je anglická verze.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.*



Kodex chování

Odpovědný manažer	Katie Schoultz, hlavní právní poradkyně skupiny
Schváleno	Frank Pörschke, generální ředitel
Platí od	6.11.2023
Aktualizováno	9.4.2024
Platnost	Neomezené, pokud není aktualizováno nebo nahrazeno jinak

*Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí těchto zásad je anglická verze.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.*

Obsah

1.	Úvod.....	3
2.	Etika	3
3.	Lidská práva	4
4.	Spravedlivé zacházení a rovné příležitosti	4
5.	Zdraví a bezpečnost	5
6.	Ochrana údajů.....	5
7.	Životní prostředí a udržitelnost	5
8.	Sledování a porušování tohoto kodexu chování.....	6
9.	Kladení otázek a vznášení obav	6

*Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí těchto zásad je anglická verze.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.*

1. Úvod

Společnost P3 je specializovaným vlastníkem, developerem a správcem evropských logistických nemovitostí.

Posláním společnosti P3, která se orientuje na služby, je poskytovat svým klientům vynikající zkušenosti s užíváním vysoce kvalitních nemovitostí. Společnost P3 vyvíjí ekologicky udržitelné sklady s cílem dosáhnout mezinárodních standardů a poskytovat špičkovou hodnotu našim nájemcům a komunitám, kterým poskytují služby.

Vzhledem k tomu, že udržení dobrého jména společnosti P3 je pro ni klíčovou prioritou, je naší zásadou provádět veškeré své činnosti čestně a eticky. Kodex chování společnosti P3 poskytuje návod, jak mohou její zaměstnanci a klíčové zainteresované strany tento dokument uplatňovat v praxi, a také témata a postupy, které by měly být zavedeny, aby potvrdily Kodex chování společnosti P3.

1.1 Příslušné strany

Tento kodex chování se vztahuje na všechny zaměstnance společnosti P3, pracovníky na místě, dodavatele, dodavatele a nájemce.

- Zaměstnanci P3 musí tento kodex chování zkontrolovat a vzít na vědomí a zajistit, aby byl uplatňován v praxi.
- Společnost P3 očekává, že její dodavatelé a nájemci budou jednat v plném souladu s platnými zákony, včetně (mimo jiné) zákonů týkajících se lidských práv, ochrany osobních údajů, zdraví a bezpečnosti, boje proti praní špinavých peněz a proti úplatkářství a korupci.
- Dodavatelé a nájemci jsou povinni neprodleně informovat společnost P3, pokud se dozvědí o jakémkoli porušení nebo potenciálním porušení tohoto kodexu chování, a to prostřednictvím kanálů popsanych v našich zásadách pro oznamování (whistleblowing) a v části 9 "Kladení otázek a znášení obav".

1.2 Oblast působnosti tohoto kodexu chování

Tento kodex chování zahrnuje postoj a přístup společnosti P3 k etice, lidským právům, spravedlivému zacházení, zdraví a bezpečnosti, ochraně osobních údajů, životnímu prostředí a udržitelnosti.

Oddělení interního auditu pravidelně zajišťuje proaktivní dodržování předpisů společně s pracovníkem pro dodržování předpisů společnosti P3.

2. Etika

2.1 Úplatkářství a korupce

Společnost P3 provádí veškeré své činnosti čestně a eticky. Společnost P3 uplatňuje nulovou toleranci vůči úplatkářství a korupci a zavazuje se jednat profesionálně, spravedlivě a čestně ve všech svých činnostech, obchodních jednáních a vztazích.

Zaměstnanci P3 jsou povinni jednat přísně v souladu s platnými zákony a zásadami P3 týkajícími se boje proti úplatkářství a korupci a střetu zájmů. Zaměstnanci jsou povinni každoročně vyplnit Prohlášení o střetu zájmů a zúčastnit se povinných skupinových školení na tato témata. Jakmile dojde ke střetu zájmů, jsou jednotlivci povinni vyplnit a předložit v této souvislosti Prohlášení o střetu zájmů.

2.2 Praní špinavých peněz

Společnost P3 dodržuje platné zákony o boji proti praní špinavých peněz a financování terorismu a očekává, že se její zaměstnanci, dodavatelé a nájemci zdrží jakéhokoli neetického, nezákonného nebo nekalého jednání v této oblasti.

Požadavky na zadávání veřejných zakázek jsou podrobně stanoveny v zásadách zadávání veřejných zakázek v rámci P3, o kterých jsou všichni zaměstnanci P3 povinně proškoleni.

Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí těchto zásad je anglická verze.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.

2.3 Dodržování sankcí

Společnost P3 dodržuje pravidla OFAC, OSN, Spojeného království a EU o embargu a očekává, že i její dodavatelé, nájemci a další obchodní partneři budou tato pravidla plně dodržovat. Zejména v případě, že obchodní partneři společnosti P3 nebo některý z jejich přidružených subjektů, přímých či nepřímých akcionářů, vedoucích pracovníků nebo UBO jsou uvedeni na některém z níže uvedených sankčních seznamů nebo pokud některý z nich obchoduje s osobami nebo subjekty uvedenými na těchto seznamech, vyhrazuje si společnost P3 právo ukončit obchodní vztah s takovým prodejcem nebo nájemcem.

Sankční seznamy: seznam OFAC SDN (Office of Foreign Assets Control's Special Designated Nationals List) (USA); HM Treasury List (UK); United Nation's "Consolidated List"; EU Sanctions Map nebo jakýkoli sankční seznam na úrovni země (v kterékoli zemi, v níž má P3 nebo její akcionář podíl).

2.4 Soutěž

Společnost P3 vytváří a provádí všechny své obchodní činnosti spravedlivým a čestným způsobem, aby chránila spravedlivou hospodářskou soutěž, jak je uvedeno v našich zásadách zadávání veřejných zakázek.

Společnost P3 dodržuje všechny platné předpisy o hospodářské soutěži a antimonopolní předpisy a zaujímá nulovou toleranci vůči činnostem, které narušují, omezují nebo brání volnému obchodu a hospodářské soutěži, a to bez ohledu na to, v jaké zemi zaměstnanci, dodavatelé a nájemci společnosti P3 vykonávají své činnosti.

3. Lidská práva

3.1 Moderní otroctví, obchodování s lidmi a lidská práva

Společnost P3 uplatňuje nulovou toleranci vůči jakékoli formě obchodování s lidmi, dětské, nucené nebo povinné práci, což se týká i prodejců a nájemců společnosti P3. Prodejci a nájemci musí dodržovat místní zákony týkající se minimálního věku pracovníků a veškeré další platné zákony a předpisy týkající se dětské práce. Tyto zásady jsou podrobněji popsány v politice společnosti P3 v oblasti lidských práv.

Všichni významní nájemci a dodavatelé musí v dotazníku P3 "Poznej svého zákazníka" (KYC) prohlásit, že podnikají kroky k prevenci moderního otroctví, nucené práce a obchodování s lidmi.

Prodejci a nájemci společnosti P3 musí mít rovněž zavedeny odpovídající postupy, které zajistí, aby nebyli přímo ani nepřímo (tj. prostřednictvím svého dodavatelského řetězce) zapojeni do moderního otroctví nebo obchodování s lidmi.

3.2 Mzdy a benefity

Od společnosti P3, stejně jako od jejích dodavatelů a nájemců, se očekává, že budou dodržovat všechny místní zákony týkající se pracovní doby. Společnost P3 zajišťuje, aby lidé společnosti P3 a byli placeni, a očekává, že každý, kdo je zaměstnán dodavateli a nájemci společnosti P3, bude placen alespoň ve výši platné minimální zákonné mzdy.

3.3 Svoboda pohybu a sdružování

Společnost P3 respektuje svobodu sdružování svých zaměstnanců. Prodejci a nájemci nesmí používat žádné donucovací prostředky k tomu, aby jakýmkoli způsobem omezovali své pracovníky nebo zaměstnance P3. Od prodejců a nájemců se očekává, že nebudou nepřiměřeně omezovat svobodu pohybu svých pracovníků ani je fyzicky omezovat na pracovišti nebo v souvisejících prostorách.

Prodejci a nájemci společnosti P3 musí respektovat práva pracovníků na sdružování a otevřenou diskusi s vedením bez obav z obtěžování nebo zastrašování, a to alespoň v rozsahu, který umožňují platné zákony a předpisy.

4. Spravedlivé zacházení a rovné příležitosti

Společnost P3 od všech svých zaměstnanců očekává, že se k sobě budou chovat slušně, s respektem a

Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí těchto zásad je anglická verze.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
důstojností. Diskriminace a obtěžování jsou nezákonné a společnost P3 uplatňuje politiku nulové tolerance vůči jakékoli formě diskriminace nebo obtěžování na pracovišti.

4.1 Rozmanitost, rovnost a začlenění

P3 se snaží budovat spravedlivou a inkluzivní kulturu, protože je to nejen správné, ale také nám to poskytuje konkurenční výhodu.

Společnost P3 považuje za různé faktory věk, etnický původ, pohlaví, genderovou identitu nebo vyjádření, jazykové rozdíly, národnost a státní příslušnost, rodinný a rodinný stav (včetně těhotenství a mateřství), schopnost, rasu, náboženství a přesvědčení, sexuální orientaci, barvu pleti, sociální a ekonomickou třídu, vzdělání, styl práce a chování, politickou příslušnost a jakékoli další charakteristiky, které činí naše zaměstnance jedinečnými.

Společnost P3 netoleruje diskriminaci ani předsudky a očekáváme, že naši dodavatelé a nájemci budou tyto hodnoty sdílet.

4.2 Obtěžování a šikana

Zaměstnanci P3 mají právo na svobodu před obtěžováním a šikanou. Společnost P3 se zavazuje podporovat pracovní prostředí bez diskriminace, obtěžování, zastrašování nebo jiných forem šikany a stejný přístup se očekává i od prodejců a nájemců P3.

5. Zdraví a bezpečnost

Společnost P3 si uvědomuje, že má odpovědnost vůči svým zaměstnancům, pokud jde o jejich zdraví, bezpečnost a pohodu. Cílem společnosti P3 je zajistit a udržovat bezpečné a zdravé pracovní podmínky, vybavení a systémy práce pro všechny zaměstnance a poskytovat jim za tímto účelem potřebné informace, školení a dohled. Stejně tak společnost P3 očekává, že její dodavatelé a nájemci budou dodržovat všechny platné zákony a předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví.

Společnost P3 je ze zákona povinna zajistit, aby její zaměstnanci dodržovali platné právní předpisy a přiměřeně dbali na své zdraví a bezpečnost, jakož i na zdraví a bezpečnost ostatních osob, které mohou být ovlivněny jejich jednáním nebo opomenutím. Od zaměstnanců společnosti P3 se očekává, že budou podporovat společnost v jejím úsilí o vytvoření bezpečného a efektivního pracovního prostředí.

Všichni zaměstnanci P3 jsou povinni dodržovat pokyny svého zaměstnavatele a účastnit se pravidelných školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která organizuje jejich zaměstnavatel.

6. Ochrana údajů

Společnost P3 se zavazuje zajistit, aby veškeré osobní údaje zpracovávané společností P3 byly zpracovávány v souladu s platnými právními normami a pouze pro účely, pro které byly společnosti P3 poskytnuty. Všichni zaměstnanci jsou povinni zacházet se všemi údaji o soukromých osobách, které se dozvědí, přísně důvěrně a v souladu se zásadami společnosti P3 pro ochranu osobních údajů.

Od prodejců a nájemců se očekává, že budou zpracovávat osobní údaje v souladu se všemi platnými zákony a předpisy, zejména s obecným nařízením o ochraně osobních údajů 2016/679. Od prodejců a nájemců, kteří zpracovávají osobní údaje jménem společnosti P3, se očekává, že budou tyto údaje zpracovávat v souladu se zásadami ochrany osobních údajů společnosti P3.

7. Životní prostředí a udržitelnost

Společnost P3 se zavázala chápat a zmírňovat svůj dopad na životní prostředí a očekává, že její dodavatelé a nájemci budou dělat totéž. Konkrétní informace jsou uvedeny v politice společnosti P3 v oblasti životního prostředí a energetiky.

Prodejci a nájemci musí dodržovat všechny platné zákony, pravidla a předpisy týkající se životního prostředí a snažit se pracovat způsobem, který maximalizuje udržitelnost zdrojů a snižuje negativní dopad na přírodu.

Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí těchto zásad je anglická verze.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.

Dále se od dodavatelů a nájemců P3 očekává, že do všech svých činností, které souvisejí s jejich obchodem s námi, zahrnou postupy odpovědné k životnímu prostředí.

Prodejci a nájemci jsou požádáni, aby společnosti P3 poskytli kopie svých zásad environmentálního řízení, udržitelnosti a ESG prostřednictvím dotazníku Know Your Customer (KYC) nebo jiných podobných žádostí, které společnost P3 čas od času vydává.

8. Sledování a porušování tohoto kodexu chování

P3 se pokouší řešit drobné problémy s výkonem a pochybeními neformální cestou mezi dotčenými osobami a jejich přímým nadřízeným. Opakované drobné incidenty, závažné jednotlivé přestupky nebo závažné příklady nesprávného chování jsou řešeny v rámci disciplinárního řízení v souladu s platnými místními právními předpisy.

V každé fázi disciplinárního řízení bude zaměstnanec P3 informován o povaze stížnosti a bude mu dána příležitost vyjádřit se před přijetím jakéhokoli rozhodnutí; obdrží písemné shrnutí případného disciplinárního řízení a bude požádán, aby podepsal jeho kopii a potvrdil tak jeho obsah (záznam bude uložen v jeho osobním spise).

Společnost P3 považuje za hrubé porušení pracovní kázně jakoukoli formu pochybení, která může ohrozit podnikání nebo pověst společnosti P3 nebo která nenapravitelně poškodí důvěru a pracovní vztah mezi společností P3 a jejím zaměstnancem, což má obvykle konkrétní důsledky vyplývající z pracovní smlouvy.

Následující seznam uvádí příklady přestupků, které jsou klasifikovány jako hrubé porušení pracovní kázně a které mohou vést k okamžitému ukončení pracovního poměru:

- Jakýkoli čin nebo pokus o čin násilí nebo urážlivého chování vůči lidem nebo úmyslné poškození majetku a/nebo zařízení P3 nebo jakýkoli čin diskriminace nebo obtěžování.
- Krádež, podvod, poskytnutí nepravdivých nebo zavádějících informací nebo jakýkoli nečestný čin.
- Jakékoli jednání z hrubé nedbalosti nebo úmyslné pochybení, neoprávněné použití nebo vyzrazení důvěrných informací bez souhlasu vedení, jednání jménem P3 bez řádného oprávnění, zneužití nákladů, zneužití počítačů nebo dat P3, vyžadování, přijímání nebo nabízení finančních úplatků nebo jiných pobídek, zapojení do obchodování s důvěrnými informacemi.
- intoxikace alkoholem nebo držení, užívání či prodej nelegálních drog v prostorách P3 nebo při výkonu činnosti P3.
- Porušení bezpečnostních předpisů, které ohrožuje bezpečnost ostatních nebo ohrožuje majetek společnosti P3.
- Jakékoli trestné jednání potvrzené pravomocným rozsudkem soudu nebo jednání, které je zjevně trestné povahy.

9. Kladení otázek a vznášení obav

Zásady společnosti P3 týkající se oznamování (whistleblowingu) mají usnadnit oznamování pochybení ze strany společnosti P3, v rámci společnosti P3 nebo v souvislosti s její činností. Politika Speaking-up je veřejně dostupná a je určena všem manažerům, zaměstnancům, konzultantům a spolupracovníkům společnosti P3.

Máte-li jakékoli dotazy nebo chcete-li vznést jakékoli obavy týkající se obsahu tohoto kodexu, obraťte se na svého manažera P3, pracovníka pro dodržování předpisů P3 nebo na hlavního právního zástupce skupiny.

Úředník pro dodržování předpisů

Tel: +420 225 987 400

E-mail: compliance@p3parks.com

Formulář pro anonymní oznamování (<https://www.p3parks.com/compliance#whistle-popup>)



Code of Conduct

Responsible manager	Katie Schoultz, Group General Counsel
Approved by	Frank Pörschke, CEO
Valid from	6.11.2023
Updated	9.4.2024
Validity	Unlimited unless otherwise updated or replaced



Table of contents

1. Introduction 9

2. Ethics 9

3. Human rights..... 10

4. Fair treatment and equal opportunity..... 10

5. Health and safety 11

6. Data protection 11

7. Environment and sustainability 11

8. Monitoring and breach of this code of conduct 11

9. Asking questions and raising concerns 12

1. Introduction

P3 is a specialist owner, developer, and manager of European logistics properties.

As a service-oriented company, P3's mission is to provide its clients with a superior occupancy experience in high-quality assets. P3 develops environmentally sustainable warehouses with the aim of achieving international standards and delivering top value for our tenants and the communities they service.

As maintaining P3's reputation is a key priority to P3, our policy is to conduct all its business honestly and ethically. The P3 Code of Conduct provides guidance on how its employees and its key stakeholders can put this document into practice, as well as topics and practices that should be implemented to affirm the P3 Code of Conduct.

1.1 Applicable parties

This Code of Conduct is applicable to all P3 employees, workers onsite, contractors, suppliers, and tenants.

- P3 employees must review and acknowledge this Code of Conduct, ensuring that it is put into practice.
- P3 operates with the expectation that its suppliers and tenants act in full compliance with applicable laws, including (amongst others) those relating to human rights, personal data protection, health and safety, anti-money laundering and anti-bribery and corruption.
- Suppliers and tenants must notify P3 immediately if they become aware of any breach or potential breach of this Code of Conduct, through the channels described in our Speaking-up (whistleblowing) policy and in Section 9 "*Kladení otázek a vznášení obav*".

1.2 Scope of this Code of Conduct

The scope of this Code of Conduct includes P3's stance and approach on ethics, human rights, fair treatment, health and safety, personal data protection, and the environment and sustainability.

An Internal Audit department ensures proactive compliance on a regular basis, together with P3's Compliance Officer.

2. Ethics

2.1 Bribery and corruption

P3 conducts all its business in an honest and ethical manner. P3 takes a zero-tolerance approach to bribery and corruption and is committed to acting professionally, fairly and with integrity in all its operations, business dealings and relationships.

P3 employees are obliged to behave strictly in accordance with applicable laws and P3 policies regarding anti-bribery and corruption and conflicts of interest. Every year, employees are obliged to complete a Conflict Declaration and to attend mandatory group trainings on these topics. As and when conflicts arise, individuals are obliged to complete and submit a Conflicts Declaration in that regard.

2.2 Money laundering

P3 complies with applicable laws on anti-money laundering and combating the financing of terrorism, and expects its employees, vendors, and tenants to refrain from any unethical, illegal, or unfair behaviour in this area.

Procurement requirements are set out in detail in the P3 Procurement Policy, on which all P3 staff are mandatorily trained.

2.3 Sanctions Compliance

P3 complies with the OFAC, UN, UK and EU embargo rules and expects its vendors, tenants and other business partners also to be fully compliant with those rules. In particular, if P3's business partners or any

of their affiliates, direct or indirect shareholders, executives or UBOs are listed on any of the sanctions lists mentioned below, or if any of them conduct business with any individuals or entities on those lists, P3 reserves the right to terminate the business relationship with such vendor or tenant.

Sanctions lists: the Office of Foreign Assets Control's Special Designated Nationals List (OFAC SDN) watch list (USA); HM Treasury List (UK); United Nation's "Consolidated List"; EU Sanctions Map, or any country level sanctions list (in any country in which P3 or its shareholder has an interest).

2.4 Competition

P3 establishes and conducts all its business activities in a fair and honest way to protect fair competition, as outlined in our Procurement Policy.

P3 complies with all applicable competition and anti-trust regulations and takes a zero-tolerance approach toward actions that distort, restrict, or impede free trade and competition, regardless of the country in which P3's employees, vendors and tenants conduct their activities.

3. Human rights

3.1 Modern slavery, human trafficking, and human rights

P3 takes a zero tolerance approach towards any form of human trafficking, child, forced, or compulsory labour, which extends to P3's vendors and tenants. Vendors and tenants must comply with the local laws regarding the minimum age for workers and any other applicable child labour laws and regulations. These principles are further detailed in P3's Human Rights Policy.

All major tenants and vendors must declare that they take steps to prevent modern slavery, forced labour and human trafficking in P3's Know Your Customer (KYC) questionnaire.

P3's vendors and tenants must also have in place adequate procedures to ensure that they are not directly or indirectly (i.e., through their supply chain) involved in any modern slavery or human trafficking.

3.2 Wages and benefits

P3, along with its vendors and tenants, is expected to comply with all local laws relating to working hours. P3 ensures that P3 people and are paid, and expects anyone engaged by P3's vendors and tenants to be paid, at least the applicable minimum legal wage.

3.3 Freedom of movement and association

P3 respects the freedom of association of its employees. Vendors and tenants must not use any coercive means to restrict their workers or P3 employees in any way. Vendors and tenants are expected not to unreasonably restrict their workers' freedom of movement, nor physically confine them to the workplace or related premises.

P3's vendors and tenants must respect the rights of workers to associate with and openly discuss their working conditions with management, without fear of harassment or intimidation, at least to the extent allowed by applicable laws and regulations.

4. Fair treatment and equal opportunity

P3 expects all of its employees to treat each other with decorum, respect and dignity. Discrimination and harassment are unlawful and P3 operates a zero-tolerance policy towards any form of discrimination or harassment in the workplace.

4.1 Diversity, equity, and inclusion

P3 aims to build an equitable and inclusive culture; this is because it is not only the right thing to do, but it also provides us with a competitive advantage.

P3 considers diverse factors to include age, ethnicity, gender, gender identity or expression, language

differences, nationality and national origin, family, and marital status (including pregnancy and maternity), ableism, race, religion and beliefs, sexual orientation, skin colour, social and economic class, education, work and behavioural styles, political affiliation and any other characteristics which make our employees unique.

P3 does not tolerate discrimination or bias and we expect our suppliers and tenants to share these values.

4.2 Harassment and bullying

P3 employees have the right to freedom from harassment and bullying. P3 is committed to promoting a work environment that is free from discrimination, harassment, intimidation, or other forms of bullying and P3 vendors and tenants are expected to adopt the same approach.

5. Health and safety

P3 recognizes that it has a responsibility to its employees regarding their health, safety, and welfare. P3 aims to provide and maintain safe and healthy working conditions, equipment, and systems of work for all employees and to provide information, training, and supervision as needed for this purpose. Similarly, P3 expects its vendors and tenants to comply with all applicable health and safety laws and regulations.

P3 is legally obliged to ensure its employees comply with applicable legal regulations and take reasonable care of their own health and safety, as well as that of other people who may be affected by their acts or omissions. P3 employees are expected to support the company in its effort to create a safe and effective workspace.

All P3's employees are obliged to follow the instructions of their respective P3 employer and to participate in periodic health and safety training organized by their employer.

6. Data protection

P3 is committed to ensuring that all personal data processed by P3 is handled according to legally applicable standards and only for the purposes for which the data were provided to P3. All employees are obliged to treat any and all data about private individuals that comes to their knowledge in strict confidence and in line with P3's policies on personal data protection.

Vendors and tenants are expected to process personal data in accordance with all applicable laws and regulations, especially the General Data Protection Regulation 2016/679. Those vendors and tenants who process personal data on behalf of P3 are expected to process such data in line with P3's Privacy Policy.

7. Environment and sustainability

P3 is committed to understanding and mitigating its impact on the environment and expects its suppliers and tenants to do the same. Specifics are outlined in P3's Environment and Energy Policy.

Vendors and tenants must comply with all applicable laws, rules, and regulations in connection with the environment and seek to operate in a manner which maximizes sustainability of resources and reduces any negative impact on the natural world.

Further, P3 vendors and tenants are expected to incorporate environmentally responsible practices into all their activities that relate to their business with us.

Vendors and tenants are asked to provide copies of their environmental management, sustainability, and ESG policies to P3 via the Know Your Customer (KYC) questionnaire or other similar requests issued by P3 from time to time.

8. Monitoring and breach of this code of conduct

P3 attempts to resolve minor performance and misconduct issues informally between the individuals concerned and their direct manager. Repeated minor incidents, serious single offences or serious examples

of misconduct are dealt with under a disciplinary procedure in compliance with applicable local law.

At each stage of the disciplinary procedure, the P3 employee will be told the nature of the complaint and given the opportunity to state their case before any decision is taken; they will be given a written summary of any disciplinary hearing and asked to sign a copy to confirm its contents (a record of which will be kept in their personnel file).

P3 considers any form of misconduct that may jeopardize the business or reputation of P3, or which irreparably damages the trust and working relationship between P3 and its employee, as gross misconduct, typically having specific consequences under employment contracts.

The following list gives examples of offences classified as gross misconduct that may lead to termination of the employment relationship with immediate effect:

- Any act, or attempted act, of violence or abusive behaviour towards people or malicious damage to P3 property and/or equipment, or any act of discrimination or harassment
- Theft, fraud, providing false or misleading information or any act of dishonesty
- Any act of gross negligence or willful misconduct, unauthorized use or disclosure of confidential information without permission of management, acting on behalf of P3 without proper authorization, abuse of expenses, misuse of P3's computers or data, requesting, accepting or offering financial bribes or other inducements, engaging in insider dealing
- Intoxication by alcohol or the possession, use or sale of illegal drugs on P3 premises or while on P3 business
- Breaches of safety regulations that endanger the safety of others or put P3's assets at risk
- Any criminal action confirmed by a final court verdict, or which is obviously criminal in nature

9. Asking questions and raising concerns

P3's Speaking-up (whistleblowing) policy is intended to facilitate the reporting of misconduct by P3, within P3 or in connection with P3's business. The Speaking-up Policy is publicly available and is addressed to all managers, employees, consultants, and associates of P3.

If you have any questions or wish to raise any concerns regarding the contents of this Code, please contact your P3 manager, the P3 Compliance Officer or the Group General Counsel.

Compliance Officer

Tel.: +420 225 987 400

E-mail: compliance@p3parks.com

Anonymous Whistleblowing Form (<https://www.p3parks.com/compliance#whistle-popup>)