

Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

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



Verhaltenskodex

Verantwortlicher Manager	Katie Schoultz, Chefsyndikus der Gruppe
Genehmigt durch	Frank Pörschke, Vorstandsvorsitzender
Gültig ab	6.11.2023
Aktualisiert	9.4.2024
Gültigkeit	Unbegrenzt, sofern nicht anderweitig aktualisiert oder ersetzt



Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

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

Inhaltsübersicht

1.	Einführung.....	3
2.	Ethik	3
3.	Die Menschenrechte.....	4
4.	Faire Behandlung und Chancengleichheit	5
5.	Gesundheit und Sicherheit	5
6.	Datenschutz	6
7.	Umwelt und Nachhaltigkeit	6
8.	Überwachung und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex.....	6
9.	Fragen stellen und Bedenken äußern.....	7

Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

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

1. Einführung

P3 ist ein Spezialist für den Besitz, die Entwicklung und die Verwaltung von europäischen Logistikimmobilien.

Als dienstleistungsorientiertes Unternehmen hat es sich P3 zur Aufgabe gemacht, seinen Kunden ein hervorragendes Nutzungserlebnis in qualitativ hochwertigen Objekten zu bieten. P3 entwickelt ökologisch nachhaltige Lagerhäuser mit dem Ziel, internationale Standards zu erreichen und unseren Mietern und den Gemeinden, die sie versorgen, einen hohen Mehrwert zu bieten.

Da die Aufrechterhaltung des guten Rufs von P3 eine der wichtigsten Prioritäten für P3 ist, besteht unsere Politik darin, alle Geschäfte ehrlich und ethisch zu führen. Der P3-Verhaltenskodex gibt Hinweise darauf, wie die Mitarbeiter und die wichtigsten Stakeholder dieses Dokument in die Praxis umsetzen können, sowie auf Themen und Praktiken, die zur Bekräftigung des P3-Verhaltenskodex eingeführt werden sollten.

1.1 Anwendbare Parteien

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle P3-Angestellten, Arbeiter vor Ort, Auftragnehmer, Lieferanten und Mieter.

- Die Mitarbeiter von P3 müssen diesen Verhaltenskodex überprüfen und anerkennen und sicherstellen, dass er in die Praxis umgesetzt wird.
- P3 erwartet von seinen Lieferanten und Mietern, dass sie sich an die geltenden Gesetze halten, einschließlich (unter anderem) derjenigen, die sich auf die Menschenrechte, den Schutz personenbezogener Daten, Gesundheit und Sicherheit, die Bekämpfung von Geldwäsche sowie Bestechung und Korruption beziehen.
- Lieferanten und Mieter sind verpflichtet, P3 unverzüglich zu informieren, wenn sie von einem Verstoß oder einem potenziellen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex Kenntnis erlangen, und zwar über die in unserer Richtlinie zur Meldung von Missständen (Whistleblowing) und in Abschnitt 9 "Fragen stellen und Bedenken äußern".

1.2 Geltungsbereich dieses Verhaltenskodexes

Der Geltungsbereich dieses Verhaltenskodexes umfasst die Haltung und den Ansatz von P3 in Bezug auf Ethik, Menschenrechte, faire Behandlung, Gesundheit und Sicherheit, Schutz personenbezogener Daten sowie Umwelt und Nachhaltigkeit.

Eine Innenrevisionsabteilung sorgt zusammen mit dem Compliance-Beauftragten von P3 regelmäßig für die proaktive Einhaltung der Vorschriften.

2. Ethik

2.1 Bestechung und Korruption

P3 führt alle seine Geschäfte auf ehrliche und ethische Weise durch. P3 verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption und verpflichtet sich, bei all seinen Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen und Beziehungen professionell, fair und integer zu handeln.

Die Mitarbeiter von P3 sind verpflichtet, sich streng an die geltenden Gesetze und die P3-Richtlinien zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie Interessenkonflikten zu halten. Jedes Jahr sind die Mitarbeiter verpflichtet, eine Konflikterklärung auszufüllen und an obligatorischen Gruppenschulungen zu diesen Themen teilzunehmen. Bei Auftreten von Konflikten sind Einzelpersonen verpflichtet, eine entsprechende Konflikterklärung auszufüllen und abzugeben.

2.2 Geldwäscherei

P3 hält sich an die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und erwartet von seinen Mitarbeitern, Lieferanten und Mietern, dass sie in diesem Bereich kein unethisches,

Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
illegales oder unfaires Verhalten an den Tag legen.

Die Beschaffungsanforderungen sind in der P3-Beschaffungspolitik detailliert festgelegt, zu der alle P3-Mitarbeiter obligatorisch geschult werden.

2.3 Einhaltung von Sanktionen

P3 hält sich an die OFAC-, UN-, UK- und EU-Embargobestimmungen und erwartet von seinen Lieferanten, Mietern und anderen Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls an diese Bestimmungen halten. Insbesondere behält sich P3 das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit einem solchen Lieferanten oder Mieter zu beenden, wenn die Geschäftspartner von P3 oder einer ihrer verbundenen Unternehmen, direkten oder indirekten Anteilseigner, Führungskräfte oder UBOs auf einer der unten genannten Sanktionslisten aufgeführt sind oder wenn einer von ihnen Geschäfte mit Personen oder Einrichtungen auf diesen Listen tätigt.

Sanktionslisten: die "Special Designated Nationals List" (OFAC SDN) des Office of Foreign Assets Control (USA), die "HM Treasury List" (UK), die "Consolidated List" der Vereinten Nationen, die EU-Sanktionsliste oder jede länderspezifische Sanktionsliste (in jedem Land, in dem P3 oder sein Anteilseigner eine Beteiligung hat).

2.4 Wettbewerb

P3 führt alle seine Geschäftsaktivitäten auf faire und ehrliche Weise durch, um den fairen Wettbewerb zu schützen, wie in unserer Beschaffungspolitik dargelegt.

P3 hält sich an alle geltenden Wettbewerbs- und Kartellvorschriften und toleriert keinerlei Handlungen, die den freien Handel und Wettbewerb verzerren, einschränken oder behindern, unabhängig davon, in welchem Land die Mitarbeiter, Lieferanten und Mieter von P3 ihre Aktivitäten ausüben.

3. Die Menschenrechte

3.1 Moderne Sklaverei, Menschenhandel und Menschenrechte

P3 verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeglicher Form von Menschenhandel, Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, was auch für die Verkäufer und Mieter von P3 gilt. Verkäufer und Mieter müssen die lokalen Gesetze bezüglich des Mindestalters für Arbeitnehmer und alle anderen geltenden Gesetze und Vorschriften zur Kinderarbeit einhalten. Diese Grundsätze werden in der Menschenrechtspolitik von P3 näher erläutert.

Alle größeren Mieter und Lieferanten müssen im Fragebogen "Kennen Sie Ihren Kunden" (Know Your Customer, KYC) von P3 erklären, dass sie Maßnahmen zur Verhinderung von moderner Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel ergreifen.

Die Lieferanten und Mieter von P3 müssen außerdem über angemessene Verfahren verfügen, um sicherzustellen, dass sie weder direkt noch indirekt (d. h. über ihre Lieferkette) in moderne Sklaverei oder Menschenhandel verwickelt sind.

3.2 Löhne und Sozialleistungen

Von P3 und seinen Lieferanten und Mietern wird erwartet, dass sie alle lokalen Gesetze bezüglich der Arbeitszeiten einhalten. P3 stellt sicher, dass die Mitarbeiter von P3 und die von den Lieferanten und Mietern von P3 beschäftigten Personen mindestens den geltenden gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

3.3 Freizügigkeit und Vereinigungsfreiheit

P3 respektiert die Vereinigungsfreiheit seiner Mitarbeiter. Verkäufer und Mieter dürfen keine Zwangsmittel einsetzen, um ihre Arbeitnehmer oder P3-Mitarbeiter in irgendeiner Weise einzuschränken. Von Verkäufern und Mietern wird erwartet, dass sie die Bewegungsfreiheit ihrer Mitarbeiter nicht

Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
unangemessen einschränken und sie nicht physisch an den Arbeitsplatz oder die zugehörigen Räumlichkeiten binden.

Die Lieferanten und Mieter von P3 müssen das Recht der Arbeitnehmer respektieren, mit der Unternehmensleitung in Kontakt zu treten und offen über ihre Arbeitsbedingungen zu sprechen, ohne Angst vor Belästigung oder Einschüchterung zu haben, zumindest in dem Maße, wie es die geltenden Gesetze und Vorschriften erlauben.

4. Faire Behandlung und Chancengleichheit

P3 erwartet von allen seinen Mitarbeitern, dass sie einander mit Anstand, Respekt und Würde behandeln. Diskriminierung und Belästigung sind ungesetzlich und P3 verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz.

4.1 Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration

P3 ist bestrebt, eine gleichberechtigte und integrative Kultur aufzubauen, weil dies nicht nur richtig ist, sondern uns auch einen Wettbewerbsvorteil verschafft.

P3 berücksichtigt vielfältige Faktoren wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Sprachunterschiede, Nationalität und nationale Herkunft, Familien- und Familienstand (einschließlich Schwangerschaft und Mutterschaft), Behindertenfeindlichkeit, Ethnie, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, soziale und wirtschaftliche Schicht, Bildung, Arbeits- und Verhaltensstile, politische Zugehörigkeit und alle anderen Merkmale, die unsere Mitarbeiter einzigartig machen.

P3 duldet keine Diskriminierung oder Voreingenommenheit und wir erwarten von unseren Lieferanten und Mietern, dass sie diese Werte teilen.

4.2 Belästigung und Mobbing

Die Mitarbeiter von P3 haben das Recht auf Freiheit von Belästigung und Mobbing. P3 hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder anderen Formen von Mobbing ist, und von P3-Verkäufern und -Mietern wird erwartet, dass sie den gleichen Ansatz verfolgen.

5. Gesundheit und Sicherheit

P3 erkennt an, dass es eine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern in Bezug auf deren Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen hat. P3 ist bestrebt, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Ausrüstungen und Arbeitssysteme für alle Mitarbeiter bereitzustellen und aufrechtzuerhalten und zu diesem Zweck die erforderlichen Informationen, Schulungen und Überwachungen anzubieten. Ebenso erwartet P3 von seinen Lieferanten und Mietern, dass sie alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften einhalten.

P3 ist gesetzlich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeiter die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einhalten und in angemessener Weise für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit sowie für die anderer Personen sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sein könnten. Von den P3-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie das Unternehmen in seinem Bemühen unterstützen, einen sicheren und effektiven Arbeitsbereich zu schaffen.

Alle Mitarbeiter von P3 sind verpflichtet, die Anweisungen ihres jeweiligen Arbeitgebers zu befolgen und an den von ihrem Arbeitgeber organisierten regelmäßigen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilzunehmen.

Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

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

6. Datenschutz

P3 verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass alle von P3 verarbeiteten personenbezogenen Daten nach den gesetzlich geltenden Standards und nur für die Zwecke behandelt werden, für die die Daten P3 zur Verfügung gestellt wurden. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle ihnen zur Kenntnis gelangenden Daten über Privatpersonen streng vertraulich und im Einklang mit den Richtlinien von P3 zum Schutz personenbezogener Daten zu behandeln.

Von Anbietern und Mietern wird erwartet, dass sie personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften verarbeiten, insbesondere mit der Allgemeinen Datenschutzverordnung 2016/679. Von den Anbietern und Mietern, die personenbezogene Daten im Auftrag von P3 verarbeiten, wird erwartet, dass sie diese Daten im Einklang mit der Datenschutzrichtlinie von P3 verarbeiten.

7. Umwelt und Nachhaltigkeit

P3 hat sich verpflichtet, seine Auswirkungen auf die Umwelt zu verstehen und zu mindern, und erwartet von seinen Lieferanten und Mietern, dass sie dasselbe tun. Die Einzelheiten sind in der Umwelt- und Energiepolitik von P3 dargelegt.

Verkäufer und Mieter müssen alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften im Zusammenhang mit der Umwelt einhalten und sich bemühen, auf eine Weise zu arbeiten, die die Nachhaltigkeit der Ressourcen maximiert und negative Auswirkungen auf die Natur reduziert.

Darüber hinaus wird von den P3-Lieferanten und -Mietern erwartet, dass sie bei allen Aktivitäten, die mit ihren Geschäften mit uns zusammenhängen, umweltbewusste Praktiken einführen.

Anbieter und Mieter werden gebeten, P3 Kopien ihrer Umweltmanagement-, Nachhaltigkeits- und ESG-Richtlinien über den Fragebogen "Kennen Sie Ihren Kunden" (Know Your Customer - KYC) oder andere von P3 von Zeit zu Zeit herausgegebene ähnliche Anfragen zur Verfügung zu stellen.

8. Überwachung und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex

P3 versucht, kleinere Probleme im Zusammenhang mit Leistung und Fehlverhalten informell zwischen den betroffenen Personen und ihrem direkten Vorgesetzten zu lösen. Wiederholte geringfügige Vorfälle, schwerwiegende einzelne Verstöße oder schwerwiegende Beispiele für Fehlverhalten werden im Rahmen eines Disziplinarverfahrens in Übereinstimmung mit dem geltenden lokalen Recht behandelt.

In jeder Phase des Disziplinarverfahrens wird der P3-Beschäftigte über die Art der Beschwerde informiert und erhält die Möglichkeit, seinen Fall darzulegen, bevor eine Entscheidung getroffen wird; er erhält eine schriftliche Zusammenfassung der Disziplinaranhörung und wird gebeten, eine Kopie zu unterschreiben, um deren Inhalt zu bestätigen (eine Aufzeichnung hiervon wird in seiner Personalakte aufbewahrt).

P3 betrachtet jede Form von Fehlverhalten, die das Geschäft oder den Ruf von P3 gefährden kann oder die das Vertrauen und die Arbeitsbeziehung zwischen P3 und seinem Mitarbeiter irreparabel schädigt, als grobes Fehlverhalten, das in der Regel spezifische arbeitsvertragliche Konsequenzen nach sich zieht.

Die folgende Liste enthält Beispiele für Verstöße, die als grobes Fehlverhalten eingestuft werden und zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können:

- Jegliche Gewalttat oder versuchte Gewalttat oder missbräuchliches Verhalten gegenüber Personen oder böswillige Beschädigung von P3-Eigentum und/oder -Ausrüstung oder jegliche Diskriminierung oder Belästigung

Dies ist eine automatisierte, nicht verbindliche Übersetzung. Die einzige verbindliche Version dieser Politik ist die englische Version.

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

- Diebstahl, Betrug, Erteilung falscher oder irreführender Auskünfte oder andere unredliche Handlungen
- Grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten, unbefugte Nutzung oder Offenlegung vertraulicher Informationen ohne Genehmigung der Geschäftsleitung, Handeln im Namen von P3 ohne ordnungsgemäße Genehmigung, Missbrauch von Ausgaben, Missbrauch von Computern oder Daten von P3, Fordern, Annehmen oder Anbieten von Bestechungsgeldern oder anderen Anreizen, Tötigung von Insidergeschäften
- Trunkenheit durch Alkohol oder Besitz, Konsum oder Verkauf von illegalen Drogen auf dem Gelände von P3 oder während der Tätigkeit für P3
- Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften, die die Sicherheit anderer gefährden oder das Vermögen von P3 in Gefahr bringen
- Jede strafrechtliche Handlung, die durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil bestätigt wurde oder offensichtlich strafrechtlichen Charakter hat

9. Fragen stellen und Bedenken äußern

Die "Speaking-up"-Richtlinie (Whistleblowing) von P3 soll die Meldung von Fehlverhalten bei P3, innerhalb von P3 oder im Zusammenhang mit den Geschäften von P3 erleichtern. Die Speaking-up-Politik ist öffentlich zugänglich und richtet sich an alle Manager, Mitarbeiter, Berater und Partner von P3.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich des Inhalts dieses Kodex haben, wenden Sie sich bitte an Ihren P3-Manager, den P3 Compliance Officer oder den Group General Counsel.

Compliance-Beauftragter

Tel.: +420 225 987 400

E-Mail: compliance@p3parks.com

Anonymes Whistleblowing-Formular (<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	10
2.	Ethics	10
3.	Human rights.....	11
4.	Fair treatment and equal opportunity.....	11
5.	Health and safety	12
6.	Data protection	12
7.	Environment and sustainability	12
8.	Monitoring and breach of this code of conduct	12
9.	Asking questions and raising concerns	13

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 "*Fragen stellen und Bedenken äußern*".

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>)