

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

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



RECHTLINIE DER VIELFALT, GERECHTIGKEIT UND EINBEZIEHUNG

Abzeichnung
Verantwortlicher Manager
Gültig ab
Aktualisiert
Gültigkeit

Frank Pörschke, Vorstandsvorsitzender
Stanislav Antoš, Personalleiter der Gruppe
21.2.2024
12.12.2024
Unbegrenzt, sofern nicht anderweitig aktualisiert
oder ersetzt

P3 Richtlinie der Vielfalt, Gerechtigkeit und Einbeziehung

MFiles ID 290879

Version vom 12.12.2024



Inhaltsübersicht

1.	Was diese Richtlinie bewirkt?	3
2.	Ansatz, Ziele und Bestrebungen	3
3.	DEI-Programm.....	4

P3 Richtlinie der Vielfalt, Gerechtigkeit und Einbeziehung

MFiles ID 290879

Version vom 12.12.2024



1. Was diese Richtlinie bewirkt?

P3 Logistic Parks ("P3") ist der führende europäische Investor, Entwickler und Verwalter von Logistikimmobilien mit der Vision, Räume für unsere Mieter und die Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu schaffen.

Unsere Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung („Richtlinie der Diversity, Equity, and Inclusion“) bildet die Grundlage für unseren Ansatz und unsere Bestrebungen in Bezug auf eine vielfältige, gleichberechtigte und integrative Arbeitsplatzkultur bei P3. Diese – **DIE** Richtlinie umreißt auch die wichtigsten Programme, die diese Ziele unterstützen werden. P3 ist sich bewusst, dass sich kulturelle Normen verändern und neue Konzepte und Gruppen entstehen werden. Daher werden in dieser Richtlinie eher allgemeine Initiativen und Bestrebungen als vorgeschriebene Maßnahmen dargelegt, um ein höheres Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit innerhalb unserer Organisation zu ermöglichen.

Diese Richtlinie gilt für alle P3-Mitarbeiter, und wir ermutigen unsere Lieferanten, Auftragnehmer und Kunden, diese Grundsätze zu befolgen.

2. Ansatz, Ziele und Bestrebungen

P3 ist bestrebt, eine gleichberechtigte und integrative Kultur aufzubauen, da dies nicht nur das Richtige ist, sondern auch P3 einen Wettbewerbsvorteil verschafft.

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

Für das DEI-Programm von P3 setzt sich P3 für Chancengleichheit für alle ein und strebt danach:

- Das Bewusstsein für Chancengleichheit schärfen;
- Schaffen Sie offene Kommunikationskanäle für einen produktiven Dialog;
- Entwicklung einer integrativen und gerechten Kultur, die unterrepräsentierte Gruppen inspiriert;
- Schaffung eines sicheren Raums für unsere Mitarbeiter, ungeachtet ihres Hintergrunds oder ihrer Unterschiede, durch die Beseitigung von Belästigung, Diskriminierung, unlauteren Praktiken, Mobbing und anderen Arten von missbräuchlichem Verhalten an unserem Arbeitsplatz und darüber hinaus; und
- Erkennen und Ansprechen dieser Faktoren an unserem Arbeitsplatz, um zu verbessern und Verhaltensweisen und Muster zu verändern, damit P3 ein vielfältiger und integrativer Arbeitsplatz ist.

Die erwarteten Ergebnisse einer vielseitigen, vielfältigen und akzeptierenden Kultur:

- Unterstützen Sie das Ziel von P3, der bevorzugte Arbeitgeber in unserer Branche zu sein;;
- Erbringung von Dienstleistungen auf höchstem Niveau;
- allen zu ermöglichen P3-Mitarbeitern Wachstum und Erfolg ; und
- Verschaffen Sie sich mit vielfältigen Gedanken und Konzepten einen Wettbewerbsvorteil.

P3 Richtlinie der Vielfalt, Gerechtigkeit und Einbeziehung

MFiles ID 290879

Version vom 12.12.2024



3. DEI-Programm

Zur Erleichterung des DEI-Programms von P3 werden Richtlinie operative Maßnahmen beschrieben, wie z. B. Kommunikation und Sprache, in dieser Programmsteuerung, Überwachung und Berichterstattung sowie Zusammensetzung/Ziele der Leitung.

Zu den anwendbaren Initiativen gehören unter anderem Mitarbeiterinitiativen wie die Gewinnung von Talenten, Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung (z. B. Vergütung und Sozialleistungen, berufliche Weiterbildung und Karriereförderung wie Beförderungen, Versetzungen, Sozial-, Wellness- und andere Programme).

3.1 Operationelle Maßnahmen des Programms

3.1.1 Governance

Das DEI-Programm von P3 wird von der obersten Führungsebene unterstützt, gewährleistet aber das Engagement auf allen Ebenen unserer Mitarbeiter. Verschiedene relevante Abteilungen, insbesondere unsere Personalabteilung ("HR"), die Rechtsabteilung und die Umwelt-, Sozial- und Governance-Teams ("ESG"), können für bestimmte Aspekte des DEI-Programms verantwortlich sein. Umsetzung der DEI-Politik und des DEI-Programms von P3 verantwortlich sein.

3.1.2 Kommunikation & Sprache

Das von P3 DEI-Programm wird regelmäßig mit unseren Mitarbeitern, die sich dafür entscheiden, kommuniziert (z. B. verwenden wir verschiedene und zugängliche Methoden wie Newsletter, Schwarze Bretter und Intranets, um die Mitarbeiter über die Diversitätspolitik, die Praktiken und die Möglichkeiten zur Teilnahme auf dem Laufenden zu halten).

P3 wird dafür sorgen, dass die Stimmen unserer Mitarbeiter in geeigneter Weise Gehör finden und dass verschiedene Gruppen sich angesprochen fühlen.

3.1.3 Messen, überprüfen und verstärken

Die Messung der wichtigsten DEI-Kennzahlen erfolgt sowohl intern als auch in der externen Berichterstattung. Interne Metriken, die werden zur Bewertung des Erfolgs des DEI-Programms oder zur Neuausrichtung der Bemühungen verwendet, die möglicherweise nicht verbessert werden können.

3.2 Mitarbeiter-Initiativen

3.2.1 Anziehung von Talenten

P3 hat sich zum Ziel gesetzt, der Arbeitgeber der Wahl für die richtigen und qualifizierten Mitarbeiter in unserer Branche zu sein. P3 stellt auf der Grundlage von Leistung und Kompetenz und erkennt die Notwendigkeit an, unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen, insbesondere auf den Führungsebenen.

- Dies kann bedeuten, dass wir unsere Reichweite auf Bewerber mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Qualifikationen ausdehnen und mit Partnern zusammenarbeiten, um unterrepräsentierte Gruppen anzusprechen.

P3 Richtlinie der Vielfalt, Gerechtigkeit und Einbeziehung

MFiles ID 290879

Version vom 12.12.2024



- Schulungen zum Thema unbewusste Voreingenommenheit oder andere Maßnahmen zum Abbau von Voreingenommenheit könnten in den wichtigsten Abteilungen und auf den Führungsebenen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass das Bewusstsein entwickelt und Maßnahmen umgesetzt werden.

3.2.2 Mitarbeiterbindung

- **Vorkehrungen am Arbeitsplatz:** In den P3-Büros und -Einrichtungen könnten angemessene Vorkehrungen für Angestellte und Arbeiter vor Ort mit körperlichen Behinderungen getroffen werden.
- **Entlohnung und Sozialleistungen:** P3 ist bestrebt, allen Mitarbeitern auf derselben Führungsebene unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Religion, Familienstand, sexueller Orientierung, Alter und Behindertenfeindlichkeit die gleiche Vergütung für den gleichen Wert zu bieten. P3 kann potenzielle Gehaltsunterschiede in regelmäßigen Abständen bewerten, um Fairness in Bezug auf verschiedene Faktoren zu gewährleisten.

Leistungen und arbeitsbezogene Anpassungen werden derzeit von Fall zu Fall entschieden.

Mitarbeiter, die eine solche Regelung anstreben, sollten sich an ihre Vorgesetzten und/oder ihren Geschäftspartner im Bereich Human Resources wenden, um sich beraten zu lassen.

- **Ausbildung:** Im Rahmen von P3 werden mehrere Kategorien von Schulungen gefördert.

Diese Schulungen können Folgendes umfassen:

- Leadership-Programme zur Sensibilisierung und Vermittlung grundlegender Fähigkeiten an Führungskräfte
 - Schulung zu unbewusster Voreingenommenheit für die Führungsebene und die Personalabteilung
 - Berufliche Entwicklung, einschließlich unterrepräsentierter und marginalisierter Gruppen, um sicherzustellen, dass P3 über eine Pipeline qualifizierter Mitarbeiter verfügt, unabhängig von Faktoren wie der Geschlechtszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Nationalität, Ethnie, Religion und Behindertenfeindlichkeit
 - Förderung des Verständnisses der Mitarbeiter für die Standpunkte von P3 in Bezug auf Respekt, Zusammenarbeit und Fairness, um sicherzustellen, dass allen die Werte von bei Mitarbeitern ankommen und sich auf ihr auswirken P3 Verhalten als visuelle und soziale Bestätigung dieser Werte.
- **Karriereverlauf:** P3 achtet auf DEI im Zusammenhang mit dem beruflichen Fortkommen von Mitarbeitern, Versetzungen, Nachfolgeplanung usw. Wir werden gezielte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass eine leistungsbezogene Karriereentwicklung gewährt wird. Um dies zu ermöglichen, rufen wir auf:
 - Jährliche Leistungsüberprüfungen
 - Ausbildungsprogramme (wie bereits erwähnt), die einbeziehen unterrepräsentierte/marginalisierte Gruppen

P3 Richtlinie der Vielfalt, Gerechtigkeit und Einbeziehung

MFiles ID 290879

Version vom 12.12.2024



- **Engagement:** P3 fördert aktiv Vielfalt und Integration, sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch in unserer gesamten Branche.
- **Meldung von Problemen:** P3 verfügt über Verfahren zur Meldung von Problemen im Zusammenhang mit DEI und Beschwerden (z. B. Mobbing, Belästigung). Die Mitarbeiter sollten sich zunächst an ihre direkten Vorgesetzten wenden, um solche Vorfälle zu melden. Wenn das Problem den Vorgesetzten betrifft, können sich die Mitarbeiter an ihren HR Business Partner wenden. In ähnlicher Weise können sich Mitarbeiter zur Eskalation von Ermittlungen an die wendenden Personalabteilung oder, wenn sie anonym bleiben möchten, an unseren externen Whistleblower-Kontakt, der auf der P3-Compliance-Website aufgeführt ist (<https://www.p3parks.com/compliancee>).



DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION POLICY

Sign-off
Responsible manager
Valid from
Updated
Validity

Frank Pörschke, CEO
Stanislav Antoš, Group HR director
21.2.2024
12.12.2024
Unlimited unless otherwise updated or replaced



Table of contents

1. What does this Policy do? 9

2. Approach, aims and aspirations..... 9

3. DEI programme 9



1. What does this Policy do?

P3 Logistic Parks (“P3”) is the leading European logistics real estate investor, developer, and asset manager with the vision to create spaces for our tenants and communities where we operate.

Our Diversity, Equity, and Inclusion (“DEI”) Policy sets up the foundations to our approach and aspirations regarding a diverse, equal, and inclusive workplace culture at P3. This Policy also outlines the main programmes that will facilitate these goals. P3 recognises that cultural norms shift, and new concepts and groups will emerge. As such, this Policy sets out broad initiatives and aspirations rather than prescriptive measures to allow for a greater degree of flexibility and adaptability within our organisation.

This Policy applies to all P3 employees, and we encourage our suppliers, contractors, and customers to uphold these principles.

2. Approach, aims and aspirations

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

P3 considers diverse factors to include age, ethnicity, gender, gender identity or expression, language differences, nationality or national origin, family, or marital status (including pregnancy and maternity), ableism, race, religion or beliefs, sexual orientation, skin colour, social or economic class, education, work and behavioural styles, political affiliation and any other characteristics making our employees unique.

For P3’s DEI programme, P3 commits to equal opportunities for all, and aspire to:

- Raise awareness for equal opportunities;
- Create open communication channels for productive dialogue;
- Develop an inclusive and equitable culture that inspires underrepresented groups;
- Provide a safe space for our employees regardless of their background or differences, by eliminating harassment, discrimination, unfair practices, bullying, and other types of abusive behaviours in our workplace and beyond; and
- Recognise and address these factors in our workplace to improve and shift behaviours and patterns so that P3 is a diverse and inclusive workplace.

The expected outcomes of a well-rounded, diverse, and accepting culture:

- Assist P3’s mission to be the employer of choice within our industry;
- Provide the highest levels of customer service;
- Enable all P3’s employees to grow and succeed; and
- Drive a competitive advantage with diverse thoughts and concepts.

3. DEI programme

To facilitate P3’s DEI programme, this Policy describes operational measures such as communication and language, programme governance, monitoring and reporting, and leadership composition/targets.

Applicable initiatives include, but are not limited, to employee initiatives such as talent attraction, employee retention practices (e.g., compensation and benefits, professional development training, and career advancement such as promotions, transfers, social, well-being and other programs).



3.1 Programme Operational Measures

3.1.1 Governance

P3's DEI programme is sponsored by our highest levels of management but ensures engagement across all levels of our staff. Various relevant departments, namely our Human Resources ("HR"), Legal and Environmental, Social and Governance ("ESG") teams, may be responsible for specific aspects of implementing P3's DEI Policy and programme.

3.1.2 Communication & Language

P3's DEI programme shall be communicated regularly with our employees that opt-in (for example, we use different and accessible methods such as newsletters, notice boards and intranets to keep employees up to date with diversity policies, practices, and means to participate.

P3 will ensure appropriate channels for our employee voices and that different groups feel they are able to access.

3.1.3 Measure, Review, and Reinforce

Measurement of key DEI metrics will be used both internally and reported externally. Internal metrics that are not shared publicly will be used to evaluate the DEI programme success or redirect efforts that may be improved.

3.2 Employee Initiatives

3.2.1 Talent Attraction

P3 aims to be the employer of choice for the right fit and skilled in our industry. P3 hires based on merit and competence, recognizing the need to reach underrepresented groups, especially at leadership levels.

- This may mean extending our reach to candidates of all different backgrounds and skill sets working with engagement partners to facilitate outreach to underrepresented groups.
- Training such as unconscious bias or other measures to reduce biases could be employed for key departments and leadership levels to ensure that awareness is developed, and actions implemented.

3.2.2 Employee Retention

- **Workplace accommodations:** Reasonable accommodation in P3 offices and facilities could be made for employees and workers on-site with physical disabilities.
- **Compensation & benefits:** P3 strives to offer equal compensation for equal value for all employees at the same level of management regardless of gender, race, religion, familial status, sexual orientation, age, and ableism. P3 may evaluate potential pay disparities on a periodic basis to ensure fairness across diversity factors.

Benefits and work-related accommodations will be made on a case-by-case basis at present.

Employees seeking such arrangement should reach out to their managers and/or their Human



Resources business partner for consultation.

- **Training:** Several categories of training are encouraged throughout P3.

These trainings may include:

- Leadership programmes to raise awareness and equip leaders with fundamental skills
 - Unconscious bias training for management levels and HR
 - Professional development including underrepresented and marginalised groups to ensure that P3 has a pipeline of qualified individuals regardless of factors such as gender identity, sexual orientation, nationality, race, religion, and ableism
 - Facilitation of employees' understanding of P3's viewpoints on respect, collaboration, and fairness to ensure that all employees ensure that P3's values resonate with all employees, impacting their behaviours as a visual and social confirmation of those values.
- **Career progression:** P3 is mindful of DEI within the context of career progression such as employee career progression, transfers, succession planning, etc. We will take deliberate actions to ensure that merit-based career progression is awarded. To enable this, we call out:
 - Annual performance reviews
 - Training programmes (previously mentioned) including underrepresented/marginalised groups
 - **Engagement:** P3 actively promotes diversity and inclusion, both inside our firm and throughout our industry.
 - **Reporting issues:** P3 has in place procedures for reporting issues related to DEI issues and grievances (e.g., bullying, harassment). Employees should first reach out to their direct managers to report any such incidents. If the issue involves the manager, employees may report to their HR business partner. Similarly, to escalate investigations, employees may reach out the human resources, or if they wish to remain anonymous, to our third-party whistleblower contact detailed on the P3 compliance website (<https://www.p3parks.com/compliancee>.)