

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.



Código de conducta

Director responsable	Katie Schoultz, Consejera General del Grupo
Aprobado por	Frank Pörschke, Director General
Válido a partir de	6.11.2023
Actualizado	9.4.2024
Validez	Ilimitado salvo actualización o sustitución

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.

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

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Ética.....	3
3.	Derechos humanos	4
4.	Trato justo e igualdad de oportunidades.....	5
5.	Salud y seguridad	5
6.	Protección de datos	5
7.	Medio ambiente y sostenibilidad	6
8.	Control e incumplimiento del presente código de conducta	6
9.	Plantear preguntas y preocupaciones	7

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.

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

1. Introducción

P3 es una empresa especializada en la propiedad, promoción y gestión de inmuebles logísticos europeos.

Como empresa orientada al servicio, la misión de P3 es proporcionar a sus clientes una experiencia de ocupación superior en activos de alta calidad. P3 desarrolla almacenes sostenibles desde el punto de vista medioambiental con el objetivo de alcanzar estándares internacionales y ofrecer el máximo valor a nuestros inquilinos y a las comunidades a las que prestan servicio.

Puesto que mantener la reputación de P3 es una prioridad clave para P3, nuestra política es llevar a cabo todos sus negocios de forma honesta y ética. El Código de Conducta de P3 proporciona orientación sobre cómo sus empleados y sus principales partes interesadas pueden poner en práctica este documento, así como los temas y prácticas que deben aplicarse para afirmar el Código de Conducta de P3.

1.1 Partes interesadas

Este Código de Conducta es aplicable a todos los empleados de P3, trabajadores in situ, contratistas, proveedores y arrendatarios.

- Los empleados de P3 deben revisar y reconocer este Código de Conducta, asegurándose de que se pone en práctica.
- P3 opera con la expectativa de que sus proveedores y arrendatarios actúen en pleno cumplimiento de las leyes aplicables, incluidas (entre otras) las relativas a derechos humanos, protección de datos personales, salud y seguridad, lucha contra el blanqueo de dinero y contra el soborno y la corrupción.
- Los proveedores y arrendatarios deben notificar inmediatamente a P3 si tienen conocimiento de cualquier infracción o posible infracción del presente Código de Conducta, a través de los canales descritos en nuestra política de denuncia de irregularidades (Speaking-up) y en la sección 9 "Plantear preguntas y preocupaciones".

1.2 Ámbito de aplicación del presente Código de conducta

El ámbito de aplicación de este Código de Conducta incluye la postura y el enfoque de P3 en materia de ética, derechos humanos, trato justo, salud y seguridad, protección de datos personales y medio ambiente y sostenibilidad.

Un departamento de Auditoría Interna garantiza el cumplimiento proactivo de forma regular, junto con el Responsable de Cumplimiento de P3.

2. Ética

2.1 Soborno y corrupción

P3 lleva a cabo todos sus negocios de forma honesta y ética. P3 adopta un enfoque de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción y se compromete a actuar de forma profesional, justa e íntegra en todas sus operaciones, tratos comerciales y relaciones.

Los empleados de P3 están obligados a comportarse estrictamente de acuerdo con la legislación aplicable y las políticas de P3 en materia de lucha contra el soborno y la corrupción y los conflictos de intereses. Todos los años, los empleados están obligados a cumplimentar una Declaración de Conflictos y a asistir a las formaciones colectivas obligatorias sobre estos temas. Cuando surgen conflictos, las personas están obligadas a rellenar y presentar una Declaración de Conflictos al respecto.

2.2 Blanqueo de dinero

P3 cumple la legislación aplicable en materia de lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.

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

terrorismo, y espera que sus empleados, proveedores y arrendatarios se abstengan de cualquier comportamiento poco ético, ilegal o desleal en este ámbito.

Los requisitos de contratación se detallan en la Política de contratación de P3, sobre la que todo el personal de P3 recibe formación obligatoria.

2.3 Cumplimiento de sanciones

P3 cumple las normas de embargo de la OFAC, la ONU, el Reino Unido y la UE y espera que sus proveedores, arrendatarios y otros socios comerciales también cumplan plenamente dichas normas. En particular, si los socios comerciales de P3 o cualquiera de sus filiales, accionistas directos o indirectos, ejecutivos o UBO figuran en alguna de las listas de sanciones que se mencionan a continuación, o si alguno de ellos realiza negocios con alguna persona o entidad que figure en dichas listas, P3 se reserva el derecho a poner fin a la relación comercial con dicho vendedor o arrendatario.

Listas de sanciones: lista de vigilancia de la Office of Foreign Assets Control's Special Designated Nationals List (OFAC SDN) (EE.UU.); HM Treasury List (Reino Unido); "Consolidated List" de las Naciones Unidas; EU Sanctions Map, o cualquier lista de sanciones a nivel de país (en cualquier país en el que P3 o su accionista tengan intereses).

2.4 Concurso

P3 establece y lleva a cabo todas sus actividades empresariales de forma justa y honesta para proteger la competencia leal, como se indica en nuestra Política de contratación.

P3 cumple todas las normativas aplicables en materia de competencia y antimonopolio y adopta un enfoque de tolerancia cero hacia las acciones que distorsionan, restringen o impiden el libre comercio y la competencia, independientemente del país en el que los empleados, proveedores y arrendatarios de P3 lleven a cabo sus actividades.

3. Derechos humanos

3.1 Esclavitud moderna, trata de seres humanos y derechos humanos

P3 adopta un enfoque de tolerancia cero frente a cualquier forma de trata de seres humanos, trabajo infantil, forzoso u obligatorio, que se extiende a los vendedores e inquilinos de P3. Los vendedores y arrendatarios deben cumplir las leyes locales relativas a la edad mínima de los trabajadores y cualquier otra ley y normativa aplicable en materia de trabajo infantil. Estos principios se detallan en la Política de Derechos Humanos de P3.

Todos los inquilinos y proveedores importantes deben declarar que toman medidas para prevenir la esclavitud moderna, el trabajo forzado y la trata de seres humanos en el cuestionario "Conozca a su cliente" (KYC) de P3.

Los proveedores y arrendatarios de P3 también deben disponer de procedimientos adecuados para garantizar que no están implicados directa o indirectamente (es decir, a través de su cadena de suministro) en ningún tipo de esclavitud moderna o trata de seres humanos.

3.2 Salarios y prestaciones

Se espera que P3, junto con sus proveedores y arrendatarios, cumpla todas las leyes locales relativas a las horas de trabajo. P3 garantiza que el personal de P3 se les paga, y espera que cualquier persona contratada por los proveedores y arrendatarios de P3 se les paga, al menos, el salario mínimo legal aplicable.

3.3 Libertad de circulación y asociación

P3 respeta la libertad de asociación de sus empleados. Los vendedores y arrendatarios no deben utilizar

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.

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

ningún medio coercitivo para restringir en modo alguno a sus trabajadores o a los empleados de P3. Se espera de los vendedores y arrendatarios que no restrinjan injustificadamente la libertad de movimiento de sus trabajadores, ni los confinen físicamente en el lugar de trabajo o locales relacionados.

Los proveedores y arrendatarios de P3 deben respetar los derechos de los trabajadores a asociarse y discutir abiertamente sus condiciones de trabajo con la dirección, sin miedo al acoso o la intimidación, al menos en la medida en que lo permitan las leyes y normativas aplicables.

4. Trato justo e igualdad de oportunidades

P3 espera que todos sus empleados se traten con decoro, respeto y dignidad. La discriminación y el acoso son ilegales y P3 aplica una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo.

4.1 Diversidad, equidad e inclusión

P3 aspira a construir una cultura equitativa e integradora, porque no sólo es lo correcto, sino que además nos proporciona una ventaja competitiva.

P3 considera factores de diversidad la edad, el origen étnico, el sexo, la identidad o expresión de género, las diferencias lingüísticas, la nacionalidad y el origen nacional, la familia y el estado civil (incluidos el embarazo y la maternidad), el capacitismo, la raza, la religión y las creencias, la orientación sexual, el color de la piel, la clase social y económica, la educación, los estilos de trabajo y de comportamiento, la afiliación política y cualquier otra característica que haga únicos a nuestros empleados.

P3 no tolera la discriminación ni los prejuicios, y esperamos que nuestros proveedores y arrendatarios compartan estos valores.

4.2 Acoso e intimidación

Los empleados de P3 tienen derecho a no sufrir acoso ni intimidación. P3 se compromete a promover un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso, intimidación u otras formas de hostigamiento, y se espera que los proveedores y arrendatarios de P3 adopten el mismo enfoque.

5. Salud y seguridad

P3 reconoce que tiene una responsabilidad para con sus empleados en lo que respecta a su salud, seguridad y bienestar. El objetivo de P3 es proporcionar y mantener condiciones de trabajo, equipos y sistemas de trabajo seguros y saludables para todos los empleados y proporcionar información, formación y supervisión según sea necesario para este fin. Del mismo modo, P3 espera que sus proveedores y arrendatarios cumplan todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de salud y seguridad.

P3 tiene la obligación legal de garantizar que sus empleados cumplen la normativa legal aplicable y cuidan razonablemente de su propia salud y seguridad, así como de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones. Se espera que los empleados de P3 apoyen a la empresa en su esfuerzo por crear un espacio de trabajo seguro y eficaz.

Todos los empleados de P3 están obligados a seguir las instrucciones de su respectivo empleador de P3 y a participar en la formación periódica sobre salud y seguridad organizada por su empleador.

6. Protección de datos

P3 se compromete a garantizar que todos los datos personales tratados por P3 se traten de acuerdo con las normas legalmente aplicables y únicamente para los fines para los que se facilitaron los datos a P3. Todos los empleados están obligados a tratar todos y cada uno de los datos sobre particulares que lleguen a su conocimiento de forma estrictamente confidencial y de acuerdo con las políticas de P3 sobre protección de datos personales.

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.

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

Se espera que los proveedores y arrendatarios procesen los datos personales de conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables, especialmente el Reglamento general de protección de datos 2016/679. Los proveedores y arrendatarios que traten datos personales en nombre de P3 deberán hacerlo de conformidad con la Política de privacidad de P3.

7. Medio ambiente y sostenibilidad

P3 se compromete a comprender y mitigar su impacto en el medio ambiente y espera que sus proveedores y arrendatarios hagan lo mismo. Los detalles se recogen en la Política Medioambiental y Energética de P3.

Los vendedores y arrendatarios deben cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables en relación con el medio ambiente y tratar de operar de manera que se maximice la sostenibilidad de los recursos y se reduzca cualquier impacto negativo sobre el mundo natural.

Además, se espera que los proveedores y arrendatarios de P3 incorporen prácticas responsables con el medio ambiente en todas sus actividades relacionadas con sus negocios con nosotros.

Se pide a los proveedores y arrendatarios que faciliten copias de sus políticas de gestión medioambiental, sostenibilidad y ASG a P3 a través del cuestionario "Conozca a su cliente" (KYC) u otras solicitudes similares emitidas por P3 de vez en cuando.

8. Control e incumplimiento del presente código de conducta

P3 intenta resolver los problemas menores de rendimiento y mala conducta de manera informal entre las personas afectadas y su jefe directo. Los incidentes menores reiterados, las faltas individuales graves o los ejemplos graves de mala conducta se tratan mediante un procedimiento disciplinario de conformidad con la legislación local aplicable.

En cada fase del procedimiento disciplinario, se informará al empleado P3 de la naturaleza de la queja y se le dará la oportunidad de exponer su caso antes de que se adopte cualquier decisión; se le entregará un resumen por escrito de cualquier audiencia disciplinaria y se le pedirá que firme una copia para confirmar su contenido (se guardará un registro en su expediente personal).

P3 considera que cualquier forma de conducta indebida que pueda poner en peligro el negocio o la reputación de P3, o que dañe irreparablemente la confianza y la relación laboral entre P3 y su empleado, es una falta grave, que suele tener consecuencias específicas en los contratos de trabajo.

La siguiente lista ofrece ejemplos de infracciones tipificadas como falta grave que pueden dar lugar a la rescisión de la relación laboral con efecto inmediato:

- Cualquier acto, o intento de acto, de violencia o comportamiento abusivo hacia las personas o daños malintencionados a la propiedad y/o equipos de P3, o cualquier acto de discriminación o acoso.
- Robo, fraude, suministro de información falsa o engañosa o cualquier acto de deshonestidad
- Cualquier acto de negligencia grave o mala conducta intencionada, uso no autorizado o divulgación de información confidencial sin permiso de la dirección, actuación en nombre de P3 sin la debida autorización, abuso de gastos, uso indebido de ordenadores o datos de P3, solicitud, aceptación u ofrecimiento de sobornos financieros u otros incentivos, participación en operaciones con información privilegiada.
- Intoxicación por alcohol o posesión, uso o venta de drogas ilegales en las instalaciones de P3 o mientras se trabaja para P3.
- Infracciones de las normas de seguridad que pongan en peligro la seguridad de otras personas o los activos de P3

Se trata de una traducción automática y no vinculante. La única versión vinculante de esta Política es la versión en inglés.

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

- Cualquier acción penal confirmada por una sentencia judicial firme, o que sea de naturaleza manifiestamente delictiva.

9. Plantear preguntas y preocupaciones

La política de denuncia de irregularidades de P3 tiene por objeto facilitar la denuncia de conductas indebidas por parte de P3, dentro de P3 o en relación con las actividades de P3. La política de denuncia está a disposición del público y se dirige a todos los directivos, empleados, consultores y asociados de P3.

Si tiene alguna pregunta o desea plantear alguna duda sobre el contenido de este Código, póngase en contacto con su responsable de P3, con el Responsable de Cumplimiento de P3 o con el Consejero General del Grupo.

Responsable de Cumplimiento

Tel.: +420 225 987 400

Correo electrónico: compliance@p3parks.com

Formulario de denuncia anónima (<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 "*Plantear preguntas y preocupaciones*".

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>)