

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.



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Firma
Director responsable
Válido a partir de
Actualizado
Validez

Frank Pörschke, Director General
Stanislav Antoš, del Grupo Director de RRHH
21.2.2024
12.12.2024
Ilimitado salvo actualización o sustitución

P3 Política de diversidad, equidad e inclusión

MFiles ID 290879

Versión a 12.12.2024



Índice

1.	¿Para qué sirve esta Política?	3
2.	Planteamiento, objetivos y aspiraciones	3
3.	Programa DEI	3

P3 Política de diversidad, equidad e inclusión

MFiles ID 290879

Versión a 12.12.2024



1. ¿Para qué sirve esta Política?

P3 Logistic Parks ("P3") es el principal inversor, promotor y gestor de activos inmobiliarios logísticos de Europa, con la visión de crear espacios para nuestros inquilinos y las comunidades en las que operamos.

Nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión ("DEI") sienta las bases de nuestro enfoque y nuestras aspiraciones en relación con una cultura de diversidad, igualdad e inclusión en el lugar de trabajo en P3. Esta política también esboza los principales programas que facilitarán la consecución de estos objetivos. P3 reconoce que las normas culturales cambian, y que surgirán nuevos conceptos y grupos. Por ello, esta Política establece iniciativas y aspiraciones generales en lugar de medidas prescriptivas para permitir un mayor grado de flexibilidad y adaptabilidad dentro de nuestra organización.

Esta Política se aplica a todos los empleados de P3, y animamos a nuestros proveedores, contratistas y clientes a respetar estos principios.

2. Planteamiento, objetivos y aspiraciones

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

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

Para el programa DEI de P3, P3 se compromete con la igualdad de oportunidades para todos, y aspira a:

- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades;
- Crear canales de comunicación abiertos para un diálogo productivo;
- Desarrollar una cultura inclusiva y equitativa que inspire a los grupos infrarrepresentados;
- Proporcionar un espacio seguro a nuestros empleados, independientemente de su procedencia o diferencias, eliminando el acoso, la discriminación, las prácticas desleales, la intimidación y otros tipos de abusivos comportamientos en nuestro lugar de trabajo y fuera de él.
- Reconocer y abordar estos factores en nuestro lugar de trabajo para mejorar y cambiar los comportamientos y las pautas, de modo que P3 sea un lugar de trabajo diverso e integrador.

Los resultados esperados de una cultura equilibrada, diversa y de aceptación:

- Contribuir a la misión de ser el empleador preferido en nuestro sector;
- Proporcionar los más altos niveles de servicio al cliente;
- Permitir que todos los empleados de P3 crezcan y tengan éxito.
- Impulsar una ventaja competitiva con pensamientos y conceptos diversos.

3. Programa DEI

Para facilitar el programa DEI de P3, esta Política describe medidas operativas como la comunicación y el lenguaje, la gobernanza del programa, el seguimiento y la elaboración de informes, y la composición y los objetivos de la dirección.

P3 Política de diversidad, equidad e inclusión

MFiles ID 290879

Versión a 12.12.2024



Las iniciativas aplicables incluyen, entre otras, iniciativas para los empleados como la atracción de talentos, prácticas de retención de empleados (por ejemplo, retribución y beneficios, formación para el desarrollo profesional y promoción profesional como ascensos, traslados, programas sociales, de bienestar y otros).

3.1 Medidas operativas del programa

3.1.1 Gobernanza

El programa de DEI de P3 está patrocinado por nuestros más altos niveles de gestión, pero garantiza el compromiso de todos los niveles de nuestro personal. Varios departamentos pertinentes, en concreto nuestros equipos de Recursos Humanos ("RRHH"), Jurídico y Medioambiental, Social y de Gobernanza ("ESG"), pueden ser responsables de aspectos específicos de la aplicación de la Política y el programa de DEI de P3.

3.1.2 Comunicación y lenguaje

El de P3 programa DEI se comunicará regularmente a nuestros empleados que opten por participar (por ejemplo, utilizamos métodos diferentes y accesibles como boletines, tableros de anuncios e intranets para mantener a los empleados al día de las políticas de diversidad, las prácticas y los medios para participar.

P3 garantizará canales adecuados para que nuestros empleados hagan oír su voz y que los distintos grupos sientan que pueden acceder a ellos.

3.1.3 Medir, revisar y reforzar

La medición de los parámetros clave de la DEI se utilizará tanto internamente como externamente. Las métricas internas que no se compartan públicamente se utilizarán para evaluar el éxito o reorientar los esfuerzos que puedan mejorarse. del programa DEI

3.2 Iniciativas de los empleados

3.2.1 Atracción de talentos

El objetivo de P3 es ser el empleador preferido para las personas idóneas y cualificadas en nuestro sector. P3 contrata basándose en el mérito y la competencia, reconociendo la necesidad de llegar a los grupos subrepresentados, especialmente en los niveles de liderazgo.

- Esto puede significar ampliar nuestro alcance a candidatos de todas las procedencias y aptitudes trabajando con socios de compromiso para facilitar el acercamiento a grupos infrarrepresentados.
- La formación sobre prejuicios inconscientes u otras medidas para reducirlos podría impartirse a los principales departamentos y niveles de dirección para garantizar la concienciación y la aplicación de medidas.

3.2.2 Retención de empleados

- **Adaptaciones en el lugar de trabajo:** Podrían realizarse ajustes razonables en las oficinas e instalaciones de P3 para empleados y trabajadores in situ con discapacidades físicas.

P3 Política de diversidad, equidad e inclusión

MFiles ID 290879

Versión a 12.12.2024



- **Remuneración y prestaciones:** P3 se esfuerza por ofrecer la misma remuneración por el mismo valor a todos los empleados del mismo nivel de gestión, independientemente del sexo, la raza, la religión, la situación familiar, la orientación sexual, la edad y la discapacidad. P3 puede evaluar las posibles disparidades salariales de forma periódica para garantizar la equidad en todos los factores de diversidad.

En la actualidad, las prestaciones y adaptaciones relacionadas con el trabajo se harán caso por caso.

Los empleados que deseen un acuerdo de este tipo deben ponerse en contacto con sus jefes y/o con su Humanos socio comercial de recursos para consultas.

- **Formación:** En P3 se fomentan varias categorías de formación.

Estas formaciones pueden incluir:

- Programas de liderazgo para concienciar y dotar a los líderes de las habilidades fundamentales
 - Formación sobre prejuicios inconscientes para niveles directivos y RRHH
 - Desarrollo profesional que incluya a los infrarrepresentados y grupos para garantizar que marginados P3 cuente con una cantera de personas cualificadas independientemente de factores como la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la raza, la religión y el capacitismo.
 - Facilitación de la comprensión por parte de los empleados de los puntos de vista de P3 sobre el respeto, la colaboración y la equidad para garantizar que los valores de P3 resuenen en todos los empleados, repercutiendo en sus comportamientos como confirmación visual y social de dichos valores.
- **Progresión profesional:** P3 es consciente de la DEI en el contexto de la progresión profesional, como la progresión profesional de los empleados, los traslados, la planificación de la sucesión, etc. Adoptaremos medidas deliberadas para garantizar la progresión profesional basada en el mérito. Para ello, hacemos un llamamiento:
 - Revisiones anuales del rendimiento
 - Programas de formación (mencionados anteriormente) que incluyan a los grupos infrarrepresentados/marginados
 - **Compromiso:** P3 promueve activamente la diversidad y la inclusión, tanto dentro de nuestra empresa como en todo el sector.
 - **Notificación de problemas:** P3 cuenta con procedimientos para denunciar problemas relacionados con cuestiones de DEI y quejas (por ejemplo, intimidación, acoso). Los empleados deben dirigirse en primer lugar a sus jefes directos para informar de cualquier incidente de este tipo. Si el problema afecta al director, los empleados pueden informar a su de RR.HH.socio. Del mismo modo, para intensificar las investigaciones, los empleados pueden dirigirse a recursos humanos o, si desean permanecer en el anonimato, a nuestro contacto de denuncia de irregularidades para terceros, que se detalla en el sitio web de cumplimiento de P3 (<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? 8

2. Approach, aims and aspirations..... 8

3. DEI programme 8



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>.)