

Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.



Code de conduite

Gestionnaire responsable	Katie Schoultz, conseillère générale du groupe
Approuvé par	Frank Pörschke, PDG
Valable à partir de	6.11.2023
Mise à jour	9.4.2024
Validité	Illimité, sauf mise à jour ou remplacement

Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.

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

Table des matières

1.	Introduction	3
2.	L'éthique	3
3.	Droits de l'homme	4
4.	Traitement équitable et égalité des chances.....	5
5.	Santé et sécurité	5
6.	Protection des données	5
7.	Environnement et développement durable	6
8.	Contrôle et violation du présent code de conduite.....	6
9.	Poser des questions et faire part de ses préoccupations	7

Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.

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

1. Introduction

P3 est un spécialiste de la propriété, du développement et de la gestion de sites logistiques européens.

En tant qu'entreprise orientée vers le service, la mission de P3 est de fournir à ses clients une expérience d'occupation supérieure dans des actifs de haute qualité. P3 développe des entrepôts respectueux de l'environnement dans le but d'atteindre des normes internationales et d'offrir une valeur supérieure à nos locataires et aux communautés qu'ils desservent.

Le maintien de la réputation de P3 étant une priorité essentielle pour P3, notre politique consiste à mener toutes nos activités de manière honnête et éthique. Le code de conduite de P3 fournit des conseils sur la manière dont ses employés et ses principales parties prenantes peuvent mettre ce document en pratique, ainsi que sur les sujets et les pratiques à mettre en œuvre pour affirmer le code de conduite de P3.

1.1 Parties concernées

Ce code de conduite s'applique à tous les employés de P3, aux travailleurs sur site, aux entrepreneurs, aux fournisseurs et aux locataires.

- Les employés de P3 doivent examiner et reconnaître ce code de conduite, en veillant à ce qu'il soit mis en pratique.
- P3 attend de ses fournisseurs et locataires qu'ils respectent pleinement les lois applicables, y compris (entre autres) celles relatives aux droits de l'homme, à la protection des données personnelles, à la santé et à la sécurité, à la lutte contre le blanchiment d'argent et à la lutte contre les pots-de-vin et la corruption.
- Les fournisseurs et les locataires doivent informer P3 immédiatement s'ils ont connaissance d'une violation ou d'une violation potentielle de ce code de conduite, par les canaux décrits dans notre politique de dénonciation et dans la section 9 "Poser des questions et faire part de ses préoccupations".

1.2 Champ d'application du présent code de conduite

Le champ d'application de ce code de conduite comprend la position et l'approche de P3 en matière d'éthique, de droits de l'homme, de traitement équitable, de santé et de sécurité, de protection des données personnelles, d'environnement et de développement durable.

Un service d'audit interne veille régulièrement au respect des règles de manière proactive, en collaboration avec le responsable de la conformité de P3.

2. L'éthique

2.1 Pots-de-vin et corruption

P3 mène toutes ses activités de manière honnête et éthique. P3 adopte une approche de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption et s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et intègre dans toutes ses opérations, ses transactions commerciales et ses relations.

Les employés de P3 sont tenus de se comporter en stricte conformité avec les lois applicables et les politiques de P3 en matière de lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts. Chaque année, les employés sont tenus de remplir une déclaration de conflit et d'assister à des formations collectives obligatoires sur ces sujets. Lorsque des conflits surviennent, les individus sont tenus de remplir et de soumettre une déclaration de conflit à cet égard.

2.2 Blanchiment d'argent

P3 respecte les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, et attend de ses employés, vendeurs et locataires qu'ils s'abstiennent de tout comportement contraire à l'éthique, illégal ou déloyal dans ce domaine.

Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.

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

Les exigences en matière de passation de marchés sont exposées en détail dans la politique de passation de marchés du P3, sur laquelle l'ensemble du personnel du P3 est obligatoirement formé.

2.3 Respect des sanctions

P3 se conforme aux règles d'embargo de l'OFAC, de l'ONU, du Royaume-Uni et de l'UE et attend de ses vendeurs, locataires et autres partenaires commerciaux qu'ils se conforment également à ces règles. En particulier, si les partenaires commerciaux de P3 ou l'un de leurs affiliés, actionnaires directs ou indirects, cadres ou UBO figurent sur l'une des listes de sanctions mentionnées ci-dessous, ou si l'un d'entre eux fait des affaires avec des personnes ou des entités figurant sur ces listes, P3 se réserve le droit de mettre fin à la relation d'affaires avec ce vendeur ou ce locataire.

Listes de sanctions : liste de surveillance de l'Office of Foreign Assets Control's Special Designated Nationals List (OFAC SDN) (États-Unis) ; liste du Trésor britannique (HM Treasury) ; liste consolidée des Nations unies ; carte des sanctions de l'UE, ou toute liste de sanctions au niveau national (dans tout pays dans lequel P3 ou son actionnaire a des intérêts).

2.4 Concours

P3 établit et mène toutes ses activités commerciales de manière équitable et honnête afin de protéger une concurrence loyale, comme le souligne notre politique de passation de marchés.

P3 se conforme à toutes les réglementations applicables en matière de concurrence et d'antitrust et adopte une approche de tolérance zéro à l'égard des actions qui faussent, restreignent ou entravent le libre-échange et la concurrence, quel que soit le pays dans lequel les employés, les fournisseurs et les locataires de P3 mènent leurs activités.

3. Droits de l'homme

3.1 Esclavage moderne, traite des êtres humains et droits de l'homme

P3 adopte une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de trafic d'êtres humains, de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire, qui s'étend aux vendeurs et aux locataires de P3. Les vendeurs et les locataires doivent respecter les lois locales concernant l'âge minimum des travailleurs et toutes les autres lois et réglementations applicables au travail des enfants. Ces principes sont détaillés dans la politique des droits de l'homme de P3.

Tous les principaux locataires et fournisseurs doivent déclarer qu'ils prennent des mesures pour prévenir l'esclavage moderne, le travail forcé et la traite des êtres humains dans le questionnaire "Know Your Customer" (KYC) de P3.

Les fournisseurs et les locataires de P3 doivent également mettre en place des procédures adéquates pour s'assurer qu'ils ne sont pas directement ou indirectement (c'est-à-dire par le biais de leur chaîne d'approvisionnement) impliqués dans l'esclavage moderne ou le trafic d'êtres humains.

3.2 Salaires et avantages

P3, ainsi que ses fournisseurs et ses locataires, doivent se conformer à toutes les lois locales relatives aux heures de travail. P3 s'assure que le personnel de P3 est payé, et s'attend à ce que toute personne engagée par les vendeurs et les locataires de P3 soit payée, au moins au salaire minimum légal applicable.

3.3 Liberté de circulation et d'association

P3 respecte la liberté d'association de ses employés. Les vendeurs et les locataires ne doivent pas utiliser de moyens coercitifs pour restreindre leurs travailleurs ou les employés de P3 de quelque manière que ce soit. Les vendeurs et les locataires ne doivent pas restreindre de manière déraisonnable la liberté de mouvement de leurs employés, ni les confiner physiquement sur le lieu de travail ou dans les locaux connexes.

Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.

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

Les fournisseurs et les locataires de P3 doivent respecter les droits des travailleurs à s'associer avec la direction et à discuter ouvertement de leurs conditions de travail, sans crainte de harcèlement ou d'intimidation, au moins dans la mesure permise par les lois et les réglementations applicables.

4. Traitement équitable et égalité des chances

P3 attend de tous ses employés qu'ils se traitent mutuellement avec bienséance, respect et dignité. La discrimination et le harcèlement sont illégaux et P3 applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail.

4.1 Diversité, équité et inclusion

P3 vise à instaurer une culture équitable et inclusive, non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que cela nous donne un avantage concurrentiel.

P3 considère que les facteurs de diversité incluent l'âge, l'appartenance ethnique, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, les différences linguistiques, la nationalité et l'origine nationale, la famille et l'état civil (y compris la grossesse et la maternité), le capacitisme, la race, la religion et les croyances, l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la classe sociale et économique, l'éducation, les styles de travail et de comportement, l'appartenance politique et toute autre caractéristique qui rend nos employés uniques.

P3 ne tolère pas la discrimination ou les préjugés et nous attendons de nos fournisseurs et de nos locataires qu'ils partagent ces valeurs.

4.2 Harcèlement et brimades

Les employés de P3 ont le droit d'être à l'abri du harcèlement et des brimades. P3 s'engage à promouvoir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou d'autres formes d'intimidation, et les vendeurs et locataires de P3 sont tenus d'adopter la même approche.

5. Santé et sécurité

P3 reconnaît qu'elle a une responsabilité envers ses employés en ce qui concerne leur santé, leur sécurité et leur bien-être. P3 s'efforce de fournir et de maintenir des conditions de travail, des équipements et des systèmes de travail sûrs et sains pour tous les employés et de fournir les informations, la formation et la supervision nécessaires à cette fin. De même, P3 attend de ses fournisseurs et locataires qu'ils respectent toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité.

P3 est légalement tenu de s'assurer que ses employés respectent les réglementations légales applicables et prennent raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité, ainsi que de celles des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou leurs omissions. Les employés de P3 sont censés soutenir l'entreprise dans ses efforts pour créer un espace de travail sûr et efficace.

Tous les employés de P3 sont tenus de suivre les instructions de leur employeur respectif et de participer aux formations périodiques en matière de santé et de sécurité organisées par leur employeur.

6. Protection des données

P3 s'engage à garantir que toutes les données personnelles traitées par P3 le sont conformément aux normes légales applicables et uniquement aux fins pour lesquelles les données ont été fournies à P3. Tous les employés sont tenus de traiter toutes les données concernant des personnes privées dont ils ont connaissance dans la plus stricte confidentialité et conformément aux politiques de P3 en matière de protection des données personnelles.

Les vendeurs et les locataires sont censés traiter les données personnelles conformément à toutes les lois et réglementations applicables, en particulier le Règlement général sur la protection des données 2016/679. Les vendeurs et les locataires qui traitent des données personnelles au nom de P3 sont censés

Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
traiter ces données conformément à la politique de confidentialité de P3.

7. Environnement et développement durable

P3 s'engage à comprendre et à atténuer son impact sur l'environnement et attend de ses fournisseurs et locataires qu'ils fassent de même. Les détails sont décrits dans la politique environnementale et énergétique de P3.

Les vendeurs et les locataires doivent se conformer à toutes les lois, règles et réglementations applicables en matière d'environnement et s'efforcer d'opérer de manière à maximiser la durabilité des ressources et à réduire tout impact négatif sur le monde naturel.

En outre, les fournisseurs et les locataires de P3 sont censés intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement dans toutes leurs activités liées à leurs relations commerciales avec nous.

Les fournisseurs et les locataires sont invités à fournir des copies de leurs politiques de gestion environnementale, de durabilité et d'ESG à P3 par le biais du questionnaire Know Your Customer (KYC) ou d'autres demandes similaires émises par P3 de temps à autre.

8. Contrôle et violation du présent code de conduite

P3 s'efforce de résoudre les problèmes mineurs de performance et de mauvaise conduite de manière informelle entre les personnes concernées et leur supérieur direct. Les incidents mineurs répétés, les infractions uniques graves ou les exemples graves de mauvaise conduite sont traités dans le cadre d'une procédure disciplinaire conformément à la législation locale applicable.

À chaque étape de la procédure disciplinaire, l'employé P3 est informé de la nature de la plainte et a la possibilité d'exposer ses arguments avant qu'une décision ne soit prise ; il reçoit un résumé écrit de toute audience disciplinaire et est invité à en signer une copie pour en confirmer le contenu (une trace de cette signature sera conservée dans son dossier personnel).

P3 considère toute forme d'inconduite susceptible de mettre en péril l'activité ou la réputation de P3, ou qui porte irrémédiablement atteinte à la confiance et à la relation de travail entre P3 et son employé, comme une faute grave, entraînant généralement des conséquences spécifiques dans le cadre des contrats de travail.

La liste suivante donne des exemples d'infractions qualifiées de fautes graves pouvant entraîner la cessation de la relation de travail avec effet immédiat :

- Tout acte, ou tentative d'acte, de violence ou de comportement abusif à l'égard de personnes ou de dommages malveillants aux biens et/ou équipements du P3, ou tout acte de discrimination ou de harcèlement.
- Vol, fraude, fourniture d'informations fausses ou trompeuses ou tout acte de malhonnêteté
- Tout acte de négligence grave ou de faute intentionnelle, l'utilisation ou la divulgation non autorisée d'informations confidentielles sans l'autorisation de la direction, le fait d'agir au nom de P3 sans autorisation appropriée, l'abus de dépenses, l'utilisation abusive des ordinateurs ou des données de P3, le fait de demander, d'accepter ou d'offrir des pots-de-vin financiers ou d'autres incitations, le fait de se livrer à des opérations d'initiés
- l'intoxication par l'alcool ou la possession, l'utilisation ou la vente de drogues illégales dans les locaux de P3 ou dans le cadre des activités de P3
- Les infractions aux règles de sécurité qui mettent en danger la sécurité d'autrui ou les actifs de P3.
- Toute action criminelle confirmée par un verdict définitif d'un tribunal, ou qui est manifestement de nature criminelle



Il s'agit d'une traduction automatisée et non contraignante. La seule version contraignante de cette politique est la version anglaise.

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

9. Poser des questions et faire part de ses préoccupations

La politique de dénonciation de P3 vise à faciliter le signalement des fautes commises par P3, au sein de P3 ou dans le cadre des activités de P3. La politique de dénonciation est accessible au public et s'adresse à tous les cadres, employés, consultants et associés de P3.

Si vous avez des questions ou souhaitez faire part de vos préoccupations concernant le contenu de ce code, veuillez contacter votre responsable P3, le responsable de la conformité du P3 ou le directeur juridique du groupe.

Responsable de la conformité

Tél : +420 225 987 400

Courriel : compliance@p3parks.com

Formulaire de dénonciation anonyme (<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 "*Poser des questions et faire part de ses préoccupations*".

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>)