

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.



POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Signature
Gestionnaire responsable

Valable à partir de

Mise à jour

Validité

Frank Pörschke, PDG

Stanislav Antoš, Directeur des ressources humaines
du groupe

21.2.2024

12.12.2024

Illimité, sauf mise à jour ou remplacement



Table des matières

| | | |
|----|---|---|
| 1. | Quel est l'objet de cette politique ? | 3 |
| 2. | Approche, objectifs et aspirations | 3 |
| 3. | Programme DEI | 3 |

P3 Politique de diversité, d'équité, et d'inclusion,

MFiles ID 290879

Version du 12.12.2024



1. Quel est l'objet de cette politique ?

P3 Logistic Parks ("P3") est le principal investisseur, développeur et gestionnaire d'actifs dans le domaine de l'immobilier logistique en Europe. Sa vision est de créer des espaces pour nos locataires et les communautés dans lesquelles nous opérons.

Notre diversité, d'équité et d'inclusion ("politique de ") jette les bases de notre approche et de nos aspirations en ce qui concerne la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le lieu de travail au sein de P3. Cette **DEI** politique décrit également les principaux programmes qui faciliteront la réalisation de ces objectifs. P3 reconnaît que les normes culturelles évoluent et que de nouveaux concepts et groupes émergent. C, afin de permettre un plus grand degré de flexibilité et d'adaptabilité au sein de notre 'est pourquoi cette politique présente des initiatives et des aspirations générales plutôt que des mesures organisation prescriptives.

Cette politique s'applique à tous les employés de P3 et nous encourageons nos fournisseurs, nos sous-traitants et nos clients à respecter ces principes.

2. Approche, objectifs et aspirations

P3 vise à construire une culture équitable et inclusive, car c'est non seulement la bonne chose à faire, mais aussi un avantage concurrentiel pour P3.

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 ou l'origine nationale, la famille ou l'état civil (y compris la grossesse et la maternité), le capacitisme, la race, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la classe sociale ou économique, l'éducation, les styles de travail et de comportement, l'appartenance politique et toute autre caractéristique qui rend nos employés uniques.

Pour le programme DEI de P3, P3 s'engage à assurer l'égalité des chances pour tous et aspire à.. :

- Sensibiliser à l'égalité des chances ;
- Créer des canaux de communication ouverts pour un productif dialogue ;
- Développer une culture inclusive et équitable qui inspire les sous-représentés groupes ;
- Offrir un espace sûr à nos employés, quelles que soient leurs origines ou leurs différences, en éliminant le harcèlement, la discrimination, les pratiques déloyales, les brimades et autres types de abusifs comportements sur notre lieu de travail et au-delà ; et
- Reconnaître et traiter ces facteurs sur notre lieu de travail afin d'améliorer et de modifier les comportements et les modèles pour que P3 soit un lieu de travail diversifié et inclusif.

Les résultats attendus d'une culture équilibrée, diversifiée et ouverte :

- Assister la mission de P3 qui est d'être l'employeur de choix au sein de notre industrie ;
- Fournir un service à la clientèle de haut niveau ;
- Permettre à tous les employés de de se développer et de réussir ; etP3
- Créer un avantage concurrentiel grâce à la diversité des idées et des concepts.

3. Programme DEI

Pour faciliter le programme d'IED de P3, cette politique décrit des mesures opérationnelles telles que la

P3 Politique de diversité, d'équité, et d'inclusion,

MFiles ID 290879

Version du 12.12.2024



communication et la langue, la gouvernance du programme, le suivi et les rapports, ainsi que la composition et les objectifs de l'équipe dirigeante.

Les initiatives applicables comprennent, sans s'y limiter, les initiatives en faveur des employés telles que l'attraction des talents, les pratiques de fidélisation des employés (par exemple, la rémunération et les avantages sociaux, la formation au développement professionnel et l'avancement de carrière tel que les promotions, les mutations, les programmes sociaux, de bien-être et autres).

3.1 Programme Mesures opérationnelles

3.1.1 Gouvernance

Le de P3 programme DEI est parrainé par nos plus hauts niveaux de direction, mais il garantit l'engagement de tous les niveaux de notre personnel. Divers départements concernés, à savoir nos équipes de ressources humaines (" RH "), juridiques et environnementales, sociales et de gouvernance (" ESG "), peuvent être responsables d'aspects spécifiques de la mise en œuvre de la politique et du programme DEI de P3.

3.1.2 Communication et langage

Le de P3 programme d'IED sera communiqué régulièrement à nos employés qui le souhaitent (par exemple, nous utilisons des méthodes différentes et accessibles telles que des bulletins d'information, des tableaux d'affichage et des intranets pour tenir les employés au courant des politiques et pratiques en matière de diversité et des moyens de participer).

P3 veillera à ce que les employés disposent de canaux appropriés pour s'exprimer et à ce que les différents groupes aient le sentiment de pouvoir accéder à ces canaux.

3.1.3 Mesurer, réviser et renforcer

La mesure des principaux indicateurs de l'IED sera utilisée en interne et fera l'objet d'un rapport externe. Les indicateurs internes qui ne sont pas partagés avec le public seront utilisés pour évaluer la réussite du programme DEI ou pour réorienter les efforts susceptibles d'être améliorés.

3.2 Initiatives des employés

3.2.1 Attirer les talents

P3 a pour objectif d'être l'employeur de choix pour les personnes qualifiées et compétentes dans notre secteur. P3 recrute sur la base du mérite et la compétence, en reconnaissant la nécessité d'atteindre les groupes sous-représentés, en particulier aux niveaux de direction.

- Il peut s'agir d'élargir notre champ d'action à des candidats de tous horizons et de tous niveaux de compétences, en travaillant avec des partenaires pour faciliter la sensibilisation des groupes sous-représentés.
- Des formations sur les préjugés inconscients ou d'autres mesures visant à réduire les préjugés pourraient être mises en place dans les principaux services et au niveau de la direction afin de garantir une prise de conscience et la mise en œuvre d'actions.



3.2.2 Rétention des employés

- **Aménagements du lieu de travail :** Des aménagements raisonnables pourraient être réalisés dans les bureaux et les installations du PPP pour les employés et les travailleurs sur place souffrant d'un handicap physique.
- **Rémunération et avantages :** P3 s'efforce d'offrir une rémunération égale pour une valeur égale à tous les employés au même niveau de gestion, indépendamment du sexe, de la race, de la religion, du statut familial, de l'orientation sexuelle, de l'âge et de l'incapacité. P3 peut évaluer périodiquement les disparités salariales potentielles afin de garantir l'équité des facteurs de diversité.

Les prestations et les aménagements liés au travail sont actuellement accordés au cas par cas.

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un tel arrangement doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique et/ou à leur partenaire commercial des ressources humaines pour obtenir des conseils.

- **Formation :** Plusieurs catégories de formation sont encouragées dans le cadre du P3.

Ces formations peuvent inclure

- Programmes de formation au leadership visant à sensibiliser les dirigeants et à les doter de compétences fondamentales
 - Formation sur les préjugés inconscients pour les cadres et les RH
 - Le développement professionnel inclut les sous-représentés et groupes afin de garantir que marginalisés P3 dispose d'une réserve de personnes qualifiées indépendamment de facteurs tels que l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race, la religion et la discrimination fondée sur la capacité.
 - Faciliter la compréhension par les employés des points de vue de P3 sur le respect, la collaboration et l'équité pour s'assurer que tous les employés s'assurent que les valeurs de résonnent avec tous les employés, influençant leurs P3 comportements comme une confirmation visuelle et sociale de ces valeurs.
- **Progression de carrière :** P3 est attentif à l'IED dans le contexte de la progression de carrière, comme la progression de carrière des employés, les transferts, la planification de la succession, etc. Nous prendrons des mesures délibérées pour garantir une progression de carrière fondée sur le mérite. Pour ce faire, nous lançons un appel :
 - Examens de annuels performance
 - Programmes de formation (mentionnés précédemment) incluant les groupes sous-représentés/marginalisés
 - **Engagement :** P3 promeut la activement diversité et l'inclusion, à la fois au sein de notre entreprise et dans l'ensemble de notre secteur.
 - **Signaler les problèmes :** P3 a mis en place des procédures de signalement des problèmes liés à l'IED et des griefs (par exemple, brimades, harcèlement). Les employés doivent d'abord s'adresser à leur supérieur direct pour signaler de tels incidents. Si le problème concerne le manager, les

*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.*

P3 Politique de diversité, d'équité, et d'inclusion,

MFiles ID 290879

Version du 12.12.2024



employés peuvent s'adresser à leur commercial des ressources partenaire humaines. De même, pour faire progresser l'enquête, les employés peuvent s'adresser aux ressources ou, s'ils souhaitent rester anonymes, à notre contact de dénonciation de tiers, dont les coordonnées figurent sur le site web de conformité de P3 humaines (<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 identify, 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>.)