

Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.



Codice di condotta

Dirigente responsabile	Katie Schoultz, Consigliere generale del Gruppo
Approvato da	Frank Pörschke, CEO
Valido da	6.11.2023
Aggiornato	9.4.2024
Validità	Illimitato se non diversamente aggiornato o sostituito

Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.

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

Indice dei contenuti

1.	Introduzione.....	3
2.	Etica.....	3
3.	Diritti umani	4
4.	Trattamento equo e pari opportunità	5
5.	Salute e sicurezza	5
6.	Protezione dei dati.....	5
7.	Ambiente e sostenibilità	6
8.	Monitoraggio e violazione del presente codice di condotta	6
9.	Fare domande e sollevare dubbi	6

Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.

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

1. Introduzione

P3 è un proprietario, sviluppatore e gestore specializzato di proprietà logistiche europee.

In qualità di azienda orientata al servizio, la missione di P3 è quella di fornire ai propri clienti un'esperienza di occupazione superiore in beni di alta qualità. P3 sviluppa magazzini sostenibili dal punto di vista ambientale con l'obiettivo di raggiungere gli standard internazionali e di fornire il massimo valore ai nostri locatari e alle comunità che servono.

Poiché il mantenimento della reputazione di P3 è una priorità fondamentale per P3, la nostra politica consiste nel condurre tutte le attività in modo onesto ed etico. Il Codice di Condotta di P3 fornisce indicazioni su come i suoi dipendenti e i suoi principali stakeholder possono mettere in pratica questo documento, nonché su argomenti e pratiche da attuare per affermare il Codice di Condotta di P3.

1.1 Parti interessate

Il presente Codice di condotta si applica a tutti i dipendenti della P3, ai lavoratori in loco, agli appaltatori, ai fornitori e ai locatari.

- I dipendenti di P3 devono rivedere e riconoscere il presente Codice di condotta, assicurandosi che venga messo in pratica.
- P3 si aspetta che i suoi fornitori e locatari agiscano nel pieno rispetto delle leggi vigenti, comprese (tra le altre) quelle relative ai diritti umani, alla protezione dei dati personali, alla salute e alla sicurezza, alla lotta al riciclaggio di denaro e alla corruzione.
- I fornitori e gli affittuari devono informare immediatamente P3 nel caso in cui vengano a conoscenza di una violazione o di una potenziale violazione del presente Codice di condotta, attraverso i canali descritti nella nostra politica di denuncia (whistleblowing) e nella Sezione 9. 9 "Fare domande e sollevare dubbi".

1.2 Ambito di applicazione del Codice di condotta

L'ambito di applicazione del presente Codice di condotta comprende la posizione e l'approccio di P3 in materia di etica, diritti umani, trattamento equo, salute e sicurezza, protezione dei dati personali, ambiente e sostenibilità.

Un dipartimento di Audit interno assicura regolarmente la conformità proattiva, insieme al Compliance Officer di P3.

2. Etica

2.1 Corruzione

P3 conduce tutte le sue attività in modo onesto ed etico. P3 adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di corruzione e concussione e si impegna ad agire con professionalità, correttezza e integrità in tutte le sue operazioni, rapporti commerciali e relazioni.

I dipendenti di P3 sono tenuti a comportarsi in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti e alle politiche di P3 in materia di anticorruzione e conflitti di interesse. Ogni anno, i dipendenti sono tenuti a compilare una Dichiarazione di Conflitto e a partecipare a corsi di formazione di gruppo obbligatori su questi temi. Quando si verificano conflitti, i singoli sono tenuti a compilare e presentare una Dichiarazione sui conflitti di interesse.

2.2 Riciclaggio di denaro

P3 rispetta le leggi vigenti in materia di antiriciclaggio e di lotta al finanziamento del terrorismo e si aspetta che i suoi dipendenti, venditori e affittuari si astengano da qualsiasi comportamento non etico, illegale o sleale in questo ambito.

Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.

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

I requisiti per gli appalti sono definiti in dettaglio nella Politica sugli appalti P3, sulla quale tutto il personale P3 è obbligatoriamente formato.

2.3 Conformità alle sanzioni

P3 rispetta le norme sull'embargo dell'OFAC, dell'ONU, del Regno Unito e dell'UE e si aspetta che anche i suoi fornitori, affittuari e altri partner commerciali siano pienamente conformi a tali norme. In particolare, se i partner commerciali di P3 o uno qualsiasi dei loro affiliati, azionisti diretti o indiretti, dirigenti o UBO sono elencati in una delle liste di sanzioni menzionate di seguito, o se uno qualsiasi di loro conduce affari con individui o entità presenti in tali liste, P3 si riserva il diritto di interrompere il rapporto commerciale con tale venditore o affittuario.

Elenchi di sanzioni: la lista di controllo dell'OFAC SDN (Special Designated Nationals List) dell'Office of Foreign Assets Control (USA); l'elenco del Ministero del Tesoro (Regno Unito); la "Consolidated List" delle Nazioni Unite; la mappa delle sanzioni dell'UE o qualsiasi elenco di sanzioni a livello nazionale (in qualsiasi Paese in cui P3 o i suoi azionisti abbiano interessi).

2.4 Concorso

P3 stabilisce e conduce tutte le sue attività commerciali in modo equo e onesto per proteggere la concorrenza leale, come indicato nella nostra Politica sugli appalti.

P3 rispetta tutte le normative applicabili in materia di concorrenza e antitrust e adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di azioni che distorcono, limitano o impediscono il libero commercio e la concorrenza, indipendentemente dal Paese in cui i dipendenti, i fornitori e gli affittuari di P3 svolgono le loro attività.

3. Diritti umani

3.1 Schiavitù moderna, traffico di esseri umani e diritti umani

P3 adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di traffico di esseri umani, lavoro minorile, forzato o obbligato, che si estende ai venditori e agli affittuari di P3. I venditori e gli affittuari devono rispettare le leggi locali sull'età minima dei lavoratori e qualsiasi altra legge e regolamento sul lavoro minorile. Questi principi sono ulteriormente dettagliati nella Politica sui diritti umani di P3.

Tutti i principali affittuari e fornitori devono dichiarare di adottare misure per prevenire la schiavitù moderna, il lavoro forzato e la tratta di esseri umani nel questionario Know Your Customer (KYC) di P3.

I fornitori e gli affittuari di P3 devono inoltre disporre di procedure adeguate per garantire che non siano coinvolti direttamente o indirettamente (cioè attraverso la loro catena di fornitura) in alcuna forma di schiavitù moderna o traffico di esseri umani.

3.2 Salari e benefici

P3, insieme ai suoi fornitori e locatari, è tenuta a rispettare tutte le leggi locali in materia di orari di lavoro. P3 garantisce che il personale di P3 sia retribuito, e si aspetta che chiunque sia assunto da fornitori e locatari di P3 sia retribuito almeno con il salario minimo legale applicabile.

3.3 Libertà di movimento e di associazione

P3 rispetta la libertà di associazione dei propri dipendenti. I fornitori e gli affittuari non devono utilizzare alcun mezzo coercitivo per limitare in alcun modo i propri lavoratori o i dipendenti di P3. I fornitori e gli affittuari non devono limitare in modo irragionevole la libertà di movimento dei loro lavoratori, né confinarli fisicamente nel luogo di lavoro o nei locali ad esso collegati.

I fornitori e gli affittuari di P3 devono rispettare il diritto dei lavoratori di collaborare e discutere apertamente delle loro condizioni di lavoro con la dirigenza, senza temere molestie o intimidazioni, almeno

Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
nella misura consentita dalle leggi e dai regolamenti applicabili.

4. Trattamento equo e pari opportunità

P3 si aspetta che tutti i suoi dipendenti si trattino reciprocamente con decoro, rispetto e dignità. La discriminazione e le molestie sono illegali e P3 adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione o molestia sul posto di lavoro.

4.1 Diversità, equità e inclusione

P3 mira a costruire una cultura equa e inclusiva, perché non solo è la cosa giusta da fare, ma ci fornisce anche un vantaggio competitivo.

P3 considera i fattori di diversità come l'età, l'etnia, il sesso, l'identità o l'espressione di genere, le differenze linguistiche, la nazionalità e l'origine nazionale, la famiglia e lo stato civile (comprese la gravidanza e la maternità), l'abitudine, la razza, la religione e le convinzioni personali, l'orientamento sessuale, il colore della pelle, la classe sociale ed economica, l'istruzione, gli stili di lavoro e di comportamento, l'affiliazione politica e qualsiasi altra caratteristica che renda unici i nostri dipendenti.

P3 non tollera discriminazioni o pregiudizi e ci aspettiamo che i nostri fornitori e locatari condividano questi valori.

4.2 Molestie e bullismo

I dipendenti di P3 hanno il diritto di essere liberi da molestie e mobbing. P3 si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, molestie, intimidazioni o altre forme di mobbing e i fornitori e i locatari di P3 sono tenuti ad adottare lo stesso approccio.

5. Salute e sicurezza

P3 riconosce di avere una responsabilità nei confronti dei propri dipendenti per quanto riguarda la loro salute, sicurezza e benessere. P3 si propone di fornire e mantenere condizioni di lavoro, attrezzature e sistemi di lavoro sicuri e salutaris per tutti i dipendenti e di fornire informazioni, formazione e supervisione come necessario a questo scopo. Allo stesso modo, P3 si aspetta che i suoi fornitori e locatari rispettino tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza.

P3 è obbligata per legge a garantire che i suoi dipendenti rispettino le normative legali applicabili e si prendano ragionevolmente cura della propria salute e sicurezza, nonché di quella di altre persone che potrebbero essere interessate dalle loro azioni o omissioni. I dipendenti di P3 sono tenuti a sostenere l'azienda nel suo sforzo di creare uno spazio di lavoro sicuro ed efficace.

Tutti i dipendenti di P3 sono tenuti a seguire le istruzioni del rispettivo datore di lavoro e a partecipare alla formazione periodica in materia di salute e sicurezza organizzata dal proprio datore di lavoro.

6. Protezione dei dati

P3 si impegna a garantire che tutti i dati personali trattati da P3 siano trattati secondo gli standard legalmente applicabili e solo per gli scopi per i quali i dati sono stati forniti a P3. Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare con la massima riservatezza e in linea con le politiche di P3 in materia di protezione dei dati personali tutti i dati relativi a persone private di cui vengono a conoscenza.

I fornitori e gli affittuari sono tenuti a trattare i dati personali in conformità con tutte le leggi e i regolamenti applicabili, in particolare con il Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679. I fornitori e gli affittuari che trattano dati personali per conto di P3 sono tenuti a trattare tali dati in linea con la Politica sulla privacy di P3.

Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.

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

7. Ambiente e sostenibilità

P3 si impegna a comprendere e a mitigare il proprio impatto sull'ambiente e si aspetta che i suoi fornitori e inquilini facciano lo stesso. Le specifiche sono descritte nella Politica ambientale ed energetica di P3.

I venditori e gli affittuari devono rispettare tutte le leggi, le norme e i regolamenti applicabili in materia di ambiente e cercare di operare in modo da massimizzare la sostenibilità delle risorse e ridurre qualsiasi impatto negativo sul mondo naturale.

Inoltre, i fornitori e gli affittuari di P3 sono tenuti a incorporare pratiche responsabili dal punto di vista ambientale in tutte le attività che riguardano i loro affari con noi.

I fornitori e gli affittuari sono invitati a fornire alla P3 copie delle loro politiche di gestione ambientale, di sostenibilità e ESG attraverso il questionario Know Your Customer (KYC) o altre richieste simili emesse di volta in volta dalla P3.

8. Monitoraggio e violazione del presente codice di condotta

P3 cerca di risolvere i problemi di prestazione e di cattiva condotta di minore entità in modo informale tra le persone interessate e il loro diretto responsabile. Gli incidenti minori ripetuti, le singole infrazioni gravi o i gravi esempi di cattiva condotta sono trattati nell'ambito di una procedura disciplinare in conformità con le leggi locali applicabili.

In ogni fase della procedura disciplinare, il dipendente P3 sarà informato della natura del reclamo e avrà l'opportunità di esporre le proprie ragioni prima che venga presa una decisione; gli sarà consegnato un riassunto scritto di ogni udienza disciplinare e gli sarà chiesto di firmare una copia per confermarne il contenuto (una registrazione sarà conservata nel suo fascicolo personale).

P3 considera qualsiasi forma di cattiva condotta che possa mettere a repentaglio l'attività o la reputazione di P3, o che danneggi in modo irreparabile la fiducia e il rapporto di lavoro tra P3 e il suo dipendente, come una cattiva condotta grave, che di solito ha conseguenze specifiche nei contratti di lavoro.

Il seguente elenco fornisce esempi di reati classificati come colpa grave che possono portare alla risoluzione del rapporto di lavoro con effetto immediato:

- Qualsiasi atto, o tentativo, di violenza o comportamento abusivo nei confronti di persone o danni dolosi a proprietà e/o attrezzature di P3, o qualsiasi atto di discriminazione o molestia.
- Furto, frode, fornitura di informazioni false o fuorvianti o qualsiasi atto di disonestà.
- Qualsiasi atto di grave negligenza o cattiva condotta intenzionale, uso non autorizzato o divulgazione di informazioni riservate senza l'autorizzazione della direzione, agire per conto di P3 senza un'adeguata autorizzazione, abuso di spese, uso improprio dei computer o dei dati di P3, richiesta, accettazione o offerta di tangenti finanziarie o altri incentivi, coinvolgimento in operazioni di insider trading.
- Intossicazione da alcool o possesso, uso o vendita di droghe illegali nei locali di P3 o durante le attività di P3.
- Violazioni delle norme di sicurezza che mettono a repentaglio l'incolumità degli altri o i beni di P3.
- Qualsiasi azione criminale confermata da un verdetto giudiziario definitivo, o che sia ovviamente di natura penale

9. Fare domande e sollevare dubbi

La politica di P3 in materia di denuncia (whistleblowing) ha lo scopo di facilitare la segnalazione di comportamenti scorretti da parte di P3, all'interno di P3 o in relazione alle attività di P3. La politica di denuncia è disponibile al pubblico ed è rivolta a tutti i dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori di P3.



Si tratta di una traduzione automatica e non vincolante. L'unica versione vincolante di questa Politica è quella in inglese.

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

Se avete domande o desiderate sollevare dubbi sul contenuto di questo Codice, contattate il vostro manager P3, il Compliance Officer P3 o il Group General Counsel.

Responsabile della conformità

Tel: +420 225 987 400

E-mail: compliance@p3parks.com

Modulo di denuncia anonima (<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 "*Fare domande e sollevare dubbi*".

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>)