

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.



POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

**Firma di accettazione
Manager responsabile**

**Valido da
Aggiornato**

Validità

Frank Pörschke, CEO
Stanislav Antoš, del Gruppodirettore delle risorse
umane
21.2.2024
12.12.2024
Illimitato se non diversamente aggiornato o
sostituito

P3 Politica di diversità, equità e inclusione

MFiles ID 290879

Versione al 12.12.2024



Indice dei contenuti

1.	Che cosa fa questa politica?	3
2.	Approccio, obiettivi e aspirazioni.....	3
3.	Programma DEI	3

P3 Politica di diversità, equità e inclusione

MFiles ID 290879

Versione al 12.12.2024



1. Che cosa fa questa politica?

P3 Logistic Parks ("P3") è il principale investitore, sviluppatore e gestore di immobili logistici in Europa, con la visione di creare spazi per i nostri inquilini e le comunità in cui operiamo.

La nostra Diversità, l'Equità e l'Inclusione ("Politica sulla ") stabilisce le basi del nostro approccio e delle nostre aspirazioni in merito a una cultura del lavoro diversificata, equa e inclusiva in P3. Questa **DEI** politica delinea anche i principali programmi che faciliteranno questi obiettivi. P3 riconosce che le norme culturali cambiano e che emergono nuovi concetti e gruppi. Per questo motivo, questa Politica definisce iniziative e aspirazioni di ampio respiro piuttosto che misure prescrittive, per consentire un maggior grado di flessibilità e adattabilità all'interno della nostra organizzazione.

Questa politica si applica a tutti i dipendenti di P3 e incoraggiamo i nostri fornitori, appaltatori e clienti a rispettare questi principi.

2. Approccio, obiettivi e aspirazioni

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

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

Per il programma DEI di P3, P3 si impegna a garantire pari opportunità a tutti e aspira a:

- Sensibilizzare alle pari opportunità;
- Creare canali di comunicazione aperti per un produttivo dialogo ;
- Sviluppare una cultura inclusiva ed equa che ispiri i sottorappresentati gruppi ;
- Fornire uno spazio sicuro ai nostri dipendenti, indipendentemente dal loro background o dalle loro differenze, eliminando le molestie, la discriminazione, le pratiche sleali, il bullismo e altri tipi di abusivi comportamenti nel nostro luogo di lavoro e al di fuori di esso; e
- Riconoscere e affrontare questi fattori nel nostro luogo di lavoro per migliorare e modificare i comportamenti e i modelli in modo che P3 sia un luogo di lavoro diversificato e inclusivo.

I risultati attesi di una cultura ben strutturata, diversificata e accettante:

- Assistere la missione di essere il datore di lavoro preferito nel nostro di P3 settore;
- Fornire i più alti livelli di al cliente servizio ;
- Consentire a tutti i dipendenti di P3 di crescere e avere successo; e
- Ottenere un vantaggio competitivo con pensieri e concetti diversi.

3. Programma DEI

Per facilitare il programma DEI della P3, questa Politica descrive misure operative quali la comunicazione e il linguaggio, la governance del programma, il monitoraggio e la rendicontazione, la composizione e gli obiettivi della leadership.

P3 Politica di diversità, equità e inclusione

MFiles ID 290879

Versione al 12.12.2024



Le iniziative applicabili comprendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le iniziative per i dipendenti, come l'attrazione dei talenti, le pratiche di fidelizzazione dei dipendenti (ad esempio, retribuzione e benefit, formazione per lo sviluppo professionale e avanzamento di carriera, come promozioni, trasferimenti, programmi sociali, di benessere e di altro tipo).

3.1 Misure operative del programma

3.1.1 La governance

Il programma DEI di P3 è sponsorizzato dai livelli più alti del management, ma garantisce il coinvolgimento di tutti i livelli del personale. Diversi dipartimenti competenti, in particolare i nostri team Risorse Umane ("HR"), Legale e Ambiente, Sociale e Governance ("ESG"), possono essere responsabili di aspetti specifici dell'attuazione della di P3Politica e del programma DEI.

3.1.2 Comunicazione e linguaggio

Il di P3 programma DEI sarà comunicato regolarmente ai nostri dipendenti che vi aderiscono (ad esempio, utilizziamo metodi diversi e accessibili come newsletter, bacheche e intranet per tenere aggiornati i dipendenti sulle politiche e le pratiche in materia di diversità e sulle modalità di partecipazione.

P3 garantirà canali appropriati per le voci dei dipendenti e che i diversi gruppi si sentano in grado di accedere.

3.1.3 Misurare, rivedere e rafforzare

La misurazione delle principali metriche DEI sarà utilizzata sia internamente che esternamente. Le metriche interne non condivise pubblicamente saranno utilizzate per valutare il successo del programma DEI o per riorientare gli sforzi che possono essere migliorati.

3.2 Iniziative per i dipendenti

3.2.1 Attrazione dei talenti

P3 si propone di essere il datore di lavoro di riferimento per le persone adatte e qualificate nel nostro settore. P3 assume in base al merito e alla competenza, riconoscendo la necessità di raggiungere i gruppi sottorappresentati, soprattutto ai livelli dirigenziali.

- Ciò può significare estendere il nostro raggio d'azione a candidati con background e competenze diverse, collaborando con i partner che si occupano di coinvolgimento per facilitare la sensibilizzazione dei gruppi sottorappresentati.
- Per garantire lo sviluppo della consapevolezza e l'attuazione delle azioni, si potrebbe ricorrere a corsi di formazione come quello sui pregiudizi inconsci o altre misure per ridurli, rivolti ai reparti chiave e ai livelli dirigenziali.

3.2.2 Mantenimento dei dipendenti

- **Sistemazioni sul luogo di lavoro:** Negli uffici e nelle strutture della P3 potrebbero essere adottate soluzioni ragionevoli per i dipendenti e i lavoratori in loco con disabilità fisiche.

P3 Politica di diversità, equità e inclusione

MFiles ID 290879

Versione al 12.12.2024



- **Retribuzione e benefit:** P3 si impegna a offrire una retribuzione uguale a parità di valore a tutti i dipendenti allo stesso livello di gestione, indipendentemente da sesso, razza, religione, stato di famiglia, orientamento sessuale, età e abitudine. P3 può valutare periodicamente le potenziali disparità retributive per garantire l'equità dei fattori di diversità.

I benefici e le agevolazioni sul lavoro saranno attualmente valutati caso per caso.

I dipendenti che desiderano un accordo di questo tipo devono rivolgersi ai propri manager e/o al di Humanpartner aziendale Resources per una consulenza.

- **Formazione:** In tutta la P3 sono incoraggiate diverse categorie di formazione.

Queste formazioni possono includere:

- Programmi di leadership per aumentare la consapevolezza e dotare i leader delle competenze fondamentali.
 - Formazione sui pregiudizi inconsci per i livelli dirigenziali e le risorse umane
 - Sviluppo professionale che includa i sottorappresentati ed gruppi per garantire che emarginati P3 abbia una pipeline di individui qualificati a prescindere da fattori quali l'identificazione di genere, l'orientamento sessuale, la nazionalità, la razza, la religione e l'abitudine.
 - Facilitare la comprensione da parte dei dipendenti dei punti di vista di P3 sul rispetto, la collaborazione e l'equità per garantire che i valori di risuonino con tutti i dipendenti, influenzando i loro P3 comportamenti come conferma visiva e sociale di tali valori.
- **Progressione di carriera:** P3 tiene conto del DEI nel contesto della progressione di carriera, come ad esempio l'avanzamento di carriera dei dipendenti, i trasferimenti, la pianificazione della successione, ecc. Adotteremo azioni deliberate per garantire una progressione di carriera basata sul merito. A tal fine, facciamo appello a:
 - Revisioni annuali delle prestazioni
 - Programmi di formazione (già menzionati in precedenza) che includano gruppi sottorappresentati/marginalizzati
 - **Impegno:** P3 promuove attivamente la diversità e l'inclusione, sia all'interno del nostro studio che nel settore.
 - **Segnalazione di problemi:** P3 dispone di procedure per la segnalazione di problemi e reclami relativi alla DEI (ad esempio, mobbing, molestie). I dipendenti devono innanzitutto rivolgersi ai loro diretti responsabili per segnalare eventuali incidenti di questo tipo. Se il problema coinvolge il manager, i dipendenti possono riferire al loro business delle Risorse Umanepartner. Allo stesso modo, per intensificare le indagini, i dipendenti possono rivolgersi alle risorse o, se desiderano mantenere l'anonimato, al nostro contatto per le denunce di terzi, indicato sul sito web della compliance di P3 umane (<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>.)