

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

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



Kodeks postępowania

**Odpowiedzialny
menedżer**

Katie Schoultz, główny radca prawny grupy

Zatwierdzony przez

Frank Pörschke, dyrektor generalny

Obowiązuje od

6.11.2023

Aktualizacja

9.4.2024

Ważność

Bez ograniczeń, chyba że zaktualizowano lub wymieniono inaczej

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

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

Spis treści

1.	Wprowadzenie	3
2.	Etyka.....	3
3.	Prawa człowieka.....	4
4.	Sprawiedliwe traktowanie i równe szanse	5
5.	Zdrowie i bezpieczeństwo.....	5
6.	Ochrona danych	5
7.	Środowisko i zrównoważony rozwój.....	6
8.	Monitorowanie i naruszanie niniejszego kodeksu postępowania	6
9.	Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości.....	7

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

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

1. Wprowadzenie

P3 jest wyspecjalizowanym właścicielem, deweloperem i zarządcą europejskich nieruchomości logistycznych.

Misją P3, jako firmy zorientowanej na usługi, jest zapewnienie swoim klientom najwyższej jakości usług najmu w wysokiej jakości obiektach. P3 rozwija zrównoważone środowiskowo magazyny w celu osiągnięcia międzynarodowych standardów i zapewnienia najwyższej wartości dla naszych najemców i społeczności, którym służą.

Ponieważ utrzymanie reputacji P3 jest kluczowym priorytetem dla P3, naszą polityką jest prowadzenie działalności w sposób uczciwy i etyczny. Kodeks postępowania P3 zawiera wytyczne dotyczące sposobu, w jaki pracownicy i kluczowi interesariusze mogą stosować ten dokument w praktyce, a także tematy i praktyki, które należy wdrożyć w celu potwierdzenia Kodeksu postępowania P3.

1.1 Obowiązujące strony

Niniejszy Kodeks Postępowania ma zastosowanie do wszystkich pracowników P3, pracowników na miejscu, wykonawców, dostawców i najemców.

- Pracownicy P3 muszą zapoznać się z niniejszym Kodeksem postępowania i przyjąć go do wiadomości, zapewniając jego stosowanie w praktyce.
- P3 prowadzi działalność, oczekując, że jej dostawcy i najemcy będą działać w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami, w tym (między innymi) przepisami dotyczącymi praw człowieka, ochrony danych osobowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz przekupstwu i korupcji.
- Dostawcy i najemcy muszą niezwłocznie powiadomić P3, jeśli dowiedzą się o jakimkolwiek naruszeniu lub potencjalnym naruszeniu niniejszego Kodeksu Postępowania, za pośrednictwem kanałów opisanych w naszej polityce zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) oraz w sekcji 9 "Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości".

1.2 Zakres niniejszego Kodeksu postępowania

Zakres niniejszego Kodeksu postępowania obejmuje stanowisko i podejście P3 do etyki, praw człowieka, sprawiedliwego traktowania, zdrowia i bezpieczeństwa, ochrony danych osobowych oraz środowiska i zrównoważonego rozwoju.

Dział audytu wewnętrznego regularnie zapewnia proaktywną zgodność z przepisami, wraz ze specjalistą ds. zgodności P3.

2. Etyka

2.1 Przekupstwo i korupcja

P3 prowadzi działalność w sposób uczciwy i etyczny. P3 stosuje podejście zerowej tolerancji dla łapownictwa i korupcji oraz zobowiązuje się do profesjonalnego, uczciwego i rzetelnego działania we wszystkich swoich działaniach, transakcjach biznesowych i relacjach.

Pracownicy P3 są zobowiązani do postępowania ściśle zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i politykami P3 dotyczącymi przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji oraz konfliktom interesów. Każdego roku pracownicy są zobowiązani do wypełnienia Deklaracji konfliktu interesów i uczestniczenia w obowiązkowych szkoleniach grupowych na te tematy. W przypadku pojawienia się konfliktu interesów poszczególne osoby są zobowiązane do wypełnienia i złożenia Deklaracji konfliktu interesów w tym zakresie.

2.2 Pranie pieniędzy

P3 przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

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

terroryzmu oraz oczekuje od swoich pracowników, dostawców i najemców powstrzymania się od wszelkich nieetycznych, nielegalnych lub nieuczciwych zachowań w tym obszarze.

Wymogi dotyczące zamówień są szczegółowo określone w Polityce zamówień P3, w zakresie której wszyscy pracownicy P3 są obowiązkowo szkoleni.

2.3 Zgodność z sankcjami

P3 przestrzega zasad embarga OFAC, ONZ, Wielkiej Brytanii i UE i oczekuje, że jej dostawcy, najemcy i inni partnerzy biznesowi również będą w pełni przestrzegać tych zasad. W szczególności, jeśli partnerzy biznesowi P3 lub którykolwiek z ich podmiotów stowarzyszonych, bezpośrednich lub pośrednich udziałowców, kadry kierowniczej lub UBO znajdują się na którejkolwiek z list sankcyjnych wymienionych poniżej lub jeśli którykolwiek z nich prowadzi interesy z osobami lub podmiotami znajdującymi się na tych listach, P3 zastrzega sobie prawo do zakończenia relacji biznesowych z takim sprzedawcą lub najemcą.

Listy sankcji: lista obserwacyjna OFAC SDN (USA); lista HM Treasury (Wielka Brytania); "skonsolidowana lista" ONZ; mapa sankcji UE lub dowolna lista sankcji na poziomie krajowym (w dowolnym kraju, w którym P3 lub jego akcjonariusz ma udziały).

2.4 Konkurencja

P3 ustanawia i prowadzi wszystkie swoje działania biznesowe w sposób uczciwy i rzetelny, aby chronić uczciwą konkurencję, zgodnie z naszą Polityką Zakupów.

P3 przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji i przepisów antymonopolowych oraz przyjmuje podejście zerowej tolerancji dla działań, które zakłócają, ograniczają lub utrudniają wolny handel i konkurencję, niezależnie od kraju, w którym pracownicy, dostawcy i najemcy P3 prowadzą swoją działalność.

3. Prawa człowieka

3.1 Współczesne niewolnictwo, handel ludźmi i prawa człowieka

P3 stosuje zasadę zerowej tolerancji wobec wszelkich form handlu ludźmi, pracy dzieci, pracy przymusowej lub obowiązkowej, co dotyczy również sprzedawców i najemców P3. Sprzedawcy i najemcy muszą przestrzegać lokalnych przepisów dotyczących minimalnego wieku pracowników oraz wszelkich innych obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących pracy dzieci. Zasady te zostały szczegółowo opisane w Polityce P3 dotyczącej praw człowieka.

Wszyscy główni najemcy i dostawcy muszą zadeklarować, że podejmują kroki w celu zapobiegania współczesnemu niewolnictwu, pracy przymusowej i handlowi ludźmi w kwestionariuszu Poznaj swojego klienta (KYC) P3.

Sprzedawcy i najemcy P3 muszą również wdrożyć odpowiednie procedury w celu zapewnienia, że nie są bezpośrednio lub pośrednio (tj. poprzez swój łańcuch dostaw) zaangażowani we współczesne niewolnictwo lub handel ludźmi.

3.2 Wynagrodzenia i świadczenia

Oczekuje się, że P3, wraz ze swoimi dostawcami i najemcami, będzie przestrzegać wszystkich lokalnych przepisów dotyczących godzin pracy. P3 dba o to, by pracownicy P3 otrzymywali wynagrodzenie, a także oczekuje, że wszystkie osoby zatrudnione przez dostawców i najemców P3 otrzymają wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnej ustawowej płacy.

3.3 Swoboda przemieszczania się i zrzeszania

P3 szanuje wolność zrzeszania się swoich pracowników. Sprzedawcy i najemcy nie mogą stosować żadnych środków przymusu w celu ograniczania swoich pracowników lub pracowników P3 w jakikolwiek sposób.

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

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

Oczekuje się, że sprzedawcy i najemcy nie będą bezzasadnie ograniczać swobody przemieszczania się swoich pracowników ani fizycznie ograniczać ich do miejsca pracy lub powiązanych pomieszczeń.

Sprzedawcy i najemcy P3 muszą szanować prawa pracowników do zrzeszania się i otwartego omawiania warunków pracy z kierownictwem, bez obawy przed nękaniami lub zastraszaniem, przynajmniej w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy prawa i regulacje.

4. Sprawiedliwe traktowanie i równe szanse

P3 oczekuje, że wszyscy jej pracownicy będą traktować się nawzajem z przyzwoitością, szacunkiem i godnością. Dyskryminacja i molestowanie są niezgodne z prawem, a P3 stosuje politykę zerowej tolerancji dla wszelkich form dyskryminacji lub molestowania w miejscu pracy.

4.1 Różnorodność, równość i włączenie

P3 dąży do budowania kultury równości i integracji; dzieje się tak, ponieważ jest to nie tylko słuszne, ale także zapewnia nam przewagę konkurencyjną.

P3 bierze pod uwagę różnorodne czynniki, w tym wiek, pochodzenie etniczne, płeć, tożsamość lub ekspresję płciową, różnice językowe, narodowość i pochodzenie narodowe, rodzinę i stan cywilny (w tym ciążę i macierzyństwo), ablezizm, rasę, religię i przekonania, orientację seksualną, kolor skóry, klasę społeczną i ekonomiczną, wykształcenie, styl pracy i zachowania, przynależność polityczną i wszelkie inne cechy, które czynią naszych pracowników wyjątkowymi.

P3 nie toleruje dyskryminacji ani uprzedzeń i oczekujemy, że nasi dostawcy i najemcy będą podzielać te wartości.

4.2 Nękanie i zastraszanie

Pracownicy P3 mają prawo do wolności od nękania i zastraszania. P3 zobowiązuje się do promowania środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, molestowania, zastraszania lub innych form nękania, a od dostawców i najemców P3 oczekuje się przyjęcia takiego samego podejścia.

5. Zdrowie i bezpieczeństwo

P3 uznaje, że ponosi odpowiedzialność wobec swoich pracowników w zakresie ich zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu. P3 dąży do zapewnienia i utrzymania bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, sprzętu i systemów pracy dla wszystkich pracowników oraz do zapewnienia informacji, szkoleń i nadzoru w razie potrzeby w tym celu. Podobnie P3 oczekuje od swoich dostawców i najemców przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa.

P3 jest prawnie zobowiązana do zapewnienia, aby jej pracownicy przestrzegali obowiązujących przepisów prawa i w rozsądnym zakresie dbali o własne zdrowie i bezpieczeństwo, a także zdrowie i bezpieczeństwo innych osób, na które mogą mieć wpływ ich działania lub zaniechania. Oczekuje się, że pracownicy P3 będą wspierać firmę w jej wysiłkach na rzecz stworzenia bezpiecznego i efektywnego miejsca pracy.

Wszyscy pracownicy P3 są zobowiązani do przestrzegania instrukcji danego pracodawcy P3 oraz do uczestnictwa w okresowych szkoleniach BHP organizowanych przez pracodawcę.

6. Ochrona danych

P3 zobowiązuje się do zapewnienia, że wszystkie dane osobowe przetwarzane przez P3 są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi i wyłącznie do celów, dla których dane te zostały przekazane P3. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do traktowania wszelkich danych dotyczących osób prywatnych, o których się dowiedzą, w sposób ściśle poufny i zgodnie z polityką P3 w zakresie ochrony danych osobowych.

Oczekuje się, że sprzedawcy i najemcy będą przetwarzać dane osobowe zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, w szczególności z ogólnym rozporządzeniem o ochronie

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
danych 2016/679. Od sprzedawców i najemców przetwarzających dane osobowe w imieniu P3 oczekuje się przetwarzania takich danych zgodnie z Polityką prywatności P3.

7. Środowisko i zrównoważony rozwój

P3 zobowiązuje się do zrozumienia i ograniczenia swojego wpływu na środowisko i oczekuje tego samego od swoich dostawców i najemców. Szczegóły przedstawiono w Polityce środowiskowej i energetycznej P3.

Sprzedawcy i najemcy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów, zasad i regulacji związanych ze środowiskiem i starać się działać w sposób, który maksymalizuje zrównoważony rozwój zasobów i zmniejsza negatywny wpływ na świat przyrody.

Ponadto oczekuje się, że sprzedawcy i najemcy P3 włączą praktyki odpowiedzialne środowiskowo do wszystkich swoich działań związanych z ich współpracą z nami.

Sprzedawcy i najemcy są proszeni o dostarczenie P3 kopii swoich polityk zarządzania środowiskowego, zrównoważonego rozwoju i ESG za pośrednictwem kwestionariusza Poznaj swojego klienta (KYC) lub innych podobnych wniosków wydawanych od czasu do czasu przez P3.

8. Monitorowanie i naruszanie niniejszego kodeksu postępowania

P3 stara się rozwiązywać drobne kwestie związane z wydajnością i niewłaściwym postępowaniem w sposób nieformalny między zainteresowanymi osobami a ich bezpośrednim przełożonym. Powtarzające się drobne incydenty, poważne pojedyncze wykroczenia lub poważne przykłady niewłaściwego postępowania są rozpatrywane w ramach procedury dyscyplinarnej zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym.

Na każdym etapie procedury dyscyplinarnej pracownik P3 zostanie poinformowany o charakterze skargi i będzie miał możliwość przedstawienia swoich racji przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji; otrzyma pisemne podsumowanie każdej rozprawy dyscyplinarnej i zostanie poproszony o podpisanie kopii w celu potwierdzenia jej treści (zapis ten będzie przechowywany w jego aktach osobowych).

P3 uznaje każdą formę niewłaściwego postępowania, która może zagrozić działalności lub reputacji P3, lub która nieodwracalnie narusza zaufanie i relacje robocze między P3 a jej pracownikiem, za rażące wykroczenie, zwykle mające określone konsekwencje wynikające z umów o pracę.

Poniższa lista zawiera przykłady wykroczeń sklasyfikowanych jako rażące uchybienia, które mogą prowadzić do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym:

- Jakiegokolwiek aktu lub próba aktu przemocy lub obraźliwego zachowania wobec osób lub złośliwego uszkodzenia mienia i/lub sprzętu P3, lub jakiegokolwiek aktu dyskryminacji lub nękania.
- Kradzież, oszustwo, podanie fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji lub jakiegokolwiek aktu nieuczciwości
- Wszelkie akty rażącego zaniedbania lub umyślnego wykroczenia, nieuprawnionego wykorzystania lub ujawnienia informacji poufnych bez zgody kierownictwa, działania w imieniu P3 bez odpowiedniego upoważnienia, nadużycia wydatków, niewłaściwego wykorzystania komputerów lub danych P3, żądania, przyjmowania lub oferowania łapówek finansowych lub innych zachęt, angażowania się w wykorzystywanie informacji poufnych.
- Odurzanie się alkoholem lub posiadanie, używanie lub sprzedaż nielegalnych narkotyków na terenie P3 lub podczas prowadzenia działalności przez P3.
- Naruszenia przepisów bezpieczeństwa, które zagrażają bezpieczeństwu innych osób lub narażają aktywa P3 na ryzyko.
- Wszelkie działania przestępcze potwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu lub mające oczywisty charakter przestępczy

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jedyną wiążącą wersją niniejszej Polityki jest wersja angielska.

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

9. Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

Polityka P3 dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) ma na celu ułatwienie zgłaszania nieprawidłowości popełnionych przez P3, w ramach P3 lub w związku z działalnością P3. Polityka zgłaszania nieprawidłowości jest publicznie dostępna i skierowana do wszystkich kierowników, pracowników, konsultantów i współpracowników P3.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących treści niniejszego Kodeksu prosimy o kontakt z kierownikiem P3, specjalistą ds. zgodności P3 lub głównym radcą prawnym Grupy.

Specjalista ds. zgodności

Tel.: +420 225 987 400

E-mail: compliance@p3parks.com

Formularz anonimowego zgłaszania nieprawidłowości (<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 "*Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości*".

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>)