

Jest to automatyczne, niewiążące tłumaczenie. Jediną 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.



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Podpis
Odpowiedzialny menedżer
Obowiązuje od
Aktualizacja

Ważność

Frank Pörschke, dyrektor generalny
Stanislav Antoš, Grupydyrektor HR
21.2.2024
12.12.2024

Bez ograniczeń, chyba że zaktualizowano lub
wymieniono inaczej



Spis treści

1.	Do czego służy niniejsza Polityka?	3
2.	Podejście, cele i aspiracje	3
3.	Program DEI	3



1. Do czego służy niniejsza Polityka?

P3 Logistic Parks ("P3") jest wiodącym europejskim inwestorem, deweloperem i zarządcą nieruchomości logistycznych z wizją tworzenia przestrzeni dla naszych najemców i społeczności, w których działamy.

Nasza Polityka Różnorodności, Równości i Włączenia ("DEI") określa podstawy naszego podejścia i aspiracji dotyczących różnorodnej, równej i włączającej kultury pracy w P3. Polityka ta określa również główne programy, które ułatwią realizację tych celów. P3 zdaje sobie sprawę, że normy kulturowe ulegają zmianom i pojawiają się nowe koncepcje i grupy. W związku z tym niniejsza Polityka określa szerokie inicjatywy i aspiracje, a nie nakazowe środki, aby umożliwić większy stopień elastyczności i zdolności adaptacyjnych w naszej organizacji.

Niniejsza Polityka dotyczy wszystkich pracowników P3 i zachęcamy naszych dostawców, wykonawców i klientów do przestrzegania tych zasad.

2. Podejście, cele i aspiracje

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

P3 bierze pod uwagę różne czynniki, w tym wiek, pochodzenie etniczne, płeć, tożsamość lub ekspresję płciową, różnice językowe, narodowość lub pochodzenie narodowe, rodzinę lub stan cywilny (w tym ciążę i macierzyństwo), ableizm, rasę, religię lub przekonania, orientację seksualną, kolor skóry, klasę społeczną lub ekonomiczną, wykształcenie, styl pracy i zachowania, przynależność polityczną i wszelkie inne cechy, które sprawiają, że nasi pracownicy są wyjątkowi.

W przypadku programu DEI P3 zobowiązuje się do zapewnienia równych szans dla wszystkich i dąży do tego:

- Podnoszenie świadomości na temat równych szans;
- Stwórz otwarte kanały komunikacji dla produktywnego dialogu;
- Rozwijaj integracyjną i sprawiedliwą kulturę, która inspirowanie niedostatecznie reprezentowane grupy;
- Zapewnienie bezpiecznej przestrzeni dla naszych pracowników, niezależnie od ich pochodzenia lub różnic, poprzez wyeliminowanie nękania, dyskryminacji, nieuczciwych praktyk, zastraszania i innych rodzajów niewłaściwych zachowań w naszym miejscu pracy i poza nim; oraz
- Rozpoznanie i zajęcie się tymi czynnikami w naszym miejscu pracy w celu poprawy i zmiany zachowań i wzorców, tak aby P3 było zróżnicowanym i integracyjnym miejscem pracy.

Oczekiwane rezultaty dobrze zaokrąglonej, zróżnicowanej i akceptującej kultury:

- Wspieranie misji jako pracodawcy z wyboru w naszej P3 branży;
- Zapewnienie najwyższego poziomu obsługi klienta;
- Umożliwienie wszystkim pracownikom rozwoju i odnoszenia sukcesów; oraz P3
- Uzyskanie przewagę konkurencyjną dzięki różnorodnym pomysłom i koncepcjom.

3. Program DEI

Aby ułatwić realizację programu DEI w P3, niniejsza Polityka opisuje środki operacyjne, takie jak komunikacja i język, zarządzanie programem, monitorowanie i raportowanie oraz skład i cele kierownictwa.



Odpowiednie inicjatywy obejmują między innymi inicjatywy pracownicze, takie jak przyciąganie talentów, praktyki zatrzymywania pracowników (np. wynagrodzenie i świadczenia, szkolenia w zakresie rozwoju zawodowego i awansu zawodowego, takie jak awanse, przeniesienia, programy socjalne, programy dotyczące dobrego samopoczucia i inne).

3.1 programu Środki operacyjne

3.1.1 Zarządzanie

Program DEI P3 jest sponsorowany przez najwyższe szczeble kierownictwa, ale zapewnia zaangażowanie na wszystkich poziomach naszego personelu. Różne odpowiednie działy, a mianowicie nasze zespoły ds. zasobów ludzkich ("HR"), prawne i środowiskowe, społeczne i zarządzania ("ESG"), mogą być odpowiedzialne za określone aspekty wdrażania polityki i programu DEI P3.

3.1.2 Komunikacja i język

Program DEI w P3 będzie regularnie komunikowany naszym pracownikom, którzy wyrażą na to zgodę (na przykład używamy różnych i dostępnych metod, takich jak biuletyny, tablice ogłoszeń i intranety, aby informować pracowników na bieżąco o polityce różnorodności, praktykach i sposobach uczestnictwa).

P3 zapewni odpowiednie kanały dla głosów naszych pracowników, a różne grupy będą czuły, że mają do nich dostęp.

3.1.3 Pomiar, przegląd i wzmocnienie

Pomiary kluczowych wskaźników DEI będą wykorzystywane zarówno wewnętrznie, jak i raportowane zewnętrznie. Wewnętrzne wskaźniki, które nie są udostępniane publicznie, zostaną wykorzystane do oceny sukcesu programu DEI lub przekierowania wysiłków, które można poprawić.

3.2 Inicjatywy pracownicze

3.2.1 Przyciąganie talentów

P3 dąży do tego, aby być pracodawcą z wyboru dla osób odpowiednio dopasowanych i wykwalifikowanych w naszej branży. P3 zatrudnia w oparciu o zasługi i kompetencje, uznając potrzebę dotarcia do niedostatecznie reprezentowanych grup, zwłaszcza na szczeblach kierowniczych.

- Może to oznaczać rozszerzenie naszego zasięgu na kandydatów o różnym pochodzeniu i umiejętnościach, współpracujących z partnerami w celu ułatwienia dotarcia do niedostatecznie reprezentowanych grup.
- Szkolenia, takie jak nieświadome uprzedzenia lub inne środki mające na celu zmniejszenie uprzedzeń, mogą być stosowane w kluczowych działach i na szczeblach kierowniczych, aby zapewnić rozwój świadomości i wdrożenie działań.

3.2.2 Zatrzymanie pracowników

- **Udogodnienia w miejscu pracy:** Rozsądne udogodnienia w biurach i obiektach P3 mogą być zapewnione pracownikom i pracownikom na miejscu z niepełnosprawnością fizyczną.

P3 Polityka różnorodności, równości i integracji

MFiles ID 290879

Wersja na dzień 12.12.2024



- **Wynagrodzenie i świadczenia:** P3 dąży do oferowania równego wynagrodzenia za tę samą wartość dla wszystkich pracowników na tym samym poziomie zarządzania, niezależnie od płci, rasy, religii, statusu rodzinnego, orientacji seksualnej, wieku i niepełnosprawności. P3 może okresowo oceniać potencjalne różnice w wynagrodzeniach, aby zapewnić sprawiedliwość w odniesieniu do czynników różnorodności.

Świadczenia i udogodnienia związane z pracą będą obecnie przyznawane indywidualnie dla każdego przypadku.

Pracownicy poszukujący takiego rozwiązania powinni skontaktować się ze swoimi przełożonymi i/lub Humanpartnerem biznesowym Resources w celu konsultacji.

- **Szkolenia:** W P3 zachęca się do korzystania z kilku kategorii szkoleń.

Szkolenia te mogą obejmować:

- Programy przywództwa zwiększające świadomość i wyposażające liderów w podstawowe umiejętności
 - Szkolenie w zakresie nieświadomych uprzedzeń dla kadry zarządzającej i HR
 - Rozwój zawodowy, w tym niedostatecznie reprezentowanych i grup, w celu zapewnienia, że marginalizowanych P3 będzie dysponować wykwalifikowanymi osobami, niezależnie od czynników takich jak identyfikacja płciowa, orientacja seksualna, narodowość, rasa, religia i niepełnosprawność.
 - Ułatwianie pracownikom zrozumienia punktów widzenia P3 w zakresie szacunku, współpracy i uczciwości w celu zapewnienia, że wartości rezonują ze wszystkimi pracownikami, wpływając na ich P3 zachowania jako wizualne i społeczne potwierdzenie tych wartości.
- **Rozwój kariery:** P3 ma na uwadze DEI w kontekście rozwoju kariery, takiego jak rozwój kariery pracowników, transfery, planowanie sukcesji itp. Podejmiemy celowe działania w celu zapewnienia awansu zawodowego opartego na zasługach. Aby to umożliwić, wzywamy:
 - Roczne przeglądy wyników
 - Programy szkoleniowe (wspomniane wcześniej) obejmujące niedostatecznie grupy reprezentowane/marginalizowane
 - **Zaangażowanie:** P3 aktywnie promuje różnorodność i integrację, zarówno wewnątrz naszej firmy, jak i w całej branży.
 - **Zgłaszanie problemów:** W P3 obowiązują procedury zgłaszania kwestii związanych z DEI i skarg (np. mobbing, molestowanie). Pracownicy powinni najpierw skontaktować się ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi, aby zgłosić takie incydenty. Jeśli sprawa dotyczy kierownika, pracownicy mogą zgłosić się do swojego biznesowego HRpartnera. Podobnie, w celu eskalacji dochodzeń, pracownicy mogą skontaktować się z działem kadr lub, jeśli chcą pozostać anonimowi, z naszą zewnętrzną osobą kontaktową ds. zgłaszania nieprawidłowości, wyszczególnioną na stronie internetowej P3 dotyczącej zgodności z przepisami (<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>.)