

*Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.*



Codul de conduită

Manager responsabil	Katie Schoultz, consilier general al grupului
Aprobat de	Frank Pörschke, CEO
Valabil de la	6.11.2023
Actualizat	9.4.2024
Valabilitate	Nelimitat, cu excepția cazului în care este actualizat sau înlocuit altfel

Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.

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

Tabel de conținut

1.	Introducere	3
2.	Etică.....	3
3.	Drepturile omului.....	4
4.	Tratament echitabil și șanse egale.....	5
5.	Sănătate și siguranță.....	5
6.	Protecția datelor	5
7.	Mediu și durabilitate.....	5
8.	Monitorizarea și încălcarea prezentului cod de conduită	6
9.	Punerea de întrebări și exprimarea preocupărilor	6

Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.

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

1. Introducere

P3 este un proprietar, dezvoltator și administrator specializat de proprietăți logistice europene.

În calitate de companie orientată spre servicii, misiunea P3 este de a oferi clienților săi o experiență de ocupare superioară în active de înaltă calitate. P3 dezvoltă depozite durabile din punct de vedere ecologic, cu scopul de a atinge standarde internaționale și de a oferi valoare maximă chiriașilor noștri și comunităților pe care le deservesc.

Deoarece menținerea reputației P3 este o prioritate cheie pentru P3, politica noastră este de a desfășura toate activitățile sale în mod onest și etic. Codul de conduită P3 oferă îndrumări cu privire la modul în care angajații săi și principalele părți interesate pot pune în practică acest document, precum și subiecte și practici care ar trebui să fie implementate pentru a afirma Codul de conduită P3.

1.1 Părți aplicabile

Acest Cod de conduită se aplică tuturor angajaților P3, lucrătorilor de pe șantier, contractorilor, furnizorilor și chiriașilor.

- Angajații P3 trebuie să revizuiască și să recunoască acest Cod de conduită, asigurându-se că acesta este pus în practică.
- P3 își desfășoară activitatea așteptându-se ca furnizorii și chiriașii săi să acționeze în deplină conformitate cu legile aplicabile, inclusiv (printre altele) cele referitoare la drepturile omului, protecția datelor personale, sănătatea și siguranța, combaterea spălării banilor și combaterea mitei și corupției.
- Furnizorii și chiriașii trebuie să informeze P3 imediat dacă au cunoștință de orice încălcare sau potențială încălcare a prezentului Cod de conduită, prin intermediul canalelor descrise în politica noastră de informare (denunțare) și în secțiunea 9 "Punerea de întrebări și exprimarea preocupărilor".

1.2 Domeniul de aplicare al prezentului cod de conduită

Domeniul de aplicare al acestui Cod de conduită include poziția și abordarea P3 privind etica, drepturile omului, tratamentul echitabil, sănătatea și siguranța, protecția datelor personale, mediul și durabilitatea.

Un departament de audit intern asigură conformitatea proactivă în mod regulat, împreună cu ofițerul de conformitate al P3.

2. Etică

2.1 Mită și corupție

P3 își desfășoară toate activitățile într-un mod onest și etic. P3 adoptă o abordare de toleranță zero față de mită și corupție și se angajează să acționeze profesional, corect și cu integritate în toate operațiunile, afacerile și relațiile sale.

Angajații P3 sunt obligați să se comporte strict în conformitate cu legile aplicabile și cu politicile P3 privind combaterea mitei și corupției și conflictele de interese. În fiecare an, angajații sunt obligați să completeze o Declarație privind conflictele și să participe la instruire de grup obligatorii pe aceste teme. Pe măsură ce apar conflicte, persoanele sunt obligate să completeze și să prezinte o Declarație privind conflictele în acest sens.

2.2 Spălarea banilor

P3 respectă legile aplicabile privind combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului și se așteaptă ca angajații, vânzătorii și chiriașii săi să se abțină de la orice comportament lipsit de etică, ilegal sau neloial în acest domeniu.

Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.

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

Cerințele în materie de achiziții publice sunt stabilite în detaliu în Politica de achiziții publice P3, pe baza căreia tot personalul P3 este instruit în mod obligatoriu.

2.3 Respectarea sancțiunilor

P3 respectă regulile de embargo ale OFAC, ONU, Regatului Unit și UE și se așteaptă ca furnizorii, chiriașii și alți parteneri de afaceri ai săi să respecte pe deplin aceste reguli. În special, în cazul în care partenerii de afaceri ai P3 sau oricare dintre afiliații, acționarii direcți sau indirecti, directorii sau UBO ai acestora sunt incluși pe oricare dintre listele de sancțiuni menționate mai jos sau în cazul în care oricare dintre aceștia desfășoară activități comerciale cu orice persoane sau entități de pe aceste liste, P3 își rezervă dreptul de a înceta relația de afaceri cu respectivul furnizor sau chiriaș.

Liste de sancțiuni: lista de supraveghere a OFAC SDN (Office of Foreign Assets Control's Special Designated Nationals List) (SUA); lista HM Treasury (Marea Britanie); "Lista consolidată" a Națiunilor Unite; Harta de sancțiuni a UE sau orice listă de sancțiuni la nivel național (în orice țară în care P3 sau acționarul său are un interes).

2.4 Concurență

P3 stabilește și desfășoară toate activitățile sale de afaceri într-un mod corect și onest pentru a proteja concurența loială, așa cum este subliniat în Politica noastră de achiziții.

P3 respectă toate reglementările aplicabile în materie de concurență și antitrust și adoptă o abordare de toleranță zero față de acțiunile care denaturează, restricționează sau împiedică comerțul liber și concurența, indiferent de țara în care angajații, furnizorii și chiriașii P3 își desfășoară activitățile.

3. Drepturile omului

3.1 Sclavia modernă, traficul de persoane și drepturile omului

P3 adoptă o abordare de toleranță zero față de orice formă de trafic de persoane, muncă infantilă, forțată sau obligatorie, care se extinde la furnizorii și chiriașii P3. Furnizorii și chiriașii trebuie să respecte legile locale privind vârsta minimă pentru lucrători și orice alte legi și reglementări aplicabile privind munca copiilor. Aceste principii sunt detaliate mai detaliat în Politica P3 privind drepturile omului.

Toți chiriașii și furnizorii importanți trebuie să declare că iau măsuri pentru a preveni sclavia modernă, munca forțată și traficul de ființe umane în chestionarul P3 de cunoaștere a clientului (KYC).

Furnizorii și chiriașii P3 trebuie, de asemenea, să dispună de proceduri adecvate pentru a se asigura că nu sunt implicați direct sau indirect (de exemplu, prin lanțul lor de aprovizionare) în sclavie modernă sau trafic de persoane.

3.2 Salarii și beneficii

P3, împreună cu furnizorii și chiriașii săi, trebuie să respecte toate legile locale referitoare la orele de lucru. P3 se asigură că angajații P3 sunt plătiți și se așteaptă ca orice persoană angajată de furnizorii și chiriașii P3 să fie plătită cel puțin cu salariul minim legal aplicabil.

3.3 Libertatea de circulație și de asociere

P3 respectă libertatea de asociere a angajaților săi. Furnizorii și chiriașii nu trebuie să folosească niciun mijloc coercitiv pentru a restricționa în vreun fel lucrătorii lor sau angajații P3. Furnizorii și chiriașii nu trebuie să restricționeze în mod nerezonabil libertatea de mișcare a lucrătorilor lor și nici să îi limiteze fizic la locul de muncă sau în spațiile aferente.

Furnizorii și chiriașii P3 trebuie să respecte drepturile lucrătorilor de a se asocia cu conducerea și de a discuta deschis despre condițiile lor de muncă cu aceasta, fără teama de hărțuire sau intimidare, cel puțin în măsura permisă de legile și reglementările aplicabile.

Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.

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

4. Tratament echitabil și șanse egale

P3 se așteaptă ca toți angajații săi să se trateze reciproc cu decență, respect și demnitate. Discriminarea și hărțuirea sunt ilegale și P3 aplică o politică de toleranță zero față de orice formă de discriminare sau hărțuire la locul de muncă.

4.1 Diversitate, echitate și incluziune

P3 își propune să construiască o cultură echitabilă și incluzivă; acest lucru se datorează faptului că nu este doar un lucru corect de făcut, ci ne oferă și un avantaj competitiv.

P3 ia în considerare factorii de diversitate pentru a include vârsta, etnia, sexul, identitatea sau expresia de gen, diferențele de limbă, naționalitatea și originea națională, familia și starea civilă (inclusiv sarcina și maternitatea), aptitudinile, rasa, religia și convingerile, orientarea sexuală, culoarea pielii, clasa socială și economică, educația, stilul de lucru și de comportament, afilierea politică și orice alte caracteristici care fac angajații noștri unici.

P3 nu tolerează discriminarea sau prejudecățile și ne așteptăm ca furnizorii și chiriașii noștri să împărtășească aceste valori.

4.2 Hărțuirea și intimidarea

Angajații P3 au dreptul de a nu fi hărțuiți și intimidați. P3 se angajează să promoveze un mediu de lucru lipsit de discriminare, hărțuire, intimidare sau alte forme de intimidare, iar furnizorii și chiriașii P3 trebuie să adopte aceeași abordare.

5. Sănătate și siguranță

P3 recunoaște că are o responsabilitate față de angajații săi în ceea ce privește sănătatea, siguranța și bunăstarea acestora. P3 își propune să asigure și să mențină condiții de lucru, echipamente și sisteme de lucru sigure și sănătoase pentru toți angajații și să ofere informații, instruire și supraveghere, după cum este necesar în acest scop. În mod similar, P3 se așteaptă ca furnizorii și chiriașii săi să respecte toate legile și reglementările aplicabile privind sănătatea și siguranța.

P3 are obligația legală de a se asigura că angajații săi respectă reglementările legale aplicabile și au grijă în mod rezonabil de propria sănătate și siguranță, precum și de cea a altor persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile lor. Se așteaptă ca angajații P3 să sprijine compania în efortul său de a crea un spațiu de lucru sigur și eficient.

Toți angajații P3 sunt obligați să urmeze instrucțiunile angajatorului P3 respectiv și să participe la instruirile periodice privind sănătatea și siguranța organizate de angajatorul lor.

6. Protecția datelor

P3 se angajează să se asigure că toate datele cu caracter personal prelucrate de P3 sunt tratate în conformitate cu standardele legale aplicabile și numai în scopurile pentru care datele au fost furnizate către P3. Toți angajații sunt obligați să trateze toate datele despre persoane private de care iau cunoștință în mod strict confidențial și în conformitate cu politicile P3 privind protecția datelor cu caracter personal.

Furnizorii și chiriașii trebuie să prelucreze datele cu caracter personal în conformitate cu toate legile și reglementările aplicabile, în special cu Regulamentul general privind protecția datelor 2016/679. Acei vânzători și chiriași care prelucrează date cu caracter personal în numele P3 trebuie să prelucreze aceste date în conformitate cu Politica de confidențialitate a P3.

7. Mediu și durabilitate

P3 se angajează să înțeleagă și să reducă impactul său asupra mediului și se așteaptă ca furnizorii și chiriașii

Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version. săi să facă la fel. Detaliile sunt prezentate în Politica de mediu și energie a P3.

Furnizorii și chiriașii trebuie să respecte toate legile, normele și reglementările aplicabile în ceea ce privește mediul și să încerce să opereze într-un mod care să maximizeze durabilitatea resurselor și să reducă orice impact negativ asupra lumii naturale.

În plus, furnizorii și chiriașii P3 trebuie să includă practici responsabile față de mediu în toate activitățile lor legate de afacerile cu noi.

Furnizorii și chiriașii sunt rugați să furnizeze P3 copii ale politicilor lor de management de mediu, sustenabilitate și ESG prin intermediul chestionarului "Cunoaște-ți clientul" (KYC) sau alte solicitări similare emise de P3 din când în când.

8. Monitorizarea și încălcarea prezentului cod de conduită

P3 încearcă să rezolve problemele minore de performanță și conduită necorespunzătoare în mod informal între persoanele în cauză și managerul lor direct. Incidentele minore repetate, infracțiunile individuale grave sau exemplele grave de conduită necorespunzătoare sunt tratate în cadrul unei proceduri disciplinare în conformitate cu legislația locală aplicabilă.

În fiecare etapă a procedurii disciplinare, angajatul P3 va fi informat cu privire la natura plângerii și i se va oferi posibilitatea de a-și expune punctul de vedere înainte de luarea oricărei decizii; i se va oferi un rezumat scris al oricărei audieri disciplinare și i se va cere să semneze o copie pentru a confirma conținutul acesteia (o înregistrare a acesteia va fi păstrată în dosarul său personal).

P3 consideră orice formă de abatere care poate pune în pericol activitatea sau reputația P3 sau care afectează iremediabil încrederea și relația de lucru dintre P3 și angajatul său drept abatere gravă, având de obicei consecințe specifice în cadrul contractelor de muncă.

Următoarea listă oferă exemple de infracțiuni clasificate drept abateri grave care pot duce la încetarea raportului de muncă cu efect imediat:

- Orice act sau tentativă de act de violență sau comportament abuziv față de persoane sau deteriorarea intenționată a proprietății și/sau echipamentelor P3, sau orice act de discriminare sau hărțuire
- Furt, fraudă, furnizarea de informații false sau înșelătoare sau orice act de necinste
- Orice act de neglijență gravă sau abatere intenționată, utilizarea neautorizată sau divulgarea de informații confidențiale fără permisiunea conducerii, acționarea în numele P3 fără autorizația corespunzătoare, abuzul de cheltuieli, utilizarea necorespunzătoare a computerelor sau a datelor P3, solicitarea, acceptarea sau oferirea de mită financiară sau alte stimulente, implicarea în tranzacții cu informații privilegiate
- Intoxicația cu alcool sau deținerea, consumul sau vânzarea de droguri ilegale în incinta P3 sau în timpul activității P3
- Încălcări ale normelor de siguranță care pun în pericol siguranța altor persoane sau pun în pericol bunurile P3
- Orice acțiune penală confirmată de o hotărâre judecătorească definitivă sau care are în mod evident caracter penal

9. Punerea de întrebări și exprimarea preocupărilor

Politica de informare a P3 are scopul de a facilita raportarea abaterilor comise de P3, în cadrul P3 sau în legătură cu activitatea P3. Politica de informare este disponibilă publicului și se adresează tuturor managerilor, angajaților, consultanților și asociaților P3.

Dacă aveți întrebări sau doriți să ridicați probleme cu privire la conținutul acestui Cod, vă rugăm să



Aceasta este o traducere automată, fără caracter obligatoriu. Singura versiune obligatorie a prezentei politici este versiunea în limba engleză.

This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.
contactați managerul P3, ofițerul de conformitate P3 sau consilierul general al grupului.

Ofițer de conformitate

Tel.: +420 225 987 400

E-mail: compliance@p3parks.com

Formular de denunțare anonimă (<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 "*Punerea de întrebări și exprimarea preocupărilor*".

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>)