

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.



POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA, ECHITATEA ȘI INCLUZIUNEA

Semnare
Manager responsabil

Valabil de la
Actualizat

Valabilitate

Frank Pörschke, CEO
Stanislav Antoș, la nivel de grupdirector de resurse
umane
21.2.2024
12.12.2024
Nelimitat, cu excepția cazului în care este actualizat
sau înlocuit altfel

P3 Politica privind diversitatea, echitatea și incluziunea

MFiles ID 290879

Versiunea din 12.12.2024



Tabel de conținut

1.	Ce face această politică?	3
2.	Abordare, obiective și aspirații	3
3.	Programul DEI	3

P3 Politica privind diversitatea, echitatea și incluziunea

MFiles ID 290879

Versiunea din 12.12.2024



1. Ce face această politică?

P3 Logistic Parks ("P3") este cel mai important investitor, dezvoltator și administrator de active imobiliare logistice din Europa, cu viziunea de a crea spații pentru chiriașii noștri și comunitățile în care ne desfășurăm activitatea.

Politica ") stabilește bazele abordării și aspirațiilor noastre cu privire la o cultură a locului de muncă diversă, egală și incluzivă la P3. Această noastră privind diversitatea, echitatea și incluziunea ("DEI) politică subliniază, de asemenea, principalele programe care vor facilita atingerea acestor obiective. P3 recunoaște că normele culturale se schimbă, iar noi concepte și grupuri vor apărea. Ca atare, această politică stabilește inițiative și aspirații generale mai degrabă decât măsuri prescriptive pentru a permite un grad mai mare de flexibilitate și adaptabilitate în cadrul noastre organizației .

Această politică se aplică tuturor angajaților P3 și ne încurajăm furnizorii, contractorii și clienții să respecte aceste principii.

2. Abordare, obiective și aspirații

P3 își propune să construiască o cultură echitabilă și incluzivă, deoarece nu este doar un lucru corect de făcut, ci și un avantaj competitiv pentru P3.

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

Pentru programul DEI al P3, P3 se angajează să ofere șanse egale pentru toți și aspiră la:

- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la egalitatea de șanse;
- Creați canale de comunicare deschise pentru productivun dialog ;
- Dezvoltarea unei culturi incluzive și echitabile care să inspire subreprezentategrupurile ;
- să oferim un spațiu sigur pentru angajații noștri, indiferent de originea sau diferențele lor, prin eliminarea hărțuirii, discriminării, practicilor neloiale, intimidării și a altor tipuri de abuzive comportamente la locul nostru de muncă și nu numai; și
- Să recunoaștem și să abordăm acești factori la locul nostru de muncă pentru a îmbunătăți și schimba comportamentele și modelele, astfel încât P3 să fie un loc de muncă divers și incluziv.

Rezultatele așteptate ale unei culturi bine conturate, diverse și acceptabile:

- Sprijiniți misiunea a fi angajatorul preferat în noastrăP3 de industria ;
- Oferiți cele mai înalte niveluri de servicii pentru clienți;
- Să permită tuturor angajaților să se dezvolte și să aibă succes; șiP3
- Conduceți un avantaj competitiv cu gânduri și concepte diverse.

3. Programul DEI

Pentru a facilita programul DEI al P3, această politică descrie măsurile operaționale, cum ar fi comunicarea și limbajul, guvernanta programului, monitorizarea și raportarea, precum și componenta/țintele

P3 Politica privind diversitatea, echitatea și incluziunea

MFiles ID 290879

Versiunea din 12.12.2024



conducerii.

Inițiativele aplicabile includ, fără a se limita la acestea, inițiativele privind angajații, cum ar fi atragerea talentelor, practicile de retenție a angajaților (de exemplu, remunerarea și beneficiile, formarea pentru dezvoltarea profesională și avansarea în carieră, cum ar fi promovările, transferurile, programele sociale, de bunăstare și altele).

3.1 Programul Măsurii operaționale

3.1.1 Guvernanță

Programul DEI al P3 este sponsorizat de cele mai înalte niveluri ale conducerii noastre, dar asigură implicarea tuturor nivelurilor personalului nostru. Diverse departamente relevante, și anume echipele noastre de Resurse Umane ("HR"), Juridic și Mediu, Social și Guvernanță ("ESG"), pot fi responsabile pentru aspecte specifice ale implementării politicii și programului P3 DEI.

3.1.2 Comunicare și limbaj

Programul DEI al P3 va fi comunicat în mod regulat angajaților noștri care optează pentru participare (de exemplu, folosim metode diferite și accesibile, cum ar fi buletine informative, panouri de anunțuri și intraneturi pentru a ține angajații la curent cu politicile, practicile și mijloacele de participare privind diversitatea.

P3 va asigura canale adecvate pentru vocea angajaților noștri și pentru ca diferite grupuri să simtă că pot avea acces.

3.1.3 Măsurare, revizuire și consolidare

Măsurarea principalilor indicatori DEI va fi utilizată atât la nivel intern, cât și în rapoartele externe. Parametrii interni care nu sunt partajați public vor fi utilizați pentru a evalua succesul programului DEI sau pentru a redirecționa eforturile care pot fi îmbunătățite.

3.2 Inițiative ale angajaților

3.2.1 Atragerea talentelor

P3 își propune să fie angajatorul ales pentru cei potriviți și calificați în industria noastră. P3 angajează pe bază de merit și competență, recunoscând necesitatea de a ajunge la grupurile subreprezentate, în special la conducerele nivelurile de .

- Acest lucru poate însemna să ne extindem raza de acțiune către candidați din medii și seturi de competențe diferite, colaborând cu partenerii de angajament pentru a facilita contactarea grupurilor subreprezentate.
- Pentru departamentele cheie și nivelurile de conducere ar putea fi utilizate cursuri de formare, cum ar fi cele privind prejudecățile inconștiente sau alte măsuri de reducere a prejudecăților, pentru a se asigura dezvoltarea conștientizării și implementarea acțiunilor.

P3 Politica privind diversitatea, echitatea și incluziunea

MFiles ID 290879

Versiunea din 12.12.2024



3.2.2 Retenția angajaților

- **Amenajări la locul de muncă:** În birourile și facilitățile P3 ar putea fi făcute adaptări rezonabile pentru angajații și lucrătorii de la fața locului cu dizabilități fizice.
- **Remunerație și beneficii:** P3 se străduiește să ofere compensații egale pentru valori egale pentru toți angajații la același nivel de management, indiferent de sex, rasă, religie, statut familial, orientare sexuală, vârstă și aptitudini. P3 poate evalua periodic potențialele disparități de remunerare pentru a asigura echitatea între factorii de diversitate.

Beneficiile și adaptările legate de locul de muncă vor fi acordate în prezent de la caz la caz.

Angajații care doresc un astfel de aranjament trebuie să se adreseze managerilor lor și/sau lor umanepartnerului de afaceri pentru resurse pentru consultanță.

- **Formare:** Mai multe categorii de formare sunt încurajate în cadrul P3.

Aceste instruiți pot include:

- Programe de leadership pentru sensibilizarea și dotarea liderilor cu competențe fundamentale
 - Formare privind prejudecățile inconștiente pentru nivelurile de conducere și resurse umane
 - Dezvoltarea profesională, inclusiv a subreprezentate și grupurilor pentru a se asigura că marginalizate, P3 dispune de o rezervă de persoane calificate, indiferent de factori precum identitatea de gen, orientarea sexuală, naționalitatea, rasa, religia și aptitudinile
 - Facilitarea înțelegerii de către angajați a punctelor de vedere ale P3 privind respectul, colaborarea și corectitudinea pentru a se asigura că toți angajații se asigură că valorile rezonază cu toți angajații, influențând lor P3 comportamentele ca o confirmare vizuală și socială a acestor valori.
- **Evoluția carierei:** P3 ține cont de DEI în contextul progresului în carieră, cum ar fi progresul în carieră al angajaților, transferurile, planificarea succesiunii etc. Vom lua măsuri deliberate pentru a ne asigura că progresia în carieră bazată pe merit este acordată. Pentru a permite acest lucru, solicităm:
 - Evaluări ale anuale performanțelor
 - Programe de formare (menționate anterior) care includ grupuri subreprezentate/marginalizate
 - **Angajament:** P3 promovează în mod activ diversitatea și incluziunea, atât în cadrul firmei noastre, cât și în întreaga noastră industrie.
 - **Raportarea problemelor:** P3 a instituit proceduri de raportare a problemelor legate de problemele DEI și a plângerilor (de exemplu, intimidare, hărțuire). Angajații trebuie să se adreseze mai întâi managerilor lor direcți pentru a raporta orice astfel de incidente. În cazul în care problema implică managerul, angajații pot raporta lor de afaceri din domeniul resurselor umanepartnerului. În mod similar, pentru a intensifica investigațiile, angajații se pot adresa departamentului de resurse sau,

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.

P3 Politica privind diversitatea, echitatea și incluziunea

MFiles ID 290879

Versiunea din 12.12.2024



dacă doresc să rămână anonimi, persoanei noastre de contact pentru denunțatori terți, menționată pe site-ul de conformitate 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? 9

2. Approach, aims and aspirations..... 9

3. DEI programme 9



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>.)