



SMERNICA ROZMANITOSTI, ROVNOSTI A ZAČLENENIA

Odhĺasenie
Zodpovedný manažér
Platí od
Aktualizované stránky
Platnosť

Frank Pörschke, generálny riaditeľ
Stanislav Antoř, personálny riaditeľ skupiny
21.2.2024
12.12.2024
Neobmedzené, ak nie je aktualizované alebo
nahradené inak



Obsah

1.	Na čo slúži táto smernica?	3
2.	Prístup, ciele a ambície	3
3.	Program DEI	3



1. Na čo slúži táto smernica?

Spoločnosť P3 Logistic Parks ("P3") je popredným európskym investorom, developerom a správcom logistických nehnuteľností s víziou vytvárať priestory pre našich nájomcov a komunity, v ktorých pôsobíme.

Naša rozmanitosť, rovnosť a inklúzie ("politika ") stanovuje základy nášho prístupu a ambícií týkajúcich sa rozmanitej, rovnnej a inkluzívnej kultúry na pracovisku v spoločnosti P3. tejto **DEIV** politike sú tiež uvedené hlavné programy, ktoré tieto ciele uľahčia. Spoločnosť P3 uznáva, že kultúrne normy sa menia a objavujú sa nové koncepcie a skupiny. Preto táto Politika stanovuje skôr všeobecné iniciatívy a aspirácie než normatívne opatrenia, aby umožnila väčšiu mieru flexibility a prispôsobivosti v rámci našej organizácie.

Tieto zásady sa vzťahujú na všetkých zamestnancov spoločnosti P3 a vyzývame našich dodávateľov, zmluvných partnerov a zákazníkov, aby ich dodržiavali.

2. Prístup, ciele a ambície

Cieľom je spoločnosti P3 budovať spravodlivú a inkluzívnu kultúru, pretože je to nielen správne, ale zároveň to spoločnosti P3 poskytuje konkurenčnú výhodu.

Spoločnosť P3 považuje za rôznorodé faktory vek, etnický pôvod, pohlavie, rodovú identitu alebo vyjadrenie, jazykové rozdiely, národnosť alebo štátny pôvod, rodinný alebo rodinný stav (vrátane tehotenstva a materstva), spôsobilosť, rasu, náboženstvo alebo vieru, sexuálnu orientáciu, farbu pleti, sociálnu alebo ekonomickú triedu, vzdelanie, štýl práce a správania, politickú príslušnosť a akékoľvek iné charakteristiky, ktoré robia našich zamestnancov jedinečnými.

V rámci programu DEI sa spoločnosť P3 zaväzuje rovnakým príležitostiam pre všetkých a usiluje sa o:

- Zvyšovať povedomie o rovnakých príležitostiach;
- Vytvoriť otvorené komunikačné kanály pre produktívny dialóg;
- Rozvíjať inkluzívnu a spravodlivú kultúru, ktorá inšpiruje nedostatočne zastúpené skupiny;
- Poskytovať bezpečný priestor pre našich zamestnancov bez ohľadu na ich pôvod alebo odlišnosti tým, že odstránime obťažovanie, diskrimináciu, nekalé praktiky, šikanovanie a iné druhy zneužívajúceho správania na našom pracovisku aj mimo neho; a
- Rozpoznať a riešiť tieto faktory na našom pracovisku s cieľom zlepšiť a zmeniť správanie a vzorce tak, aby P3 bola rozmanitým a inkluzívnym pracoviskom.

Očakávané výsledky dobre rozvinutej, rozmanitej a akceptujúcej kultúry:

- Napomáhať poslaniu byť zamestnávateľom, ktorého si v našom vyberámespoločnosti P3 odvetví ;
- Poskytovať najvyššiu úroveň služieb zákazníkom;
- Umožniť všetkým zamestnancom spoločnosti P3 rásť a uspieť a
- Získajte konkurenčnú výhodu pomocou rôznych myšlienok a konceptov.

3. Program DEI

S cieľom uľahčiť program DEI spoločnosti P3 táto politika opisuje prevádzkové opatrenia, ako sú komunikácia a jazyk, riadenie programu, monitorovanie a podávanie správ a zloženie/ciele vedenia.

Uplatniteľné iniciatívy zahŕňajú okrem iného iniciatívy týkajúce sa zamestnancov, ako je prilákanie talentov, postupy na udržanie zamestnancov (napr. odmeňovanie a benefity, školenia zamerané na odborný rozvoj



a kariérny postup, ako sú povýšenia, preloženia, sociálne programy, programy na zlepšenie životných podmienok a iné).

3.1 programuOperačné opatrenia

3.1.1 Správa

Program DEI spoločnosti P3 je sponzorovaný najvyšším vedením, ale zabezpečuje zapojenie všetkých úrovní našich zamestnancov. Za konkrétne aspekty implementácie politiky a programu DEI spoločnosti P3 môžu byť zodpovedné rôzne príslušné oddelenia, konkrétne naše tímy pre ľudské zdroje ("HR"), právne oddelenie a oddelenie pre životné prostredie, sociálnu oblasť a riadenie ("ESG").

3.1.2 Komunikácia a jazyk

Program DEI spoločnosti P3 sa pravidelne oznamuje našim zamestnancom, ktorí sa naň prihlásili (napríklad používame rôzne a dostupné metódy, ako sú bulletin, nástenky a intranet, aby sme zamestnancov informovali o politikách rozmanitosti, postupoch a spôsoboch účasti.

P3 zabezpečí vhodné kanály pre vyjadrenie názorov našich zamestnancov a pre rôzne skupiny, ktoré majú pocit, že majú k nim prístup.

3.1.3 Meranie, kontrola a posilňovanie

Meranie kľúčových ukazovateľov DEI sa bude používať interne a vykazovať externe. Interné metriky, ktoré nie sú verejne zdieľané, sa budú používať na hodnotenie úspešnosti programu DEI alebo na presmerovanie úsilia, ktoré možno zlepšiť.

3.2 Zamestnanecké iniciatívy

3.2.1 Prilákание talentov

Cieľom spoločnosti P3 je byť zamestnávateľom, ktorého si vyberú vhodní a kvalifikovaní pracovníci v našom odvetví. Spoločnosť P3 prijíma zamestnancov na základe zásluh a kompetencií, pričom si uvedomuje potrebu osloviť nedostatočne zastúpené skupiny, najmä na vedúcich pozíciách

- To môže znamenať rozšírenie nášho dosahu na uchádzačov s rôznym vzdelaním a zručnosťami v spolupráci so zapojenými partnermi s cieľom uľahčiť oslovenie nedostatočne zastúpených skupín.
- Pre kľúčové oddelenia a úrovne vedenia by sa mohli využiť školenia, ako napríklad o nevedomej zaujatosti alebo iné opatrenia na zníženie zaujatosti, aby sa zabezpečilo, že sa bude rozvíjať povedomie a budú sa vykonávať opatrenia.

3.2.2 Udržanie zamestnancov

- **Prispôsobenie na pracovisku:** V kanceláriách a zariadeniach P3 by sa mohli uskutočniť primerané úpravy pre zamestnancov a pracovníkov na mieste s telesným postihnutím.
- **Odmeňovanie a výhody:** P3 sa snaží ponúkať rovnakú odmenu za rovnakú hodnotu všetkým zamestnancom na rovnakej úrovni riadenia bez ohľadu na pohlavie, rasu, náboženstvo, rodinný

P3Politika rozmanitosti, rovnosti a začlenenia,

MFiles ID 290879

Verzia od 12.12.2024



stav, sexuálnu orientáciu, vek a schopnosť. Spoločnosť P3 môže pravidelne vyhodnocovať potenciálne rozdiely v odmeňovaní s cieľom zabezpečiť spravodlivosť v rámci faktorov rozmanitosti.

V súčasnosti sa dávky a úpravy súvisiace s prácou poskytujú na základe individuálneho posúdenia.

Zamestnanci, ktorí sa usilujú o takéto riešenie, by sa mali obrátiť na svojich vedúcich pracovníkov a/alebo na svojho ľudské obchodného partnera pre zdroje .

- **Školenie:** V rámci P3 sa podporuje niekoľko kategórií školení.

Tieto školenia môžu zahŕňať:

- Programy pre vedúcich pracovníkov s cieľom zvýšiť povedomie a vybaviť vedúcich pracovníkov základnými zručnosťami.
- Školenie o nevedomých predsudkoch pre manažment a HR
- Profesionálny rozvoj vrátane nedostatočne zastúpených a marginalizovaných skupín s cieľom zabezpečiť, aby P3 disponovala kvalifikovanými jednotlivcami bez ohľadu na faktory, ako je rodová identifikácia, sexuálna orientácia, národnosť, rasa, náboženstvo a schopnosť.
- Uľahčenie pochopenia názorov spoločnosti P3 na rešpekt, spoluprácu a spravodlivosť zo strany zamestnancov s cieľom zabezpečiť, aby hodnoty spoločnosti rezonovali u všetkých zamestnancov a ovplyvňovali ich P3 správanie ako vizuálne a sociálne potvrdenie týchto hodnôt.

- **Kariérny postup:** P3 zohľadňuje DEI v kontexte kariérneho postupu, ako je kariérny postup zamestnancov, prestupy, plánovanie nástupníctva atď. Prijmeme zámerné opatrenia na zabezpečenie kariérneho postupu založeného na zásluhách. Aby sme to umožnili, vyzývame:

- Ročné hodnotenie výkonnosti
- Programy odbornej prípravy (už spomínané) vrátane nedostatočne zastúpených/marginalizovaných skupín

- **Zasnúbenie:** P3 aktívne podporuje rozmanitosť a inklúziu v rámci našej firmy aj v celom odvetví.

- **Problémy s nahlasovaním:** P3 má zavedené postupy na nahlasovanie problémov súvisiacich s DEI a sťažností (napr. šikanovanie, obťažovanie). Zamestnanci by sa mali pri nahlasovaní takýchto incidentov najprv obrátiť na svojich priamych nadriadených. Ak sa problém týka vedúceho pracovníka, zamestnanci ho môžu nahlásiť svojmu obchodnému ľudské zdrojepartnerovi pre . Podobne, ak chcú zamestnanci eskalovať vyšetrovanie, môžu sa obrátiť na oddelenie ľudských zdrojov, alebo ak si želajú zostať v anonymite, na náš kontakt pre oznamovateľov tretej strany, ktorý je podrobne uvedený na webovej stránke P3 o dodržiavaní predpisov (<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 identify, 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>.)