

*Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí této směrnice je anglická verze.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.*



SMĚRNICE ROZMANITOSTI, ROVNOSTI A ZAČLEŇOVÁNÍ

Podepsání
Odpovědný manažer
Platí od
Aktualizováno
Platnost

Frank Pörschke, generální ředitel
Stanislav Antoš, personální ředitel skupiny
21.2.2024
12.12.2024
Neomezené, pokud není aktualizováno nebo nahrazeno
jinak

*Jedná se o automatizovaný, nezávazný překlad. Jedinou závaznou verzí této směrnice je anglická verze.
This is an automated, non-binding translation. The only binding version of this Policy is the English version.*

P3 Směrnice rozmanitosti, rovnosti a začleňování

MFiles ID 290879

Verze ke dni 12.12.2024



Obsah

1.	K čemu slouží tato směrnice?	3
2.	Přístup, cíle a aspirace	3
3.	Program DEI	3

P3 Směrnice rozmanitosti, rovnosti a začleňování

MFiles ID 290879

Verze ke dni 12.12.2024



1. K čemu slouží tato směrnice?

Společnost P3 Logistic Parks ("P3") je předním evropským investorem, developerem a správcem logistických nemovitostí s vizí vytvářet prostor pro naše nájemce a komunity, ve kterých působíme.

Naše diverzity, rovnosti a inkluze ("zásady") stanoví základy našeho přístupu a snah o rozmanitou, rovnou a inkluzivní kulturu na pracovišti ve společnosti P3. Tato směrnice **DEI** také nastiňuje hlavní programy, které tyto cíle usnadňují. Společnost P3 uznává, že kulturní normy se mění a že se objeví nové koncepty a skupiny. Proto tato Politika stanovuje spíše obecné iniciativy a aspirace než normativní opatření, aby umožnila větší míru flexibility a přizpůsobivosti v rámci naší organizace.

Tyto zásady se vztahují na všechny zaměstnance společnosti P3 a vyzýváme naše dodavatele, smluvní partnery a zákazníky, aby tuto směrnici dodržovali.

2. Přístup, cíle a aspirace

Společnost P3 se snaží budovat spravedlivou a inkluzivní kulturu, protože je to nejen správné, ale poskytuje to i společnosti P3 konkurenční výhodu.

Společnost P3 považuje za různé faktory věk, etnický původ, pohlaví, genderovou identitu nebo vyjádření, jazykové rozdíly, národnost nebo státní příslušnost, rodinný nebo manželský stav (včetně těhotenství a mateřství), schopnost, rasu, náboženství nebo přesvědčení, sexuální orientaci, barvu pleti, sociální nebo ekonomickou třídu, vzdělání, práce a styl, politickou příslušnost a jakékoli další charakteristiky, které činí naše zaměstnance jedinečnými. chování

V rámci programu DEI se společnost P3 zavazuje k rovným příležitostem pro všechny a usiluje o:

- Zvyšování povědomí o rovných příležitostech;
- Vytvořit otevřené komunikační kanály pro produktivní dialog;
- Rozvíjet inkluzivní a spravedlivou kulturu, která inspiruje nedostatečně zastoupené skupiny;
- Poskytovat bezpečný prostor pro naše zaměstnance bez ohledu na jejich původ nebo odlišnosti tím, že odstraníme obtěžování, diskriminaci, nekalé praktiky, šikanu a další druhy zneužívání na našem pracovišti i mimo něj; a
- Rozpoznat a řešit tyto faktory na našem pracovišti s cílem zlepšit a změnit chování a vzorce tak, aby P3 byla rozmanitým a inkluzivním pracovištěm.

Očekávané výsledky dobře rozvinuté, rozmanité a přijímající kultury:

- Napomáhat poslání společnosti P3 být v našem oboru preferovaným zaměstnavatelem;
- Poskytovat zákazníkům nejvyšší úroveň služeb;
- umožnit všem zaměstnancům společnosti P3 růst a úspěch; a
- Získat konkurenční výhodu díky různým myšlenkám a konceptům.

3. Program DEI

Pro usnadnění programu DEI společnosti P3 tato politika popisuje provozní opatření, jako je komunikace a jazyk, řízení programu, monitorování a podávání zpráv a složení vedení/cíle.

Příslušné iniciativy zahrnují mimo jiné zaměstnanecké iniciativy, jako je získávání talentů, postupy pro udržení zaměstnanců (např. odměňování a benefity, školení pro profesní rozvoj a kariérní postup, jako je

P3 Směrnice rozmanitosti, rovnosti a začleňování

MFiles ID 290879

Verze ke dni 12.12.2024



povyšení, přeložení, sociální programy, programy pro dobré životní podmínky a další).

3.1 Program operačních opatření

3.1.1 Správa

Program DEI společnosti P3 je sponzorován nejvyššími úrovněmi našeho vedení, ale zajišťuje zapojení všech úrovní našich zaměstnanců. Za konkrétní aspekty realizace mohou odpovídat různá příslušná oddělení, konkrétně naše týmy pro lidské zdroje ("HR"), právní oddělení a oddělení pro životní prostředí, sociální oblast a správu ("ESG") směrnice a programu DEI společnosti P3.

3.1.2 Komunikace a jazyk

O programu DEI společnosti P3 jsou zaměstnanci, kteří se k němu přihlásili pravidelně informováni (například používáme různé a dostupné metody, jako jsou informační bulletiny, nástěnky a intranet, abychom zaměstnance informovali o zásadách rozmanitosti, postupech a způsobech, jak se zapojit.

P3 zajistí vhodné kanály pro vyjádření názorů našich zaměstnanců a zajistí, aby různé skupiny měly pocit, že k nim mají přístup.

3.1.3 Měření, kontrola a posilování

Měření klíčových ukazatelů DEI se bude používat jak interně, tak bude vykazováno externě. Interní metricky, které nejsou veřejně sdíleny, budou použity k vyhodnocení úspěšnosti nebo k přesměrování úsilí, které lze zlepšit. programu DEI

3.2 Zaměstnanecké iniciativy

3.2.1 Přilákání talentů

P3 si klade za cíl být zaměstnavatelem, který si vybere ty správné a kvalifikované pracovníky v našem oboru. Společnost P3 přijímá zaměstnance na základě zásluh a kompetencí a uvědomuje si potřebu oslovit nedostatečně zastoupené skupiny, zejména na vedoucích pozicích

- To může znamenat rozšíření našeho záběru na uchazeče různého původu a dovedností ve spolupráci s partnery pro zapojení s cílem usnadnit oslovení nedostatečně zastoupených skupin.
- Pro klíčová oddělení a úrovně vedení by se mohla využít školení, například o nevědomé zaujatosti, nebo jiná opatření ke snížení předsudků, aby se zajistilo, že se bude rozvíjet povědomí a budou se provádět opatření.

3.2.2 Udržení zaměstnanců

- **Ubytování na pracovišti:** V kancelářích a zařízeních P3 by mohly být provedeny přiměřené úpravy pro zaměstnance a pracovníky na místě s tělesným postižením.

P3 Směrnice rozmanitosti, rovnosti a začleňování

MFiles ID 290879

Verze ke dni 12.12.2024



- **Odměňování a benefity:** P3 se snaží nabízet stejnou odměnu za stejnou hodnotu všem zaměstnancům na stejné úrovni řízení bez ohledu na pohlaví, rasu, náboženství, rodinný stav, sexuální orientaci, věk a schopnosti. Společnost P3 může pravidelně vyhodnocovat případné rozdíly v odměňování, aby zajistila spravedlnost napříč faktory rozmanitosti.

V současné době se o dávkách a úpravách souvisejících s prací rozhoduje případ od případu.

Zaměstnanci, kteří chtějí takovou dohodu uzavřít, by se měli obrátit na své vedoucí pracovníky a/nebo na svého lidské obchodního partnera pro zdroje .

- **Školení:** V rámci P3 je podporováno několik kategorií školení.

Tato školení mohou zahrnovat:

- Programy pro vedoucí pracovníky, které zvyšují povědomí a vybavují vedoucí pracovníky základními dovednostmi.
 - Školení o nevědomé zaujatosti pro vedoucí pracovníky a HR
 - profesní rozvoj včetně nedostatečně zastoupených a marginalizovaných skupin s cílem zajistit, aby P3 disponoval řadou kvalifikovaných osob bez ohledu na faktory, jako je genderová identifikace, sexuální orientace, národnost, rasa, náboženství a schopnost.
 - Usnadnění pochopení názorů společnosti P3 na respekt, spolupráci a spravedlnost, aby všichni zaměstnanci zajistili, že hodnoty společnosti budou rezonovat se všemi zaměstnanci a ovlivní jejich P3 chování jako vizuální a sociální potvrzení těchto hodnot.
- **Kariérní postup:** P3 zohledňuje DEI v kontextu kariérního postupu, jako je kariérní postup zaměstnanců, přestupy, plánování nástupnictví atd. Přijmeme promyšlená opatření, abychom zajistili, že bude udělován kariérní postup na základě zásluh. Abychom to umožnili, vyzýváme:
 - Roční hodnocení výkonnosti
 - Programy odborné přípravy (již zmíněné) zahrnující nedostatečně zastoupené/marginalizované skupiny
 - **Zasnoubení:** P3 aktivně podporuje rozmanitost a začlenění jak v rámci naší firmy, tak v celém našem odvětví.
 - **Problémy s hlášením:** P3 má zavedeny postupy pro hlášení problémů týkajících se DEI a stížností (např. šikana, obtěžování). Zaměstnanci by se měli při hlášení takových incidentů nejprve obrátit na své přímé nadřízené. Pokud se problém týká vedoucího pracovníka, mohou se zaměstnanci obrátit na svého obchodního partnera lidských zdrojů v oblasti. Stejně tak se mohou zaměstnanci pro eskalaci vyšetřování obrátit na personální oddělení, nebo pokud si přejí zůstat v anonymitě, na náš kontakt pro whistleblowery z řad třetích stran, který je podrobně uveden na webových stránkách P3 věnovaných dodržování předpisů (<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>.)