

Åpenhetserklæring 2024

Innledning

I denne erklæringen vil det først redegjøres for hvordan Arval Norge sin virksomhet er organisert, deretter hvordan virksomheten arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan Arval Norge etterlever kravene i åpenhetsloven.

Videre vil det redegjøres for Arval Norge sine aktsomhetsvurderinger for året 2024 og hvilke tiltak vi har iverksatt for å redusere og forhindre eventuelle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

1. Generell beskrivelse av virksomheten, retningslinjer og prosedyrer

1.1. Organisering og driftsområde

Arval er en stor aktør innen fullservice bilutleie og spesialist på mobilitetsløsninger, grunnlagt i 1989. Arval er heleid av BNP Paribas og plassert innen konsernets divisjon for Commercial, Personal Banking & Services. Ved utgangen av 2024 leaset Arval nesten 1,8 millioner kjøretøy. Hver dag tilbyr nesten 8,600 Arval-ansatte i 29 land fleksible løsninger for å gjøre reiser sømløse og bærekraftige for sine kunder, som spenner fra store internasjonale bedrifter til mindre bedrifter og private kunder. Arval er et grunnleggende medlem av Element-Arval Global Alliance. Flåtene til alle medlemmene av alliansen representerer mer enn 4,5 millioner kjøretøy i 55 land. I Norge hadde vi 4093 biler i vår flåte i utgangen av 2024.

BNP Paribas konsernet er en ledende global bank med 190 000 ansatte i 65 land i henholdsvis Europa, Amerika og Asia.

I Norge håndterer vi for tiden kun bilflåter for profesjonelle. Disse har et kontaktpunkt med våre Business Managere og daglig drift av bilflåten med vårt dedikerte kundeteam. Alle kjøretøy, kontantstrømmen og samtlige tjenester vedrørende dette håndteres av vårt internasjonale flåtesystem.

Lokalt var vi i utgangen av 2024 – 33 fast ansatte, samt 7 deltids studenter. Organisert i 6 underavdelinger, ledet av 6 ledere.

Ledergruppen rapporterer til daglig leder. Daglig leder i Norge rapporterer til Regional leder for Norden. Vår juridiske avdeling er underlagt Nordisk Juridisk direktør, stasjonert i Sverige.

1.2. Rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Redegjørelsen for Arval Norges rutiner er delt inn i tre kategorier. Det vil først redegjøres for håndtering av risiko knyttet til bedriftens kunder, deretter håndtering av risiko knyttet til leverandører. Til sist vil det redegjøres for håndteringen av risiko knyttet til bedriftens interne virksomhet.

1.2.1. Bedriftskunder

Arval Norge har en risikobasert tilnærming til kunders etterlevelse av åpenhetsloven. Som en del av vår kjenn din kunde-prosess («KYC») vurderes kundenes ESG-risiko (*miljø-, sosiale- og forretningssetiske forhold*) sammen med den iboende risiko for hvitvasking, korrupsjon og annen potensiell negativ

påvirkning de kan forårsake gjennom sin virksomhet. Kundens opprinnelsesland, bransje og hvilke produkter kunden benytter hos Arval Norge er nøkkelfaktorer i å avgjøre mulig risiko. Informasjonsverktøy til å oppdage negative medieoppslag (*Adverse media search tools*) brukes for å undersøke om kunden er, eller har vært, involvert i kontroversielle hendelser, herunder faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter eller saker om uanstendige arbeidsforhold.

Dersom kundens eksponering til ESG-risiko er betydelig, gjennomføres en forsterket analyse av kunden, og tilpassede tiltak blir iverksatt for å minimere risikoen. Hvis det viser seg at risikoen ikke kan begrenses til et akseptabelt nivå, blir kunden avvist eller kundeforholdet avviklet. KYC-prosessen og ESG-vurderingen utføres ved etablering av kundeforholdet samt ved løpende oppfølging gjennom hele kundeforholdet, avhengig av den tidligere identifisert risikoeksponeringen.

Vi gjennomgår regelmessig vår kundebase for å avdekke hvilke kunder som mulig gir høyere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Av erfaringer har vi lært at det er vanskelig å fastslå risikoen for overtredelser, selv om noen sektorer anses å utgjøre en høyere risiko enn andre. Sektorene som blir vurdert å utgjøre en alvorlig eller høy risiko for brudd på helse, sikkerhet, miljø og menneskerettighetsspørsmål, er underlagt forsterkede kundetiltak og overvåkning. BNPP konsernet, som Arval er del av, har publisert sitt charter om ansvarlige forretningsprinsipper ([Responsible Business Principles Charter](#)) for sine kunder. I dette charteret gir banken uttrykk for hvilke forventninger banken har til kundens nivå av styring og ansvar menneskerettigheter, grunnleggende friheter, menneskers helse, sikkerhet og miljø.

I 2024 hadde vi ingen høy risiko brudd eller overtredelse hos våre lokale bedriftskunder i Norge.

Men det er viktig å nevne at siden vi er heleide av BNP Paribas så vil deres risikovurdering og brudd også være noe vi på lokalt nivå er opptatt av da dette kan påvirke/være risiko for vårt lokale omdømme. Man kan finne mer informasjon om dette i klima report publisert av BNP Paribas. Report finnes [her](#).

Arval Group publiserte også egen Sustainability Statement 2024 som blant annet deler risiko vurderinger og håndteringer på ett mer gruppenivå. Statement finnes [her](#)

1.2.2. Leverandørkjede og forretningspartnere

Arval Norge kjøpte varer og tjenester fra eksterne tilbydere for tilnærmet 885 millioner NOK i 2024. Våre hovedleverandører er hovedsakelig basert i Norge og er for det meste bilforhandlere, bilverksteder, og leverandører av tredjeparts utsyr. I tråd med vår forpliktelse til å ivareta menneskerettigheter og fremme anstendige arbeidsforhold, som skissert i våre konsernpolicyer, har vi iverksatt tiltak for å innlemme disse i våre lokale anskaffelsesprosedyrer ved å stille krav til og følge med på leverandører og forretningspartnere.

Disse prosedyrene sikrer at alle leverandører kontrolleres og overvåkes effektivt under hele kontraktsperioden.

Vår leverandørscreening er basert på en forholdsmessig og risikobasert tilnærming, som tar hensyn til ulike aspekter som kostnadsgrenser, land- eller inkorporasjonssensitivitet, produkt- og bransjerisiko og sektorsensitivitet for å sikre

at vi setter søkelys på leverandørene som utgjør den største risikoen.

Arval Norge er kjent med at det innenfor bilbransjen er knyttet særlig risiko til enkelte råvarer og komponenter som inngår i biler. Dette gjelder særlig batterier, dekk og gummi (se overnevnt avsnitt - klima rapport 2024 og sustainability statement). Arval Norge vil derfor særlig følge opp at våre bilforhandlere gjør aktsomhetsvurderinger og håndterer risiko knyttet til disse produktene. Dette gjør vi ved å be våre leverandører svare på våre aktsomhetsundersøkelser og erklære for egen aktsomhet for sin interne drift og leverandørkjede.

Arval Norge har satt avtalens økonomiske omfang som et veiledende kriterier for mer inngående vurdering. Avtaler som har hatt et økonomisk omfang på over en fastsatt økonomisk grense blir flagget for en nærmere vurdering. Avtaler med leverandører som ikke er over den økonomiske terskelen blir også vurdert, og det gjøres da en individuell og risikobasert vurdering av om det er behov for nærmere undersøkelser.

Vi vurderer land- og inkorporasjonssensitivitet etter Financial Action Task Force's (FATF) svarteliste. Listen omfatter blant annet EU sine svartelister og den Franske listen over skatteparadis.

Sektorene leverandørene opererer i, vurderes på bakgrunn av BNPP-konsernets klassifiseringer av de ulike sektorene. Listen tilpasses de lokale forholdene i Norge slik at sektorer som kan anses sensitive i Norge blir vurdert riktig. Hver sektor deles inn i subsektorer, hvor de ulike delene av subsektoren vurderes fra lav sensitivitet til veldig høy sensitivitet.

Leverandører som har blitt flagget etter ett eller flere av kriteriene blir gjenstand for en

adverse media-screening med fokus på mulige brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Utfallet av denne screeningen blir lagret og eventuelle treff blir fulgt opp gjennom dyptgående analyse.

Dersom det avdekkes en faktisk eller mulig overtredelse av grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, eskalerer vi disse til det lokale lederteamet og tar sikte på å jobbe i tett samarbeid med våre leverandører for å utbedre slike hendelser. Hvilke tiltak som igangsettes er basert på en vurdering av risiko og alvorlighetsgrad, type leveranse / hvor tett på leverandøren vi er, som ofte også har en sammenheng med vår mulighet til å påvirke. Der slik forbedring ikke er mulig, søker vi å avslutte slike leverandørforhold.

I 2024 hadde vi ingen overtredelser, mulige overtredelser eller treff på grunner til å følge opp med videre analyse/kartlegging hos våre lokale leverandører eller forretningspartnere i Norge.

1.2.3. Internt

Respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innlemmet i BNPP konsernets [Code of Conduct](#) og en rekke andre relevante retningslinjer og prosedyrer, derunder [Sustainable Sourcing Charter](#). Disse følges av Arval Norge lokalt.

I 2018 signerte BNPP og UNI Global Union BNP Paribas Agreement on Fundamental Rights and Global Social Framework. Denne ble oppdatert i 2024, og du finner den [her](#).

Denne avtalen var en utvidelse av et allerede godt etablert globalt rammeverk med hensyn til sosial dialog og sosiale forpliktelse. Avtalen setter søkelys på konkrete og målbare forpliktelser på følgende temaer:

- Menneskerettigheter, sosial dialog og fagforeningsrettigheter.
- Sosialt og miljømessig ansvar.
- Arbeidsledelse og endringsledelse
- Likestilling mellom ulike kjønn på arbeidsplassen.
- Fremme mangfold og inkludering.
- Forbygning og bekjempelse av psykisk og seksuell trakassering.
- Helse og livskvalitet på jobb

BNP har videre utarbeidet en [Statement on Modern Slavery and Human Trafficking](#), denne omfatter ikke Arval Norge konkret, men viser hvordan det jobbes med disse forholdene på gruppenivå.

Arval Norge praktiserer lik lønn for likt arbeid. Vi analyserer jevnlig våre indikatorer for mangfold, samt vurderer om det er uberettigede lønnsavvik knyttet til mangfolds parameterne.

I 2024 fortsatte vi med svært begrenset bruk av innleide arbeidstakere og konsulenter og vi sørget for at denne typen arbeidstakere har tilsvarende arbeidsforhold som våre faste ansatte. Dette innebar invitasjoner til alle sosiale aktiviteter som firmaet hadde (Kick-off, Sommer avslutning, Julebord, Julelunsj). Samt årlig julegave, tilbud om gratis influensavaksine, og månedlig dekning for mat på jobb (egenandel i mnd. for dette er 350kr for fulltidsansatte og 100kr for deltid).

Vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser. I 2024 ble det fra de ansatte meldt ifra om utfordringer knyttet til høyt arbeidspress, ressursmangler, ujevn work-life balance, og kommunikasjon. Score fra denne undersøkelsen var en indikator for oss for å jobbe enda aktivere med tiltak og løsninger. Ikke minst tilrettelegginger.

Vi har tilpasset vårt Flexi-tid system samt gjort det mulig for de fleste å jobbe hjemmefra (om det er mulig). Sykefraværet var på 2% i 2024.

I 2024 ble det lav til normal turnover sett mot 2023. Vi anser fortsatt dette som en mulig risiko for vår posisjonering som attraktiv arbeidsplass både for nåværende ansatte, men også fremtidige. Vi fortsatte med å ha fokus på off-boarding hvor vi bruker god tid på å motta tilbakemeldinger rundt arbeidsforholdet som har vært, lederskap og hva vi kan gjøre bedre. Dette er tilbakemeldinger som vi tar til oss og forsøker å gjøre bedre i nåtid og fremtid. Noen av tiltakene krever mer for å iverksette enn andre, f.eks. lønn.

Lønn må forhandles sentralt i gruppen og er dermed noe som vi kontinuerlig forsøker å holde tritt med både mot konkurrenter, arbeidsmarkedet og vår egen evne til å tilby gode lønnspakker.

Andre ting som ansattfordeler er litt mer innenfor rekkevidde og vi jobbet hardt i 2024 mot å oppdatere disse, men rakk ikke å få tiltakene godkjent sentralt i gruppen innen årsslutt. Men dette er ett konkret mål vi har for 2025.

Arbeidsmiljøet i 2024 ble preget av score fra medarbeiderundersøkelsene og vi hadde ett tungt år således. Våre umiddelbare tiltak var å starte med rekruttering der hvor det var meldt behov for ressurser, og utvidet 1:1 samtaler med nærmeste leder rundt utfordringer som ble avdekket. Samt felles avdelingsvis workshops med HR.

Resultatene fra vår analyse, risikovurdering og medarbeiderundersøkelse viser ingen vesentlig risiko for brudd på menneskerettighetene eller kravene til

anstendige arbeidsforhold internt i Arval Norge, for 2024.

Alle ansatte har også rett til å varsle anonymt om kritikkverdige forhold (ethvert brudd på lov eller BNP-Gruppens Code of Conduct). Varlingskanalen er konfidensiell og er tilrettelagt for anonym varslings. Vi mottok ingen varslinger i 2024.

2. Funn og tiltak for å håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser

2.1. Leverandører og forretningspartnere

Det er ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller risiko for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører eller forretningspartnere for vår virksomhet i Norge, i 2024.

Det foretas risikovurderinger av alle våre leverandører og forretningspartnere som nevnt i punkt 1.2.2

2.1.1. Generelle tiltak

Som generelle tiltak for å sikre fortsatt overholdelse av åpenhetsloven jobber Arval Norge med å forsterke alle eksisterende kontrakter med krav om at leverandørene skal overholde kravene etter åpenhetsloven. En slik kontraktforsterkelse er en selvskreven del ved inngåelsen av nye kontrakter.

Gjennom kontraktforsterkningen vil leverandørens plikt til å opprettholde kravene i åpenhetsloven kontraktsfestes og Arval Norge gis en rett til kontroll med virksomheten på dette punktet. Slik gis Arval Norge en adgang til å sikre oppfyllelse og

redusere mulighetene for brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold.

Leverandører og kunder får også tilsendt et spørreskjema for å kartlegge deres vurderinger av egen oppfyllelse av kravene etter åpenhetsloven. Dersom det oppdages at Arval Norge direkte har forårsaket eller innvirket til brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i vår leverandørkjede eller hos våre kunder vil vi iverksette tiltak slik at de ansvarlige for bruddet retter opp dette. Eventuelle brudd vil bli dokumentert i henhold til interne prosesser.

Vi vil fortsette å arbeide for å forbedre våre risikovurderinger, samt tiltak for å følge opp eventuelle avvik.

2.2. I egen virksomhet

Arval Norge har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller vesentlig risiko for slike i 2024. Mulige negative konsekvenser er allerede også nevnt i punkt 1.2.3.

Som tiltak for å følge med på arbeidsmiljøet i Arval Norge gjennomfører vi to ganger årlig en spørreundersøkelse blant de ansatte kalt Pulse. Resultatene fra oktober-undersøkelsen viste at vi har ting å jobbe med, også nevnt i punkt 1.2.3. Total skåre på 72 som var 10 poeng lavere enn målingen fra Mars 2024.

Områder som kan forbedre arbeidsmiljøet er særlig innenfor temaene work-life balance samt lederstøtte, og kommunikasjon. Poengscore og tilbakemeldinger følges opp av ledelsen i etterkant av hver

spørreundersøkelse, og det er dannet en arbeidsgruppe som jobber med tiltak.

Som del av vår CSR-strategi for 2024 har vi hatt som ett av våre hovedpilarer søkelys på våre ansatte. Herunder områder som skal sette søkelys på å promotere mangfold, inkludering og bærekraftig arbeidsplass. Dette har vi gjort i 2024 ved å rollefeite ansvaret ytterligere med å opprette egen CSR arbeidsgruppe med frivillige ansatte. Vi har sammen med vårt hovedselskap (BNPP) deltatt på Diversity Run&Walk, hvor fokuset er å fremme inkludering og mangfold. Alle ansatte som deltok, fikk i forkant informasjon om hvilket arbeid som gjøres innen emnene på gruppenivå og meningen er å skape bevissthet rundt inkludering og mangfold. I tillegg til dette markerte vi World Disability Day 3. desember ved å se på dokumentaren «Rising Phoenix», som omhandler idrettsutøvere som deltar på Paralympiske leker.

Vi har også tilbudt våre ansatte workshop under Verdensdagen for Mental Helse i oktober, hvor mental helse på arbeidsplassen ble diskutert i grupper. Tilbakemeldingene fra denne aktiviteten og medarbeiderundersøkelsene (Pulse) som ble gjennomført er blant annet grunnlag for videre arbeid innen arbeidsmiljø hos oss i 2025. Det er allerede nevnt tiltak rundt Flexi-systemet vårt og hjemmekontor i punkt 1.2.3.

Med BNP Paribas gruppens [1 Million Hours 2 Help-initiativ](#) har gruppen forpliktet seg til å tildele 1 million betalte timer til frivillighetsarbeid for sine ansatte. Norske Arval ansatte engasjerte seg i en rekke frivillige initiativer, både i regi av gruppen, men også individuelt. Blant aktivitetene vi deltok i 2024 var Oslo Marathons sin julekalender, hvor de støtter Kirkens Bymisjon med ett varmt måltid per deltaker, samt at de

ansatte fikk være fysisk aktive. I tillegg markerte vi World Environmental Day ved at en del ansatte tok seg tid til å rydde søppel i lokalområdet.

Videre har vi også hjulpet med å sette sammen senger til flyktninger på Montebello krisemottak, og deltok også i mentorordning for ungdom på Alnaskolen sammen med BNP Paribas.

I 2024 har vi også oppnådd Miljøfyrtårn-sertifiseringen, Norges mest prestisjetunge sertifikat for bærekraft. Vi er veldig stolte over denne anerkjennelsen da den reflekterer vår innsats for å redusere vårt miljøavtrykk. Sertifiseringen motiverer oss også til å fortsette å forbedre våre praksiser innen avfallshåndtering, energi- og ressursforbruk, innkjøp og lignende områder.

I løpet av året etablerte vi vårt eget Arbeidsmiljøutvalg, et krav for bedrifter med 30 eller flere ansatte i henhold til § 7-1 i arbeidsmiljøloven. Det ble gjennomført en avstemning for å velge representantene, som resulterte i én representant fra øverste ledelse, én fra mellomledelsen, én ansattrepresentant og et verneombud. Det første møtet ble allerede avholdt i 2024, og det er inngått en avtale med Bedriftshelsetjenesten, som vil fungere som et supplement til AMU. De fire utvalgte medlemmene vil arbeide kontinuerlig med å forbedre arbeidsmiljøstandardene i Arval.

Vi har også søkelys på å være en god arbeidsplass med ansvarlige ansettelser og forhold. Samt dedikert oss til å bli en virksomhet for læring og utviklingsmuligheter for våre ansatte. I 2024 hadde vi en ansatt som deltok i ettårig internasjonalt talent program.

Arval Norge anerkjenner at aktsomhetsvurderingene er en



For the many journeys in life

kontinuerlig prosess, og vil fortsette å gjøre
aktsomhetsvurderinger og følge med på at
Arval ikke opptrer på en måte som kan skape
negative konsekvenser for
menneskerettigheter og anstendige
arbeidsforhold.

3. Kontaktinformasjon

Ved behov for mer informasjon, se
www.arval.no eller ta kontakt ved å sende en
skriftlig henvendelse til info@arval.no

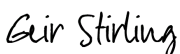
Dato: 25-06-2025 | 15:13 CEST

DocuSigned by:

E201572E1FE54E9...

Joel Lund

General Manager

DocuSigned by:

E35047FC247A4DC...

Geir Stirling

Head of Business Transformation

DocuSigned by:

BD31C8F562CF4F3...

Stian Eriksen

Commercial Director

DocuSigned by:

5A4390127F134B1...

Atle Vibekk

*Procurement, Remarketing & Insurance
Director*

DocuSigned by:

F1049056178E4B5...

Kristin Homli

Finance Director

DocuSigned by:

8B6260580645432...

Martin Flateby

OPS Director

Certificate Of Completion

Envelope Id: A4FCFB1B-6CC3-4B63-A338-278B08155663

Subject: Complete with Docusign: Åpenhetserklæring.docx

Source Envelope:

Document Pages: 7

Certificate Pages: 2

AutoNav: Enabled

Envelopeld Stamping: Enabled

Time Zone: (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

Status: Completed

Envelope Originator:

Mildreck Salazar

Gjerdrums vei 4

Oslo, Oslo 0484

mildreck.salazar@arval.no

IP Address: 155.140.83.77

Record Tracking

Status: Original

6/25/2025 3:03:09 PM

Holder: Mildreck Salazar

mildreck.salazar@arval.no

Location: DocuSign

Signer Events

Atle Vibekk

atle.vibekk@arval.no

Operations Manager

Arval AS

Security Level: Email, Account Authentication
(None)

Signature

DocuSigned by:


5A4390127F134B1...

Signature Adoption: Uploaded Signature Image
Using IP Address: 155.140.83.69

Timestamp

Sent: 6/25/2025 3:08:59 PM

Viewed: 6/25/2025 3:13:25 PM

Signed: 6/25/2025 3:13:54 PM

Electronic Record and Signature Disclosure:

Not Offered via Docusign

Geir Stirling

Geir.Stirling@arval.no

Vehicle & Logistics Manager

Arval AS

Security Level: Email, Account Authentication
(None)

DocuSigned by:


E35047FC247A4DC...

Signature Adoption: Pre-selected Style
Using IP Address:
2a02:2121:34a:1703:a130:b8cd:c863:1139
Signed using mobile

Sent: 6/25/2025 3:08:58 PM

Viewed: 6/26/2025 11:02:27 AM

Signed: 6/26/2025 11:02:45 AM

Electronic Record and Signature Disclosure:

Not Offered via Docusign

Joel Lund

joel.lund@arval.no

Managing Director

Arval AS

Security Level: Email, Account Authentication
(None)

DocuSigned by:


E201572E1FE54E9...

Signature Adoption: Pre-selected Style
Using IP Address: 217.163.58.131
Signed using mobile

Sent: 6/25/2025 3:08:59 PM

Viewed: 6/25/2025 3:09:19 PM

Signed: 6/25/2025 3:09:49 PM

Electronic Record and Signature Disclosure:

Not Offered via Docusign

Kristin Holmli

kristin.holmli@arval.no

CFO

Arval AS

Security Level: Email, Account Authentication
(None)

DocuSigned by:


F1049056179E4B5...

Signature Adoption: Pre-selected Style
Using IP Address: 155.140.83.82

Sent: 6/25/2025 3:08:58 PM

Viewed: 6/26/2025 11:01:31 AM

Signed: 6/26/2025 11:01:44 AM

Electronic Record and Signature Disclosure:

Not Offered via Docusign

Signer Events	Signature	Timestamp
Martin Flateby martin.flateby@arval.no Sales Team Manager Arval AS Security Level: Email, Account Authentication (None)	DocuSigned by:  8B6260580645432... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 155.140.83.87	Sent: 6/25/2025 3:08:59 PM Viewed: 6/25/2025 3:17:23 PM Signed: 6/25/2025 3:17:32 PM

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

Stian Eriksen stian.eriksen@arval.no Commercial Director Arval AS Security Level: Email, Account Authentication (None)	DocuSigned by:  BD31C8F562CF4F3... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 77.16.37.56 Signed using mobile	Sent: 6/25/2025 3:08:59 PM Viewed: 6/25/2025 3:20:07 PM Signed: 6/25/2025 3:20:18 PM
--	---	--

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

In Person Signer Events	Signature	Timestamp
Editor Delivery Events	Status	Timestamp
Agent Delivery Events	Status	Timestamp
Intermediary Delivery Events	Status	Timestamp
Certified Delivery Events	Status	Timestamp
Carbon Copy Events	Status	Timestamp
Witness Events	Signature	Timestamp
Notary Events	Signature	Timestamp
Envelope Summary Events	Status	Timestamps
Envelope Sent	Hashed/Encrypted	6/25/2025 3:09:00 PM
Certified Delivered	Security Checked	6/25/2025 3:20:07 PM
Signing Complete	Security Checked	6/25/2025 3:20:18 PM
Completed	Security Checked	6/26/2025 11:02:45 AM
Payment Events	Status	Timestamps