

# Åpenhetserklæring 2025

## 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 2025 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. 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 4755 biler i vår flåte i utgangen av 2025.

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 som gjelder dette håndteres av vårt internasjonale flåtesystem.

Lokalt var vi i utgangen av 2025 – 36 fast ansatte, samt 6 deltidsansatte Organisert i 8 underavdelinger, ledet av 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 vårt 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 2025 hadde vi ingen høy risiko brudd eller overtredelse hos våre lokale bedriftskunder i Norge.

Arval Group publiserer egen Sustainability Report som blant annet deler risiko vurderinger og håndtering på ett mer gruppenivå. Rapporten for 2025 finnes [her](#)

### **1.2.2. Leverandørkjede og forretningspartnere**

Arval Norge kjøpte varer og tjenester fra eksterne tilbydere for tilnærmet 990 millioner NOK i 2025. 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 klima [rapport 2024](#) og [sustainability report 2025](#)). 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 2025 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 2025 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).

I 2025 gikk Arval sentralt over til en annen leverandør av medarbeiderundersøkelser, dermed ble det kun gjennomført en undersøkelse i løpet av hele 2025. Denne ble holdt i Juni, og vi fikk en NPE (net promoter employee) score på 19,4. I oktober 2024 var dette tallet på 4. Vi ble svært glade for at dataene viste seg mot positive akse og at vi fikk flere promotører enn hva vi hadde i Q4 2024. For oss viser det at de tiltak som vi har implementert gir en positiv effekt på opplevelsen av arbeidsmiljøet hos de ansatte og deres hverdag. Det er vi svært fornøyd med. Men vi er klar over at ligger fortsatt en del bak NPE score fra feks 2023 som da lå på 46 i Q1. Det viser at vi fortsatt har ett forbedringspotensial.

I 2025 ble det fortsatt meldt ifra de ansatte via undersøkelsen om utfordringer knyttet til høyt arbeidspress, ressursmangler, ujevn work-life balance, og kommunikasjonsutfordringer.

Noen av tiltakene vi har gjort i 2025 for å forbedre arbeidsmiljøet har vært:

- Vi har hatt en del interne ansettelser og gitt 7 ansatte nye roller internt, dette har gitt ny motivasjon og giv for nye oppgaver og muligheter. 5 av disse var faste ansatte og 2 av dem var deltidsansatte som gikk videre til nye roller i huset. Det ble også ansatt 3 helt nye personer til bedriften.
- Hyppigere møter mellom avdelingene- Pit Stops ett av tiltakene fra ifjor som vi fortsetter med pga den gode effekten det ga våre ansatte.
- Fortsatt søkelys på balanse mellom arbeid og fritid: dette er nå ett dedikert tema på 1:1 mellom leder og den ansatte
- Innførte nye ansattfordeler (helse- og velværefordels 400kr mnd, hjemmekontorfordel 750 kr i mnd, mobilitetsfordel 1000kr mnd, årlig helsekontroll dekket av Arval, 1500kr i året). Dette var tiltak vi innførte for å møte tilbakemeldingene rundt lønn fra foregående spørreundersøkelser, og tilbakemeldinger fra offboarding. Det er som sagt vanskelig å påvirke lønnsforhandlinger og lønns pakker når beslutningene ligger sentralt. Dette var da
- Verneombud har gjennomført sin første fullverdige vernerunde av virksomheten. Alle ansatte ble kalt inn avdelingsvis 1:1 samtale med verneombud, ved siden av kartlegging av

lokaler og det fysiske arbeidsmiljøet. Vernerunde rapportene er delt med AMU og det jobbes med tilbakemeldingene i det forumet, sammen med bedriftshelsetjenesten. Og ved behov også HR.

Sykefraværet var på 4,63% i 2025.

Vi hadde antall 7 stk som sluttet hos oss i 2025, samme turnover som i 2024. Selv om antall turnover ikke er skrikende høyt, er det en utfordring og risiko for oss å ikke ha oppnådd en lavere turnover i 2025. I forlengelse av NPE score fra medarbeiderundersøkelser både fra 2024, og nå i 2025 så ser vi disse faktorer som mulige risikoer i 2025 med lav til middels sannsynlighet:

- Manglende innsikt i arbeidsmiljøutfordringer, redusert trivsel, økt sykefravær, høyere turnover og lavere produktivitet.

Målet vårt for 2025 er å få ned sykefraværet til 3%. Noen av tiltakene vi ønsker å gjøre for å oppnå dette er:

- Tydeligere mål og måleparametere for arbeidsmiljø.
- Styrket oppfølging fra HR, AMU og ledelsen.
- Økt medarbeiderinvolvering i utvikling av arbeidsmiljøtiltak.

Utviklingen i sykefraværet viser at det er behov for fortsatt søkelys på arbeidsmiljø og medarbeideroppfølging. Gjennom videre satsing på ledelse, helse, kompetanse og bærekraftige arbeidsprosesser skal vi styrke både miljømessige og sosiale resultater i årene fremover.

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. Det er ikke mottatt noen varslinger i 2025.

## **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 2025.

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 2025. 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 årlig spørreundersøkelse blant de ansatte kalt Pulse. Resultatene fra Juni undersøkelsen viste at vi har ting å jobbe med, også nevnt i punkt 1.2.3.

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, ledet av HR. AMU bidrar også i denne prosessen.

Som del av vår CSR-strategi for 2025 har vi hatt søkelys på klima og våre frivillige aktiviteter i 2025.

Vår ansatt CSR arbeidsgruppen lagde en egen aktivitetsplan for året som ble delt med alle ansatte under Kick Off møtet i januar. Vi satte søkelys på kompetanseheving av ansatte innen klimautfordringer via Climate Fresk trening, totalt har 58% av bemanningen gjennomført denne treningen. I september hadde vi søppelplukking i vårt nærområde som aktivitet under Verdens ryddedag – eller World Cleanup Day – som er en årlig global miljøaksjon der alle oppfordres til å rydde plast og søppel på land og i vann.

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 2025 var Oslo Marathons sin julekalender, hvor de støtter Kirkens Bymisjon med ett varmt måltid per deltaker, I tillegg markerte vi som nevnt World Clean up day. Videre har vi tatt på oss en del



For the many journeys in life

julegrytevakter for Kirkens Bymisjon. Noen av våre ansatte har også vært blodgivere for Norges Røde Kors. Andre har løpt for Barnekreft organisasjonen, hjulpet frivillig ved åpen gård dag arrangert av bondelandet blant annet. Dette har resultert i at vi oppnådde 340 frivillighetstimer samlet som selskap.

I 2025 fortsatte vi vårt arbeid med å følge de standarder, krav om rapportering og oppfølging av mål og tiltak, som vi har via Miljøfyrtårn. 2025 har vært et år med gode resultater innen klima og miljø. Virksomheten har redusert utslipp fra bilflåten, økt andelen elektrifiserte kjøretøy, oppnådd målet for klimakompetanse og redusert papirforbruket betydelig.

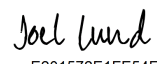
Arval Norge anerkjenner at aktsomhetsvurderingene er en kontinuerlig prosess, og vil fortsette å gjøre aktsomhetsvurderinger og følge med på at Arval ikke opptrer på en måte som kan skape negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### 3. Kontaktinformasjon

Ved behov for mer informasjon, se [www.arval.no](http://www.arval.no) eller ta kontakt ved å sende en skriftlig henvendelse til [info@arval.no](mailto:info@arval.no)

Dato: 22-06-2026 | 14:33 CEST

Joel Lund , *General Manager*

DocuSigned by:  
  
 E201572E1FE54E9...

Geir Stirling

*Head of Business Transformation*

DocuSigned by:  
  
 E35047FC247A4DC...

Stian Eriksen, *Commercial Director*

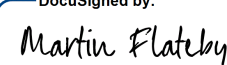
DocuSigned by:  
  
 BD31C8F562CF4F3...

Atle Vibekk

*Procurement, Remarketing & Insurance Director*

DocuSigned by:  
  
 5A4390127F134B1...

Martin Flateby, *OPS Director*

DocuSigned by:  
  
 8B6260580645432...

Kristin Holmli , *Finance Director*

DocuSigned by:  
  
 F1049056178E4B5...

## Certificate Of Completion

Envelope Id: 1B445147-309F-8D87-8076-64A4D38DFAA4  
 Subject: Complete with Docusign: Åpenhetserklæring 2025 - Transparency Act 2025  
 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: 155.140.83.79


## Record Tracking

Status: Original  
 6/22/2026 2:14:42 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: 155.140.83.80

## Timestamp

Sent: 6/22/2026 2:32:16 PM  
 Viewed: 6/23/2026 8:43:37 AM  
 Signed: 6/23/2026 8:43:44 AM

**Electronic Record and Signature Disclosure:**  
 Not Offered via Docusign

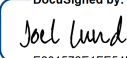
Geir Stirling  
 Geir.Stirling@arval.no  
 Vehicle & Logistics Manager  
 Arval AS  
 Security Level: Email, Account Authentication  
 (None)

DocuSigned by:  
  
 E35047FC247A4DC...  
 Signature Adoption: Pre-selected Style  
 Using IP Address: 155.140.83.80

Sent: 6/22/2026 2:32:17 PM  
 Viewed: 6/22/2026 4:05:16 PM  
 Signed: 6/22/2026 4:05:30 PM

**Electronic Record and Signature Disclosure:**  
 Not Offered via Docusign

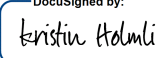
Joel Lund  
 joel.lund@arval.no  
 Managing Director  
 Arval UK  
 Security Level: Email, Account Authentication  
 (None)

DocuSigned by:  
  
 E201572E1FE54E9...  
 Signature Adoption: Pre-selected Style  
 Using IP Address: 84.212.80.58  
 Signed using mobile

Sent: 6/22/2026 2:32:17 PM  
 Viewed: 6/22/2026 2:33:33 PM  
 Signed: 6/22/2026 2:33:45 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)

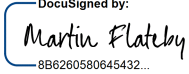
DocuSigned by:  
  
 F1049056178E4B5...  
 Signature Adoption: Pre-selected Style  
 Using IP Address: 155.140.83.72

Sent: 6/22/2026 2:32:19 PM  
 Viewed: 6/22/2026 3:53:21 PM  
 Signed: 6/22/2026 3:53:33 PM

**Electronic Record and Signature Disclosure:**  
 Not Offered via Docusign

Signer Events	Signature	Timestamp
---------------	-----------	-----------

Martin Flateby  
 martin.flateby@arval.no  
 Operations Director  
 Arval AS  
 Security Level: Email, Account Authentication (None)

DocuSigned by:  
  
 8B6260580645432...  
 Signature Adoption: Pre-selected Style  
 Using IP Address:  
 2a01:799:10d2:6c00:a493:17bb:fed4:c59a  
 Signed using mobile

Sent: 6/22/2026 2:32:18 PM  
 Viewed: 6/22/2026 2:43:54 PM  
 Signed: 6/22/2026 2:44:19 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: 155.140.83.78

Sent: 6/22/2026 2:32:19 PM  
 Viewed: 6/22/2026 4:30:12 PM  
 Signed: 6/22/2026 4:32:10 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	6/22/2026 2:32:20 PM
Certified Delivered	Security Checked	6/22/2026 4:30:12 PM
Signing Complete	Security Checked	6/22/2026 4:32:10 PM
Completed	Security Checked	6/23/2026 8:43:44 AM

Payment Events	Status	Timestamps
----------------	--------	------------