



POLICY PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E LE PARI OPPORTUNITÀ

29 agosto 2024

© Copyright OverIT

Le informazioni contenute in questo documento sono da intendersi di proprietà di OverIT. L'uso consentito dipende dal livello di confidenzialità riportato nell'intestazione assegnato secondo quanto previsto dalla Data Classification Policy di OverIT. Alcuni utenti, identificati come "Destinatari", possono accedere al presente documento, previa autorizzazione esplicita di OverIT. Se non siete tra questi Destinatari, siete pregati di chiudere il documento e di non considerarlo.

Indice

1. Introduzione	3
2. Termini e definizioni	3
3. Campo di applicazione	4
4. Ruoli e responsabilità	4
5. Principi generali	4
6. L'impegno di OverIT	5
6.1. Recruitment	5
6.2. Gestione della carriera	6
6.3. Equità salariale	6
6.4. Genitorialità e cura	6
6.5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro	6
6.6. Prevenzione di abusi e molestie	7
7. Comunicazione	7
8. Coinvolgimento degli stakeholder	7
9. Referenze	8

1. Introduzione

La presente *Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità* (in seguito “*Policy*”) di OverIT è redatta allo scopo di tutelare il rispetto dei diritti umani, di assicurare l’uguaglianza di accesso alle opportunità di occupazione e carriera e di promuovere la parità di genere.

La *Policy* è formulata nella consapevolezza che un ambiente di lavoro positivo, che favorisce le diversità e tutela il benessere psicofisico di ogni individuo, crea maggior valore sia per le persone che per le organizzazioni. Per OverIT, la valorizzazione delle diversità e il supporto all’empowerment femminile, nonché a quello di tutti i gruppi sociali che vivono in condizioni di disuguaglianza nella società, costituiscono un fattore di sviluppo per il business e generano un valore sociale rilevante nel contesto economico in cui l’Azienda opera. A tale scopo, OverIT assicura azioni concrete, misurabili e che risultino di reale apprezzamento presso tutte le parti interessate per raggiungere lo scopo dichiarato.

2. Termini e definizioni

Conciliazione vita-lavoro: capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

Comitato Guida o Comitato per le Pari Opportunità: comitato che supervisiona l’efficace adozione e la continua applicazione della presente *Policy* e che è composto da Chief Executive Officer, Chief People Officer, HR Global Operations Director, Chief Legal Officer e Sustainability Manager.

Diversità: l’insieme di tutte le differenze tra gruppi e individui che configurano le persone come identità distinte l’una dall’altra. Rientra in questa definizione tutto ciò che rende ogni individuo unico, inclusi etnia, età, stile di vita, genere, nazionalità, lingua, convinzioni religiose e politiche, opinioni sindacali, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche o cognitive, condizioni fisiche e sociali.

Location Flexible: modalità di lavoro ibrido tra lavoro in presenza presso le sedi aziendali e lavoro da remoto. In OverIT, i/le dipendenti possono usufruire di questa modalità di lavoro con flessibilità e responsabilità, senza limiti specifici oltre a quelli identificati dalle procedure interne all’Azienda.

Gruppo OverIT o OverIT: gruppo societario composto dalle società soggette a direzione e controllo di OverIT S.p.A., anche detto “Azienda”.

Inclusione: il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione della diversità come risorsa positiva all’interno dell’Azienda.

Molestia: ogni comportamento indesiderato e/o inappropriato che ha lo scopo e/o l’effetto di violare la dignità di un individuo e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, anche quando non vi sia l’intenzione di farlo.

Organization, Management and Control Framework (c.d. “OMC Framework”): insieme di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili. Se correttamente elaborato, adottato e aggiornato ed applicato, è uno strumento che riduce il rischio di commissione di illeciti penali.

	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità
PUBBLICO	VERSIONE	2.0
	DATA	29 agosto 2024

PAGINA 3 | 10

Pari Opportunità: la condizione ideale in cui ciascun individuo, indipendentemente da genere, nazionalità, religione, orientamento sessuale o disabilità, ha accesso alle stesse opportunità di occupazione e avanzamento di carriera.

Recruiting: selezione del personale.

Responsabilità Sociale: il rispetto di quanto previsto dalle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro e dalle disposizioni contrattuali concordate tra OverIT e i dipendenti. Il termine, come qui utilizzato, indica anche il rispetto dei requisiti contenuti nella norma SA 8000.

3. Campo di applicazione

La *Policy* si applica a tutti gli organi sociali di OverIT, in Italia e all'estero, e a tutti gli stakeholder, ovvero a chiunque collabori a qualsiasi titolo con l'Azienda o intrattenga rapporti d'affari con le società di OverIT. Inoltre, alcuni possibili stakeholder interni ed esterni sono il territorio e la comunità, le Organizzazioni non Governative (ONG), le scuole e le Università. Lo sviluppo della presente *Policy* tiene conto dei diritti di tutti gli stakeholder, comprese tutte le persone che vivono in condizioni di disuguaglianza.

4. Ruoli e responsabilità

Per OverIT, tutti e tutte sono responsabili del rispetto dei diritti umani e della promozione del principio di Pari Opportunità. Manager e funzioni esecutive sono altresì responsabili di vigilare sul rispetto dei principi enunciati in questa *Policy* all'interno dei propri team. Il ruolo di Coordinatrice della presente *Policy* è affidato alla Sustainability Manager, che è anche Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e parte del Comitato per le Pari Opportunità e a cui vengono affidate risorse (budget) adeguate e assicurata collaborazione da parte di tutte le funzioni aziendali per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di Responsabilità Sociale e Pari Opportunità.

5. Principi generali

La *Policy* è formulata nel rispetto del Codice Etico di OverIT e in particolare dei seguenti principi ivi esplicitati:

“equilibrio vita-lavoro; libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva; non discriminazione; pari opportunità; proibizione di lavoro forzato, minorile e irregolare; responsabilità e trattamento equo; retribuzione equa; rispetto della dignità della persona; rispetto della salute e dell'ambiente; sostenibilità-by-design.”

Inoltre, la *Policy* tiene conto dei valori aziendali che ispirano le decisioni e le azioni di OverIT (Trust, Customer Success, Excellence e Simplicity) e si ispira alle principali linee guida, agli standard e alle convenzioni internazionali in tema di diritti umani, quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (“OHCHR”);

	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità
PUBBLICO	VERSIONE	2.0
	DATA	29 agosto 2024
		PAGINA 4 10

- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("ILO");
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi ("SDGs - Sustainable Development Goals") dell'ONU;
- i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite (WEPPs);
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e sui diritti delle persone con disabilità;
- la Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) nel settore "Terziario e Commercio" e "Dirigenti Industria" e tutta la normativa vigente in ambito di salute e sicurezza, Responsabilità Sociale e Pari Opportunità.

6. L'impegno di OverIT

Come principio fondamentale, OverIT garantisce un ambiente di lavoro sicuro e sano in ogni accezione possibile e si impegna a sviluppare iniziative di lungo periodo per diffondere una cultura di rispetto reciproco e Pari Opportunità, rimuovendo qualunque ostacolo culturale e organizzativo che possa impedire condizioni di lavoro giuste ed eque. A tale scopo, OverIT ha analizzato i propri processi di business e ha individuato i principi di Pari Opportunità rilevanti per le proprie attività in riferimento a ciascuno dei seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione (recruitment);
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità e cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- prevenzione abusi e molestie.

OverIT si impegna ad attuare iniziative coerenti con i principi individuati secondo un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento degli impegni e tale da consentire la misurazione degli stati di avanzamento secondo specifici indicatori. Tra le iniziative, OverIT riserva particolare attenzione a formazione e sensibilizzazione continuative sui principi di diversità e inclusione, sui pregiudizi inconsci e sull'uso di un linguaggio consapevole, privo di termini o espressioni stereotipate.

6.1. Recruitment

La fase di recruitment di OverIT si ispira a principi di neutralità, bilanciamento di genere e di distribuzione equilibrata dei ruoli, inclusi quelli riferiti a dirigenti, responsabili di unità di business e di riporto al vertice. Qualsiasi domanda sullo stato civile, lo stato di gravidanza o i carichi di cura è vietata. La selezione della persona candidata viene esercitata in maniera neutrale, basando i criteri di selezione su requisiti di

	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità
PUBBLICO	VERSIONE	2.0
	DATA	29 agosto 2024

PAGINA 5 | 10

professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza, nonché il più possibile scevra da potenziali pregiudizi inconsci. Fin dalla fase di assunzione, l'Azienda si impegna a prevedere una retribuzione riferita unicamente alle mansioni e alle responsabilità, non influenzata dal genere o dall'appartenenza ad altri gruppi sociali.

6.2. Gestione della carriera

Nella progettazione dei percorsi di carriera, OverIT si propone di ottenere e mantenere la parità di genere e di coordinare l'accesso alle posizioni manageriali e di leadership in modo coerente con i principi di un'organizzazione rispettosa della parità di genere e delle diversità. OverIT assicura altresì opportunità eque di formazione e mobilità interna. Nei casi in cui sia necessario individuare risorse interne che subentrino ad altre in uscita (cosiddetta successione), OverIT rispetta principi di equità, pari opportunità e parità di genere.

6.3. Equità salariale

La determinazione del salario di ogni dipendente avviene in base al ruolo, alle responsabilità, alle competenze individuali e al relativo *market-benchmark* di riferimento; eventuali integrazioni a titolo di benefit o di premio si intendono esclusivamente basate su risultati concordati e comprovati. OverIT è consapevole di dover porre particolare attenzione all'equità salariale come fattore strategico per la crescita dell'intera organizzazione. Per questo, l'azienda attua misure efficaci di equità salariale, tra cui il monitoraggio periodico delle analisi di benchmark di mercato e la remunerazione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi.

6.4. Genitorialità e cura

Per OverIT, la genitorialità rappresenta un'occasione preziosa di acquisizione di nuove competenze. OverIT assiste i/le dipendenti in ogni fase del congedo parentale (prima, durante e al rientro) secondo principi di non discriminazione, sensibilità e supporto. Ciò si intende valido anche in caso di adozione. In conformità o talvolta in integrazione alla tutela legislativa, OverIT garantisce che il posto di lavoro, il livello retributivo e i benefit restino invariati al rientro dal congedo parentale e monitora i cambiamenti normativi, impegnandosi a darne adeguata comunicazione. OverIT valuta la concessione del lavoro part-time a ogni dipendente che ne faccia richiesta. Riconoscendo che la genitorialità può comportare un sentimento di straniamento per i neo-genitori, OverIT si impegna a evolvere le iniziative di accompagnamento e riorientamento durante tutte le fasi del congedo, con particolare attenzione verso il genitore che resta più a lungo distante dai processi aziendali, al quale garantisce un rientro sereno e graduale. Inoltre, per incoraggiare la condivisione del carico di cura familiare, OverIT si impegna a valutare ulteriori iniziative a supporto di tutte le altre necessità di care-giving.

6.5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

OverIT si impegna a bilanciare gli obiettivi di business aziendali e il benessere psicofisico e garantisce l'adozione di misure efficaci di conciliazione vita-lavoro per una migliore gestione del tempo da dedicare alla vita lavorativa e personale. Esse si traducono in flessibilità d'orario e nell'uso del lavoro da remoto secondo

	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità
PUBBLICO	VERSIONE	2.0
	DATA	29 agosto 2024

PAGINA 6 | 10

principi di Location Flexible, di cui ogni dipendente può usufruire a prescindere dal genere e dal ruolo. OverIT si impegna a monitorare l'andamento della soddisfazione in merito a queste modalità e a valutare eventuali aggiustamenti o integrazioni.

6.6. Prevenzione di abusi e molestie

OverIT adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione o comportamento inappropriato sul posto di lavoro. Con particolare riferimento a episodi di molestie e di mobbing, il primo presidio a tutela dell'ambiente di lavoro risiede nella funzione Human Resources.

Inoltre, chiunque venga a conoscenza di violazioni (presunte o accertate) dei principi contenuti nella presente *Policy*, del Codice Etico di OverIT o di quanto previsto dall'OMC Framework, ha libero accesso ai seguenti canali di segnalazione:

- all'indirizzo OverIT S.p.A., via U. Bassi 81, 33080 Fiume Veneto (PN);
- alla piattaforma Whistleblowing accessibile al seguente indirizzo <https://overit.whistleblowing.it/>;
- <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, il canale esterno messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- <https://www.dnv.it/contatti/Form-Segnalazioni-Reclami.html>, per comunicare con l'ente di certificazione DNV Business Assurance Italy S.r.l.;
- saas@saasaccreditation.org per comunicare con l'organismo per la norma SA 8000 (SAAS - Social Accountability Accreditation Services), con sede in 15 West 44th Street, 6th Floor, New York, NY 10036.

In relazione alle segnalazioni, OverIT si impegna a valutare e implementare adeguate azioni correttive.

7. Comunicazione

OverIT crede nell'importanza di una rappresentazione inclusiva all'interno della comunità operante nel Field Service Management. A tal scopo, OverIT garantisce che la propria comunicazione interna ed esterna sia basata su principi di responsabilità, evita nelle azioni promozionali qualsiasi forma di stereotipo di genere e si impegna a diffondere un'immagine di donne e gruppi minoritari, così come di qualunque forma di diversità, in linea con i principi di equa rappresentazione, consapevole del rilevante impatto di quest'ultima nella decostruzione degli stereotipi e dei c.d. *unconscious bias* in ambito sociale e professionale, anche attraverso l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze. Infine, OverIT si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico che dovesse organizzare o a cui dovesse partecipare quale invitata.

8. Coinvolgimento degli stakeholder

OverIT si impegna a realizzare interventi finalizzati a promuovere le Pari Opportunità al di fuori del proprio contesto organizzativo, coinvolgendo i diversi stakeholder esterni sui temi della parità di genere, della diversità, dell'inclusione e dell'integrazione. Tali interventi possono coinvolgere Organizzazioni non Governative (ONG),

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	PAGINA 7 10
	VERSIONE	2.0	
	DATA	29 agosto 2024	

Associazioni di settore e altre organizzazioni impegnate in politiche di valorizzazione dei diritti umani e delle Pari Opportunità.

9. Referenze

La presente *Policy* è connessa al Sistema di Gestione Integrato per Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale e Pari Opportunità (“SGI”) creato da OverIT e ne costituisce uno degli allegati. Elemento distintivo del SGI di OverIT è l’integrazione, per quanto possibile, dei sistemi di Qualità e Ambiente conformi ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001, con quelli di Responsabilità Sociale e Pari Opportunità conformi ai requisiti delle norme SA 8000 e UNI/PdR 125. La presente *Policy* è altresì connessa a tutti i documenti del SGI, in particolar modo alle procedure Human Resources e ai processi di marketing e comunicazione. Gli indicatori che OverIT si impegna a monitorare sono contenuti nell’Allegato 1 alla presente *Policy*, che costituisce una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l’Azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati. Infine, OverIT si impegna a riesaminare la *Policy* almeno una volta all’anno per valutarne la coerenza con il contesto aziendale o in caso di eventi significativi che impattino sulla stessa (es. violazioni o segnalazioni).

	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	
PUBBLICO	VERSIONE	2.0	PAGINA 8 10
	DATA	29 agosto 2024	

Informazioni sull'approvazione del documento

	Ruolo	Nome	Firma
Approvato dal Comitato Guida	Chief Executive Officer	Pierpaolo Bergamo	
	Chief People Officer	Matteo Pallaver	 Matteo Pallaver (Sep 9, 2024 17:58 GMT+2)
	Chief Legal Officer	Aurora Grieco	 Aurora Grieco (Sep 9, 2024 16:31 GMT+2)
	Sustainability Manager	Alessandra Piai	
	HR Global Operations Director	Maurizio Biazzo	 Maurizio Biazzo (Sep 9, 2024 17:39 GMT+2)

Storico delle revisioni

Versione	Data	Principali modifiche
1.0	5 marzo 2024	Prima stesura della <i>Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità</i> .
2.0	29 agosto 2024	Integrazione puntuale dei requisiti della norma UNI/PdR 125:2022.

Allegato 1

OverIT si impegna a monitorare annualmente i seguenti indicatori all'interno del Sustainability Report o in altri documenti opportunamente redatti:

- **Workforce:** numero di dipendenti disaggregati per genere, area geografica, tipologia di contratto (full time/part time, a tempo determinato/indeterminato ecc.) e nazionalità;
- **Assunzioni:** numero di assunzioni disaggregato per genere; numero di persone uscite dall'Azienda disaggregato per genere; numero di persone colloquate disaggregato per genere ed età;
- **Carriere:** numero di persone, disaggregato per genere, che hanno ricevuto un'analisi annuale delle performance; numero di persone con il ruolo di manager disaggregato per genere; numero di persone per ciascun livello contrattuale disaggregato per genere; numero di componenti del Leadership Team e del Consiglio di Amministrazione disaggregato per genere;
- **Retribuzioni:** rapporto tra le retribuzioni di uomini e donne divise per livelli contrattuali o per categoria professionale; numero di promozioni disaggregato per genere;
- **Genitorialità:** numero di persone che hanno usufruito del congedo parentale disaggregato per genere; percentuale di rientri dal congedo parentale disaggregata per genere; numero di giorni di congedo di paternità usufruiti sul totale a disposizione;
- **Conciliazione vita-lavoro:** percentuale di dipendenti che accedono a Location Flexible Policy e Smart Week Policy disaggregata per genere;
- **Prevenzione delle molestie:** numero di segnalazioni giunte attraverso i canali ufficiali di segnalazione disaggregato per genere; percentuale di dipendenti che hanno fruito di formazione relativa ai temi di discriminazione, pregiudizi inconsci, molestie e linguaggio.

Inoltre, OverIT si impegna a monitorare con particolare attenzione i risultati della sezione "Equality" relativi all'analisi di clima di Great Place to Work e del rating di sostenibilità EcoVadis nelle sezioni "Labor & Human Rights" e "Ethics".

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	PAGINA 10 10
	VERSIONE	2.0	
	DATA	29 agosto 2024	










Policy per la Responsabilita Sociale e le Pari Opportunita

Final Audit Report


2024-09-09

Created:	2024-09-09
By:	Aureliano Menotti (aureliano.menotti@overit.it)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAxWzQ4nhkk_IXXHrEYwuBCAWNVY3xInbz


"Policy per la Responsabilita Sociale e le Pari Opportunita" History

-  Document created by Aureliano Menotti (aureliano.menotti@overit.it)
2024-09-09 - 12:19:55 PM GMT
-  Document emailed to alessandra.piai@overit.ai for signature
2024-09-09 - 12:21:47 PM GMT
-  Email viewed by alessandra.piai@overit.ai
2024-09-09 - 12:24:44 PM GMT
-  alessandra.piai@overit.ai authenticated with Email OTP by verifying one-time code sent via email
2024-09-09 - 12:32:09 PM GMT
-  Signer alessandra.piai@overit.ai entered name at signing as Alessandra Piai
2024-09-09 - 12:32:38 PM GMT
-  Alessandra Piai (alessandra.piai@overit.ai) has explicitly agreed to the terms of use and to do business electronically with OverIT - Field Service Management
2024-09-09 - 12:32:40 PM GMT
-  Document e-signed by Alessandra Piai (alessandra.piai@overit.ai)
Signature Date: 2024-09-09 - 12:32:40 PM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to aurora.grieco@overit.ai for signature
2024-09-09 - 12:32:42 PM GMT
-  Email viewed by aurora.grieco@overit.ai
2024-09-09 - 2:29:09 PM GMT

- ✔ **aurora.grieco@overit.ai** authenticated with Email OTP by verifying one-time code sent via email
2024-09-09 - 2:29:58 PM GMT
- ✍ **Signer aurora.grieco@overit.ai** entered name at signing as Aurora Grieco
2024-09-09 - 2:31:17 PM GMT
- 📄 **Aurora Grieco (aurora.grieco@overit.ai)** has explicitly agreed to the terms of use and to do business electronically with OverIT - Field Service Management
2024-09-09 - 2:31:19 PM GMT
- ✍ **Document e-signed by Aurora Grieco (aurora.grieco@overit.ai)**
Signature Date: 2024-09-09 - 2:31:19 PM GMT - Time Source: server- Signature captured from device with phone number XXXXXXXX1581
- ✉ **Document emailed to maurizio.biazzo@overit.ai** for signature
2024-09-09 - 2:31:21 PM GMT
- 📄 **Email viewed by maurizio.biazzo@overit.ai**
2024-09-09 - 3:39:01 PM GMT
- ✔ **maurizio.biazzo@overit.ai** authenticated with Email OTP by verifying one-time code sent via email
2024-09-09 - 3:39:21 PM GMT
- ✍ **Signer maurizio.biazzo@overit.ai** entered name at signing as Maurizio Biazzo
2024-09-09 - 3:39:53 PM GMT
- 📄 **Maurizio Biazzo (maurizio.biazzo@overit.ai)** has explicitly agreed to the terms of use and to do business electronically with OverIT - Field Service Management
2024-09-09 - 3:39:55 PM GMT
- ✍ **Document e-signed by Maurizio Biazzo (maurizio.biazzo@overit.ai)**
Signature Date: 2024-09-09 - 3:39:55 PM GMT - Time Source: server
- ✉ **Document emailed to matteo.pallaver@overit.ai** for signature
2024-09-09 - 3:39:57 PM GMT
- 📄 **Email viewed by matteo.pallaver@overit.ai**
2024-09-09 - 3:50:35 PM GMT
- ✔ **matteo.pallaver@overit.ai** authenticated with Email OTP by verifying one-time code sent via email
2024-09-09 - 3:57:35 PM GMT
- ✍ **Signer matteo.pallaver@overit.ai** entered name at signing as Matteo Pallaver
2024-09-09 - 3:58:19 PM GMT
- 📄 **Matteo Pallaver (matteo.pallaver@overit.ai)** has explicitly agreed to the terms of use and to do business electronically with OverIT - Field Service Management
2024-09-09 - 3:58:21 PM GMT

 Document e-signed by Matteo Pallaver (matteo.pallaver@overit.ai)

Signature Date: 2024-09-09 - 3:58:21 PM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2024-09-09 - 3:58:21 PM GMT