

**Bräcke kommuns
revisor**

Bräcke kommun
Kommunfullmäktiges
presidium

2026-03-30

Revisionsrapport ”Uppföljande granskning”

Revisionen har via KPMG genomfört en uppföljning av tidigare granskningar, se bifogad rapport.

I enlighet med överenskommelse från december 2019 överlämnas rapporten till kommunfullmäktiges presidium för att inhämta svar på de rekommendationer som framgår av rapporten. Revisorerna önskar få tal del av svaret.

För Bräcke kommuns revisorer

Torbjörn Näslund
Ordförande

Sven-Åke Draxten
Vice ordförande

A large decorative graphic on the left side of the page. It consists of a solid blue triangle pointing right, followed by a series of overlapping triangles in shades of grey, green, and blue, creating a sense of movement and depth.

Uppföljande granskning

Rapport

Bräcke kommun

2026-03-30

Antal sidor 13

1 INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
3	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
3.1	<i>Avgränsning och ansvarig styrelse</i>	4
4	Revisionskriterier	5
5	Metod	5
6	Resultat av granskningen	6
6.1	<i>kompetensförsörjning</i>	6
6.1.1	Bedömning	9
6.2	<i>Fordonsnyttjande</i>	10
6.2.1	Bedömning	12
7	Samlad bedömning och rekommendationer	13

1 SAMMANFATTNING

Azets Revision & Rådgivning har av Bräcke kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av tidigare genomförda granskningar.


Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit beslutade åtgärder.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt har vidtagit beslutade åtgärder.

Bakgrunden till vår samlade bedömning är att granskningen visat att ett flertal åtgärder har vidtagits eller pågår. Vi anser dock att det är av stor vikt att styrelsen säkerställer att pågående arbeten fullföljs enligt plan.

Vidare har granskningen visat att det finns planer för hur det ska säkerställas att åtgärder efterlevs, exempelvis gällande handlingsplaner för kompetensförsörjning och styrande dokument avseende fordonsnyttjande. Vi kan dock inte bedöma om detta genomförs fullt ut i och med att en del åtgärder ännu inte är genomförda. Vi vill betona vikten av att styrelsen följer upp att åtgärder efterlevs för att säkerställa att önskade effekter uppnås.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

<div> <div>Nej</div> <div>Endast delvis</div> <div>I allt väsentligt</div> <div>Ja</div> </div> 	
Revisionsfråga	Bedömning
Har åtgärder vidtagits i enlighet med kommunstyrelsens beslut?	I allt väsentligt
Har kommunstyrelsen följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt?	Endast delvis

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Följa upp att handlingsplaner för kompetensförsörjning upprättas enligt plan, se avsnitt 6.1
- Säkerställa att det följs upp att vidtagna åtgärder efterlevs och får effekt, se avsnitt 6.1 och 6.2

2 BAKGRUND

Azets Revision & Rådgivning har av Bräcke kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av tidigare genomförda granskningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Revisorerna anser det angeläget att göra en uppföljning av de åtgärder som vidtagits med anledning av granskningar som genomfördes mellan åren 2022 och 2024.

Revisorerna bedömer att det finns en risk att beslutade åtgärder inte har genomförts fullt ut i enlighet med de svar revisionen erhållit. Det finns också en risk för att vidtagna åtgärder inte fått avsedd effekt. Det är väsentligt att fattade beslut genomförs samt att det finns rutiner för att säkra att så sker.

Med anledning av ovanstående har revisorerna i sin riskanalys gjort bedömningen att tidigare genomförda granskningar behöver följas upp.

3 SYFTE, REVISIONSFRÅGOR OCH AVGRÄNSNING

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit beslutade åtgärder.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har åtgärder vidtagits i enlighet med kommunstyrelsens beslut?
- Har kommunstyrelsen följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt?

3.1 AVGRÄNSNING OCH ANSVARIG STYRELSE

Granskningen har omfattat följande granskningar:

- Granskning av kompetensförsörjning (2023)
- Granskning av kommunens fordonsnyttjande (2022) / uppföljande granskning av fordonshantering (2024)

Granskning av kommunens fordonsnyttjande har följts upp år 2024. Denna granskning har följt upp de rekommendationer som lämnades i den tidigare uppföljande granskningen.

Vi har endast i begränsad omfattning verifierat att vidtagna åtgärder har fått effekt.

Granskningen har avsett kommunstyrelsen.

4 REVISIONSKRITERIER

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- 6 kap. 6 § kommunallagen (2017:725), KL
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut.

5 METOD

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av:
 - Kompetensförsörjningsstrategi
 - Utkast till kommunövergripande handlingsplan och avdelningarnas handlingsplaner för kompetensförsörjning
 - Avtal för elektroniska körjournaler
 - Utdrag av information om elektroniska körjournaler från medarbetarhandboken
- Uppföljande skriftliga frågor/skriftliga avstämningar med personal- och ekonomichef samt handläggare upphandling och inköp

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av personal- och ekonomichef samt handläggare upphandling och inköp.

6 RESULTAT AV GRANSKNINGEN

6.1 KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Den samlade bedömningen i granskning av kompetensförsörjning från år 2022 var att det saknas struktur för arbetet med kompetensförsörjning. Revisorerna ansåg att kommunstyrelsen bör strukturera upp arbetet för att skapa möjligheter för ett systematiskt planerings- och uppföljningsarbete. Revisorerna bedömde även att ansvarsfördelningen bör ses över i syfte att säkerställa en övergripande styrning och skapa tydliga ramar för avdelningarna att förhålla sig till.

Nedan redovisas revisionens rekommendationer i den tidigare revisionsrapporten, kommunstyrelsens svar¹ på rekommendationerna samt beskrivning av aktuellt läge utifrån rekommendationer och svar.

Rekommendation 1

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att tydliggöra styrningen och ansvarsfördelningen kring kompetensförsörjningsarbetet.

Kommunstyrelsens svar

Kommunstyrelsen instämmer med revisionens rekommendation. En översyn av kompetensförsörjningsstrategin ska göras under 2024 som tydliggör hur styrningen och ansvarsfördelningen ska se ut.

Aktuellt läge

Kommunfullmäktige har antagit en reviderad kompetensförsörjningsstrategi² som beskriver att kompetensförsörjning är en stor utmaning i kommunen. Med anledning av detta behövs alternativa sätt att lösa kompetensförsörjningen på, exempelvis genom nya arbetsätt samt genom att tillvarata och utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare.

Kompetensförsörjningsstrategin utgår från SKRs (Sveriges Kommuner och Regioner) nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen.

- Arbeta med friskfaktorer
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Värna arbetstiden
- Synliggör lön, villkor och förmåner
- Stärk chefens förutsättningar att leda
- Använd kompetensen rätt
- Utnyttja teknikens möjligheter
- Rekrytera och attrahera bredare
- Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

¹ KF 2023-12-13 § 138

² KF 2024-12-11 § 136

Varje strategi har förslag på insatser som kan ligga till grund för kommunens kompetensförsörjningsarbete.

Vidare redogör kompetensförsörjningsstrategin för ansvarsfördelning i kompetensförsörjningsarbetet. Kommunstyrelsen ska tillse att kompetensförsörjningsstrategin efterlevs och följs upp. Avdelnings-/förvaltningschefer ska utifrån kompetensförsörjningsstrategin ta fram, genomföra och följa upp handlingsplaner för avdelningen/förvaltningen. Avdelnings-/förvaltningschefen ska även avgöra om det finns behov av att ta fram handlingsplaner på flera nivåer. Handlingsplanerna ska tas fram i samverkan med fackliga organisationer. Chefer på samtliga nivåer ska arbeta aktivt med kompetensförsörjning i sin verksamhet vilket omfattar analys, planering, genomförande och uppföljning av verksamhetens kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt. Personalfunktionen ska stötta avdelningar och chefer i kompetensförsörjningsfrågor samt samordna och utveckla övergripande processer. Kommunövergripande kompetensförsörjningsgrupp ska samordna och utveckla övergripande kompetensförsörjningsaktiviteter. I gruppen finns representanter från respektive avdelning samt vid behov externa samarbetspartners. Kompetensförsörjningsgruppen ansvarar för att ta fram, genomföra och följa upp en kommunövergripande handlingsplan. Gruppen ska sammanträda vid behov men minst två gånger per år. Arbetet med handlingsplaner beskrivs vidare under rekommendation 2.

Enligt kompetensförsörjningsstrategin ska de insatser som kommunen planerar stämmas av och/eller samordnas med projekt som pågår nationellt eller regionalt för eventuella samverkansmöjligheter.

Rekommendation 2

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att revidera och utveckla kompetensförsörjningsstrategin för att tydliggöra vad som ska genomföras och hur det ska ske samt säkerställa att denna följs av en tidsatt åtgärdsplan.

Kommunstyrelsens svar

Kommunstyrelsen instämmer med revisionens rekommendation. Översynen av strategin ska anpassas efter nuvarande behov och förutsättningar. Strategin ska beskriva vilka riktlinjer avdelningarna har samt hur uppföljningen ska ske på såväl avdelningsnivå som övergripande nivå. Innebörden i strategin är att avdelningarna ska ta fram egna tidsatta åtgärdsplaner utefter behov. Strategin ska vara väl känd i organisationen.

Aktuellt läge

Enligt erhållna uppgifter är kompetensförsörjningsstrategin kommunicerad till samtliga chefer på en chefsdag i april 2024. Vi har tagit del av programmet för chefsdagen och av detta framgår att kompetensförsörjningsstrategin och arbetet med handlingsplaner presenterades.

En kommunövergripande kompetensförsörjningsgrupp har bildats som enligt uppgift har sammanträtt tre gånger under år 2025.

I kompetensförsörjningsgruppen ingår personal- och ekonomichef (ordförande för gruppen), personalspecialist samt en representant från varje avdelning. Kommundirektören uppges ha en stående inbjudan och har deltagit på samtliga möten.

Enligt uppgift arbetar kompetensförsörjningsgruppen med övergripande frågor såsom omvärldsbevakning av riket och länet, hantering av medel från omställningsfonden och en kommunövergripande handlingsplan samt ger uppdrag och inhämtar information från avdelningarna.

Den kommunövergripade handlingsplanen kommer enligt uppgift att samverkas och fastställas när avdelningarnas handlingsplaner har fastställts. Avdelningarnas handlingsplaner ska enligt beslut i kompetensförsörjningsgruppen vara samverkade och fastställda senast den 31 mars 2026. Enligt uppgift har dock arbete påbörjats med att hantera frågor i den kommunövergripande handlingsplanen i februari 2026. Noteras att handlingsplanerna enligt uppgift därefter ska vara levande dokument.

Vi har tagit del av utkast till den kommunövergripande handlingsplanen och utkast till avdelningarnas handlingsplaner. Av dessa framgår att aktiviteter samt tidsplan, ansvar och uppföljning för respektive aktivitet ska fyllas i. Hur mycket som har fyllts i vid tillfället för granskningen varierar mellan handlingsplanerna. För några av avdelningarnas handlingsplaner framgår vilken av SKRs strategier som aktiviteterna utgår från.

Rekommendation 3

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att tillse att det sker en systematisk planering av kompetensförsörjningsarbetet på en övergripande nivå samt inom ramen för respektive avdelnings ansvarsområde.

Kommunstyrelsens svar

Kommunstyrelsen instämmer med revisionens rekommendation. I strategin ska det framgå hur ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete ska bedrivas och hur uppföljning ska säkerställas på en övergripande nivå. På avdelningsnivå ska det systematiska kompetensförsörjningsarbetet ske genom åtgärdsplaner med uppföljning.

Aktuellt läge

Se ovan om kompetensförsörjningsstrategi och handlingsplaner.

Rekommendation 4

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att det finns tydliga ramar för uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet och att uppföljning används till analys som underlag till framtida arbete.

Kommunstyrelsens svar

Kommunstyrelsen instämmer med revisionens rekommendation. Det behöver skapas en strukturerad plan i kompetensförsörjningsstrategin för hur uppföljning och analys ska genomföras både på övergripande och avdelningsnivå.

Aktuellt läge

Av kompetensförsörjningsstrategin framgår hur uppföljning och analys ska ske. Kommunstyrelsen ska årligen följa upp att verksamhetens arbete med kompetensförsörjning och handlingsplaner fungerar. I samband med delårsrapport och årsredovisning ska kommunstyrelsen informera kommunfullmäktige om hur kompetensförsörjningsarbetet bedrivs. Beskrivningar av arbetet med kompetens- och personalförsörjning framgår av delårsrapport per 31 augusti 2025³ och årsredovisning 2025⁴, exempelvis gällande arbetet med handlingsplaner samt att kompetensförsörjning har varit ett återkommande tema på chefsdagar.

Avdelningschefer eller enhetschefer ska enligt kompetensförsörjningsstrategin följa upp sin avdelnings handlingsplan och analysera om insatserna får effekt eller behöver förändras. Handlingsplanen ska rapporteras till kompetensförsörjningsgruppen minst en gång per år. Kompetensförsörjningsgruppen ska följa upp den kommunövergripande handlingsplanen och analysera om insatserna får effekt eller behöver förändras.

Kompetensförsörjningsstrategin ska följas upp och revideras en gång per mandatperiod alternativt vid behov.

Enligt erhållna uppgifter kommer kompetensförsörjningsgruppen bevaka hur och när det finns behov av revidering av handlingsplanerna.

6.1.1 Bedömning

Vår bedömning är att åtgärder **i allt väsentligt** har vidtagits i enlighet med kommunstyrelsens beslut.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen **endast delvis** har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt.

Vi noterar att kompetensförsörjningsstrategin har reviderats och att detta har inneburit förtydligande av styrningen och ansvarsfördelningen kring kompetensförsörjningsarbetet.

Vi ser även att arbete pågår med att ta fram handlingsplaner, både på kommunövergripande nivå och avdelningsnivå, utifrån kompetensförsörjningsstrategin. Av handlingsplanerna ska aktiviteter samt tidsplan, ansvar och uppföljning för respektive aktivitet framgå.

Vidare noterar vi att en kompetensförsörjningsgrupp har tagits fram som bland annat ska bevaka när det finns behov av revidering av handlingsplaner samt följa upp om insatser i den kommunövergripande handlingsplanen får effekt.

³ KF 2025-11-12 § 193

⁴ KS 2026-03-25 § 28

Förvaltningschefer och avdelningschefer ansvarar även för att följa upp sina handlingsplaner. Vi vill dock betona vikten av detta faktiskt genomförs enligt plan på ett systematiskt sätt. Detta för att säkerställa att åtgärder ger önskad effekt och för att se om förändringar behöver genomföras.

Vi konstaterar även att kommunstyrelsen enligt kompetensförsörjningsstrategin årligen ska följa upp att arbetet med kompetensförsörjning och handlingsplaner fungerar. Vi ser att delårsrapport och årsredovisning beskriver arbetet med kompetensförsörjning, men utöver det kan vi inte se att styrelsen har följt upp arbetet. I övrigt kan vi inte se att styrelsen följer upp att vidtagna åtgärder efterlevs.

6.2 FORDONSNYTTJANDE

Den samlade bedömningen i den uppföljande granskningen från år 2024 var att kommunstyrelsen i allt väsentligt har genomfört de rekommendationer som lämnades vid tidigare genomförda granskningar. Gällande fordonsnyttjande var den sammanfattande bedömningen att kommunen har fortsatt arbetet med att utveckla hantering och registrering av kommunens fordon.

Nedan redovisas revisionens rekommendationer i den tidigare revisionsrapporten samt beskrivning av aktuellt läge utifrån rekommendationerna.

Rekommendation 1

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att implementering av nya styrdokument kopplat till fordonshantering implementeras i verksamheten efter antagande.

Aktuellt läge

Enligt erhållna uppgifter pågår arbete med att ta fram uppdaterade styrdokument, såsom riktlinjer för hantering av bilar och fordonspolicy. Planen är att dessa ska behandlas av kommunstyrelsen i maj 2026 och fordonspolicyn ska behandlas av kommunfullmäktige i juni 2026. Vi har inte tagit del av förslag till uppdaterade styrdokument.

Enligt uppgift kommer information skickas till samtliga chefer när de uppdaterade styrdokumentet har antagits. De chefer som har personal som använder tjänstebilar kan informera personalen om de reviderade styrdokumentet på APT (arbetsplatsträffar). Information om de uppdaterade styrdokumentet ska även publiceras på intranätet. Därutöver uppges att de nya styrdokumentet läggs upp i medarbetarhandboken, som finns på intranätet, och texter i medarbetarhandboken revideras så att de överensstämmer med de reviderade styrdokumentet. Vidare ska styrdokumentet enligt uppgift informeras om och diskuteras i ledningsgruppen innan de behandlas av kommunstyrelsen. Information och dialog kommer även ske med de fackliga organisationerna på central samverkansgrupp.

I och med att detta inte är genomfört vid tillfället för granskningen kan vi inte granska om kommunstyrelsen säkerställer att reviderade styrdokument implementeras fullt ut.

När körjournaler har upphandlats har hänsyn enligt uppgift tagits till revisionens rekommendationer. Exempelvis finns det nu möjlighet att köpa in leverantörens nyckelbrickor med anledning av att det funnits problem med användningen av kommunens egna nyckeltaggar. Som följd av detta har kommunen beaktat att enheten för föraridentifiering ska läsa det kortformat som till övervägande del används samt att enheten ska kunna låsas till det formatet.

Vidare har kommunen enligt uppgift upphandlat installation av körjournaler direkt när ett fordon anskaffas. Vi har tagit del av avtalet som Bräcke kommun har ingått med leverantören av elektroniska körjournaler. Av avtalet framgår att installation av körjournal ska utföras av leverantören utan kostnad. Beställaren ska utifrån bästa förmåga planera in bilbyten för att kunna installera så många körjournaler som möjligt vid samma tillfälle. Enligt uppgift ska leverantören även vid direktupphandling installera körjournalen på plats och utan kostnad. Det uppges dock att det finns personal som har lärt sig hur installationen går till för att kunna utföra installationer själva.

Enligt uppgift har även instruktioner getts till förare för hur de använder körjournalssystemet. Utbildning i körjournalssystemet för enhetschefer med större bilparker har enligt uppgift hållits i av administratör. Enhetschefer uppges även ha tagit över ansvar för registrering i körjournalssystemet för sina bilar.

Vi har tagit del av ett utdrag från medarbetarhandboken och det framgår att körjournalerna ska innehålla uppgifter om ärende/syfte som omfattar vilka platser/företag förare har besökt. Vidare framgår hur ärende/syfte med resan ska registreras i körjournalen. Detta behövs dock inte vid resor som är mer regel än undantag och om det finns underlag utanför systemet som kan bevisa att resorna är arbetsresor. Enligt uppgift gäller detta exempelvis resor för hemjälsten. Uppgifter om besöksuppföljning omfattar vart medarbetaren har varit samt vad besöket har avsett och detta ska registreras i verksamhetssystemet.

Även av avtalet för elektroniska körjournaler framgår att syfte/ärende med resan ska kunna registreras.

Rekommendation 2

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att utbildning sker i ECO-Driving då detta eftersträvas i styrande dokument.

Aktuellt läge

Enligt erhållna uppgift har kommunen som avsikt att ta bort utbildning i ECO-driving då de främst har hybridbilar med automatväxel, och i framtiden fler elbilar, vilket innebär att bränsle inte förbrukas på samma sätt. Det noteras även att alla körskolor inte längre erbjuder utbildning i ECO-driving.

6.2.1 Bedömning

Vår bedömning är att åtgärder **endast delvis** har vidtagits i enlighet med kommunstyrelsens beslut.

Då åtgärderna inte fullt ut är genomförda kan vi inte bedöma om kommunstyrelsen har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt.

Vi noterar att arbete pågår med att revidera styrdokument avseende tjänstebilar och att det finns planer för hur dessa ska implementeras i verksamheten. Då detta inte är genomfört ännu kan vi inte bedöma om kommunstyrelsen följer upp att åtgärderna efterlevs.

Vidare noterar vi att förare uppges ha fått instruktioner i användning av körjournalutrustningen samt att det framgår av medarbetarbetarhandboken vad körjournalerna ska innehålla. Därutöver ser vi att enhetschefer, med större bilparker, uppges ha fått utbildning i körjournalssystemet.

Vi vill betona vikten av att kommunstyrelsen följer upp att vidtagna åtgärder efterlevs och får avsedd effekt, det vill säga att det följs upp att antagna styrdokument fullt ut implementeras i verksamheterna.

Vidare noterar vi att kommunen planerar att ta bort utbildning i ECO-driving. Således är revisionens tidigare rekommendation avseende detta inte längre aktuell.

7 SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit beslutade åtgärder.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt har vidtagit beslutade åtgärder.

Vi noterar att ett flertal åtgärder har vidtagits, eller pågår, särskilt vad gäller kompetensförsörjning. Vi vill dock betona vikten av att det säkerställs att pågående arbeten genomförs enligt plan.

Vad gäller efterlevnad av åtgärder ser vi att det finns planer för hur detta ska ske. Vi vill dock betona vikten av att styrelsen följer upp att åtgärder faktiskt efterlevs, både vad gäller kompetensförsörjning och fordonsnyttjande, för att säkerställa att önskade effekter uppnås.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Följa upp att handlingsplaner för kompetensförsörjning upprättas enligt plan, se avsnitt 6.1
- Säkerställa att det följs upp att vidtagna åtgärder efterlevs och får effekt, se avsnitt 6.1 och 6.2

Datum som ovan

Azets Revision & Rådgivning AB

Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

Kristin Larsson
Verksamhetsrevisor

PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

LENA MEDIN

Certifierad kommunal revisor

Serienummer: fdca59a9db67cf[...]85981c060041a

IP: 217.209.xxx.xxx

2026-04-02 11:20:01 UTC



TORBJÖRN NÄSLUND

Ordförande

Serienummer: 939013ee149dc8[...]dceaf16b358cc

IP: 213.66.xxx.xxx

2026-04-05 11:30:55 UTC



KRISTIN LARSSON

Verksamhetsrevisor

Serienummer: 367871c26da0ea[...]718b0101e34bb

IP: 78.77.xxx.xxx

2026-04-07 06:08:08 UTC



SVEN-ÅKE DRAXTEN

Vice ordförande

Serienummer: d573ba2f9789c9[...]932326eb6feb3

IP: 81.227.xxx.xxx

2026-04-07 11:18:55 UTC



Detta dokument är undertecknat digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerade uppgifternas integritet är validerad med hjälp av ett beräknat hashvärde för originaldokumentet. Alla kryptografiska bevis är inbäddade i denna PDF, vilket säkerställer både autenticitet och möjlighet till framtida validering.

Detta dokument är försett med ett kvalificerat elektroniskt sigill. För mer information om Penneos kvalificerade betrodda tjänster, se <https://eutl.penneo.com>.

Så här verifierar du dokumentets äkthet:

När du öppnar dokumentet i Adobe Reader kan du se att det är certifierat av **Penneo A/S**. Detta bekräftar att dokumentets innehåll förblir oförändrat sedan tidpunkten för undertecknandet. Bevis för de enskilda undertecknarnas digitala signaturer bifogas dokumentet.

De kryptografiska bevisen kan kontrolleras med hjälp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andra validerings verktyg för digitala signaturer.