

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - Energikontor Norr AB

Region Norrbotten

Mars 2021

Carl-Gustaf Folkeson, certifierad kommunal revisor

Michaela Nyman, revisionskonsult

Erik Jansen, kvalitetssäkrare



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	4
Bakgrund	6
Syfte och revisionsfrågor	6
Revisionskriterier	6
Avgränsning	6
Metod	5
Iakttagelser och bedömningar	6
Styrning av arbetsmiljöarbetet	6
Arbetet med att identifiera och åtgärda brister i arbetsmiljön	7
Stödresurser	9
Styrelsens uppföljning och beslut om åtgärder	10
Revisionell bedömning	12
Rekommendationer	12
Bilagor	13


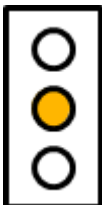

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisor i Energikontor Norr AB genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om styrelsens arbetsmiljöarbete bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Vår samlade revisionella bedömning är att:

- styrelsens arbetsmiljöarbete *i allt väsentligt* bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, samt
- att den interna kontrollen inom området *i allt väsentligt* är tillräcklig.

Vår bedömning baseras på bedömning av de fem revisionsfrågor som framgår nedan. Motivering till de olika bedömningarna framgår under varje avsnitt i den löpande rapporten.

Revisionsfråga	Kommentar	
Finns policies, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?	Uppfyllt Det finns styrande dokument för området vilka bedöms vara kända och tillämpade. Styrande dokument är inte kopplade till regionens dokument gällande arbetsmiljö.	
Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?	Delvis uppfyllt Det har identifierats problem kopplat till arbetsmiljön i samband med bolagets mindre omorganisation. Strukturerade åtgärder har därefter vidtagits, dock kan vi inom ramen för granskningen inte bedöma om dessa är tillräckliga.	
Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?	Uppfyllt Bolaget bedöms ha vidtagit åtgärder under pågående pandemi så att medarbetarna har en rimlig arbetsmiljö genom att bland annat erbjuda olika utrustning. Därtill förs dialoger mellan VD, medarbetare och skyddsombud vilket bedöms ha bidragit till att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö.	

Erhåller chefen ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

Uppfyllt

VD bedöms ha tillgång till erforderliga stödresurser för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.

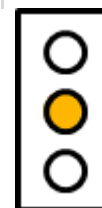
Ur ett regionövergripande perspektiv anser vi dock att bolaget borde få tillgång till stöd från de HR-resurser som finns inom regionen. Det anses angeläget att skapa förutsättningar där regionen agerar som en arbetsgivare mot sina medarbetare.



Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?

Delvis Uppfyllt

Styrelsen får löpande del av uppföljningar kring medarbetarnas arbetsmiljö som en del i VD:s rapportering till styrelsen. Styrelsen har även tagit del av information gällande de brister som identifierats samt vidtagna åtgärder av VD. Vår granskning visar dock att styrelsen inte har fattat några beslut kopplat till arbetsmiljön.



Rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar vi har gjort önskar vi lämna följande rekommendationer till styrelsen för Energikontor Norr AB:

- att styrelsen vid behov fattar beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Vi önskar även lämna följande rekommendation till ägarkretsen:

- att vidta åtgärder för att säkerställa att det finns en utsedd part som möjliggör att bolaget har tillgång till HR-stöd kopplat till frågor rörande arbetsmiljön.

Inledning

Bakgrund

En viktig förutsättning för att dels kunna behålla, dels attrahera nya medarbetare och chefer är att arbetsgivaren kan erbjuda en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i den dagliga verksamheten och är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter. Centralt i dessa aktiviteter är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna samt kontroll av att åtgärderna bidragit till en bättre arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska säkerställa att chefer har kunskap om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. En viktig aspekt för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera som det är tänkt är att chefer dessutom har adekvata förutsättningar för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete utgör grunden för att uppnå en god arbetsmiljö och förebygga arbetsmiljörisker.

Av Region Norrbottens beskrivning i styrkortet avseende medarbetare framgår bl a följande: *”Region Norrbotten ska vara en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara medarbetarnas resurser och låter dem växa och utvecklas tillsammans i arbetet. Samt skapar förutsättningar och stöd för chefer att framgångsrikt leda verksamhet och medarbetare genom ett hållbart ledarskap.”*

Det pågående smittspridningsläget utifrån Covid-19 bedöms få stor påverkan på arbetsmiljön i samhället. Förutom risken att själv bli smittad kan pågående pandemi föra med sig risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med anledning av detta har regeringen beslutat om uppdrag till Arbetsmiljöverket med anledning av covid-19-pandemins påverkan på arbetsmiljön.

I lekmannarevisorns roll ligger att årligen granska och pröva om styrelsen bedriver verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk tillfredsställelse sätt samt med tillräcklig intern kontroll. Det är av väsentlig betydelse att säkerställa att de i bolag finns ett ändamålsenligt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Lekmannarevisorn har utifrån en värdering av risk- och väsentlighet, samt med beaktande av ovan, bedömt det angeläget att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Energikontor Norr AB.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om styrelsens arbetsmiljöarbete bedrivits på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Följande revisionsfrågor har besvarats:

- Finns policies, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?
- Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?

- Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?
- Erhåller chefen ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?
- Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?

Revisionskriterier

- Kommunallagen 3:11, 6:3, 6:6
- Styrdokument inom arbetsmiljöområdet (ex arbetsmiljöpolicy)
- Medarbetarundersökningar
- Affärsplaner och verksamhetsberättelser
- Övriga styrande dokument, ex. ägardirektiv

Avgränsning

Granskningen har avgränsats till det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Energikontor Norr AB. Granskningen avser revisionsåret 2020.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, insamling av beslutsunderlag och intervjuer. Intervjuer har genomförts med företrädare för styrelsen, verkställande direktör och skyddsombud.

Som del i vår kvalitetssäkring har ett utkast av rapporten granskats av de som intervjuats.

Iakttagelser och bedömningar

Organisation

Energikontor Norr AB ägs av de 14 kommunerna i Norrbotten tillsammans med Region Norrbotten.

Bolaget har till föremål för sin verksamhet att bedriva energi- och miljöfrågor på lokal och regional nivå i ett internationellt perspektiv. De ska även arbeta för en ökad förnybar energi i regionen, arbeta för en effektivare användning av energi- och naturresurser samt bidra till utvecklingen av samverkan inom energi- och klimatområdet. Bolaget ska stötta kommuner i norr med bland annat deras strategiska energi- och klimatarbete.

Inom bolaget finns utöver verkställande direktör (VD) tolv anställda. Bolagets huvudkontor ligger i Luleå och de har ett projektkontor i Umeå där två anställda är lokaliserad.

Styrning av arbetsmiljöarbetet

Revisionsfråga 1: Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?

Iakttagelser

Energikontor Norr AB har i tid för granskningen 13 anställda. Chef med personalansvar är verkställande direktör (VD).

För bolagets systematiska arbetsmiljöarbete finns en upprättad *Arbetsmiljöpolicy* samt en dokumenterad processbeskrivning för det systematiska arbetsmiljöarbetet innefattande olika delar som tillbud och kränkningar, mobbning och trakasserier. Dessa dokument har tagits fram av bolag självt.

Arbetsmiljöpolicyen sätter ramarna för arbetsmiljöarbetet. Bland annat anges att bolaget ska skapa variation och utveckling i arbetet samt en rimlig arbetsbelastning för sina medarbetare. Bolaget ska vara en arbetsplats fri från mobbning, trakasserier och diskriminering.

Från processbeskrivningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår följande målsättning: *Målet med vårt arbetsmiljöarbete är att ingen ska bli sjuk eller skadas på grund av sitt arbete och att arbetsmiljön ska vara bra och utvecklande för alla på arbetsplatsen.* Vidare beskrivs arbetsgången för bolagets arbetsmiljöarbete vilket utgörs av olika moment under året, exempelvis hälsoundersökning, medarbetarenkät, personalaktiviteter, medarbetarsamtal samt skyddsronnd av fysisk miljö samt ergonomigenomgång på arbetsplatsen vart tredje år.

Processbeskrivningen beskriver även arbetsgången vid förekomst av allvarliga tillbud, definition av olika tillbud/risk för tillbud samt riktlinjer för kränkningar, trakasserier och mobbning.

Vid förekomst av arbetsskada ska anmälan ske av medarbetaren i samråd med skyddsombud och VD. VD ansvarar över att anmälan upprättas och kopia ska skickas till skyddsombudet samt berörd medarbetare. VD ansvarar även över att en utredning

av anmälan genomförs. Det finns möjlighet att vid behov nyttja företagshälsovården exempelvis vid depression, stress, sömnsvårigheter, mobbning, kränkningar eller trakasserier.

I de fall där medarbetare inte känner sig trygga med att vända sig till ordinarie kontaktpersoner kan de enligt processbeskrivningen vända sig direkt till styrelseordförande.

I riktlinjen för kränkningar, trakasserier och mobbning som beskrivs i processbeskrivningen framgår att styrelsen har det yttersta ansvaret över arbetsmiljön inom bolaget. Arbetsmiljöuppgifterna fördelas därefter till VD som har ansvar över att arbeta förebyggande och ska vid förekomst av kränkning, mobbning eller trakasserier omgående vidta konkreta åtgärder. Åtgärder ska i första hand riktas mot den som trakasserar i form av uppmaning, avstängning eller annan disciplinpåföljd. VD har även till uppgift att arbeta systematiskt för arbetsmiljön genom främjande och förebyggande insatser. Medarbetarnas ansvar avser att aktivt medverka för en god arbetsmiljö.

Vid intervjuer med ordförande, VD samt skyddsombud uppger samtliga att styrdokumenterna är kända och att de tillämpas i verksamheten. Vidare bekräftas att bolaget under året sammanställt sjukfrånvarostatistik, följt upp medarbetarsamtal och genomfört en medarbetarenkät. Dessutom beskrivs att det sker en löpande dialog mellan medarbetare och chef. I övrigt har bolaget även genomfört mer specifika insatser riktade mot arbetsmiljön som beskrivs mer utförligt i kommande avsnitt.

Bedömning

Revisionsfrågan (1) bedöms som *uppfylld*.

Vår granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar framtagna för arbetsmiljöarbetet inom bolaget. Utifrån den information som vi har tagit del av bedömer vi att dokumenten både efterlevs och motsvarar de behov som finns inom bolaget.

Vi noterar att bolaget har tagit fram egna dokument för arbetsmiljöarbetet som inte är kopplade till regionens dokument gällande arbetsmiljö.

Arbetet med att identifiera och åtgärda brister i arbetsmiljön

I avsnittet redogörs för iakttagelser och bedömningar för följande revisionsfrågor:

Revisionsfråga 2: Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?

Revisionsfråga 3: Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?

Iakttagelser

Vid intervjuer framkommer att det under år 2019 genomförts en mindre omorganisation inom bolaget vilket resulterade i att arbetsmiljöklimatet inom bolaget försämrades. Detta föranledde ett omtag i arbetsmiljöarbetet i form av olika aktiviteter såsom medarbetarundersökning, workshops och utbildningar. Dokumenterade riktlinjer för förhållningssätt, så kallade spelregler, har även upprättats inom verksamheten. Det riktade arbetet mot arbetsmiljön uppges steg för steg ha lett till ett förbättrat arbetsmiljöklimat.

I juni 2020 genomförde bolaget en medarbetarundersökning avseende hur medarbetare upplever arbetsmiljön inom verksamheten. Undersökningen genomfördes av en extern part och svarsfrekvensen låg på 100 procent. Vi noterar särskilt följande resultat:

- på frågan om medarbetaren känner sig utsliten efter arbetet svarade ca 77 procent att de aldrig eller någon gång per år gjort det. Motsvarande andel medarbetare som känt det några gånger per månad eller några gånger per vecka uppgick till ca 23 procent.
- på frågan om medarbetaren ansåg sig ha tillräckligt med tid för att genomföra sina arbetsuppgifter ansåg ca 53,8 procent att de har det och 46,2 procent att de ibland har det.
- 46,2 procent av medarbetarna ansåg sig ha inflytande över sitt arbete och arbetssituation medan 53,8 procent ansåg att de hade mindre inflytande än de önskade.
- 53,9 procent av medarbetarna ansåg sig ha en god sammanhållning inom verksamheten medan 46,2 procent inte helt eller ej ansåg sig ha detta.
- på frågan om medarbetaren känner att arbetet är utvecklande svarade 84,6 procent att det stämmer helt eller ganska bra. Motsvarande andel medarbetare som inte svarade "stämmer inte särskilt bra" uppgick till 15,4 procent.
- på frågan om medarbetaren har förtroende för sina kollegor svarade 23,1 procent "stämmer helt och hållet", 46,2 procent "stämmer ganska bra" och 30,8 procent "stämmer inte särskilt bra". På frågan om medarbetarna har förtroende för sin chef svarade 38,5 procent "stämmer helt och hållet", 53,8 procent "stämmer ganska bra" samt 7,7 procent "stämmer inte alls".
- sett till mobbning, trakasserier samt hot och våld framgår att 76,9 procent inte upplevt någon form av diskriminering/trakasserier, samtidigt som 15,4 procent av medarbetarna har upplevt det av en kollega och 7,7 procent har upplevt det från sin chef.

Resultatet från enkätundersökningen identifierat förbättringsområden avseende det sociala klimatet inom verksamheten, medarbetarnas upplevda delaktighet samt kännedom kring bolagets mål för verksamheten.

I intervjuer framkommer att medarbetarundersökningen bekräftade den bild som de intervjuade hade gällande verksamheten. Det uppges att det under de senaste åren har funnits utmaningar kopplat till arbetsmiljön och det rådande klimatet. En slutsats som ordförande och VD gjort utifrån de problem som funnits på arbetsplatsen är att framgent öka transparensen när förändringar ska genomföras inom verksamheten för att skapa en ökad delaktighet bland medarbetarna. Ordföranden framför att det är viktigt att styrelsen höjer sin beredskap för att kunna agera om liknande problem skulle uppträda framöver.

Vidare uppges de intervjuade att de områden som visade ett sämre resultat i medarbetarundersökningen har tagits upp för dialog inom verksamheten. Bland annat berördes frågor gällande *vad en god sammanhållning innebär, vad som behöver komma*

på plats för en ännu bättre stämning på arbetet, vad menas med kränkande särbehandling samt hur kan bolaget vara tydligare med vad som är okej och inte okej bemötande i en workshop i augusti 2020 tillsammans med en extern HR-expert.

Utifrån resultatet från medarbetarundersökningen har det även upprättats en handlingsplan för internt arbete kring arbetsmiljö. Som nämndes inledningsvis har ett flertal workshops genomförts under året. Bland annat har det i mars 2020 genomförts en workshop om tillit och bolagets spelregler (som togs fram år 2018). Under september 2020 genomfördes två verksamhetsdagar med inriktning på att förtydliga mål för verksamheten, tydliggöra roller i projekt samt för att öka teambuildning inom verksamheten.

På grund av pandemin började bolagets medarbetare att arbeta hemifrån under våren 2020. Verksamhetens veckovisa möten har därefter skett digitalt. Under senhösten 2020 har hemarbete skett i högre utsträckning med en rekommendation om att vara på arbetet en dag per vecka. Vid intervju framkommer att det under pandemin är svårare för arbetsgivaren att säkerställa en god arbetsmiljö kopplat till hemarbete. Bolagets platta organisation bidrar dock till en nära kommunikation mellan chef, medarbetare och skyddsombud vilket uppges göra det möjligt att uppmärksamma eventuella brister i arbetsmiljön. Det har vidtagits åtgärder i form av att medarbetare har fått möjlighet att ta hem utrustning i form av stol, bildskärmar och annan digital utrustning. Från intervjuer framkommer även att en ergonomigenomgång är planerad att genomföras då personalen återgår till kontoret.

Huruvida genomförda aktiviteter för arbetsmiljöklimatet har gett önskade effekter har ännu inte utvärderats av ledningen. En ny medarbetarundersökning ska enligt de intervjuade genomföras under det första halvåret 2021.

Bedömning

Revisionsfrågan (2) bedöms som *delvis uppfylld*.

Vi har i vår granskning tagit del av de problem kopplat till arbetsmiljön som uppstod i samband den omorganisation som genomfördes under år 2020. Vi konstaterar att strukturerade åtgärder har vidtagits för att förbättra arbetsmiljön. Om dessa åtgärder är tillräckliga kan vi dock inte bedöma inom ramen för vår granskning.

Revisionsfrågan (3) bedöms som *uppfylld*.

Vår granskning visar att åtgärder har vidtagits för att säkerställa en god arbetsmiljö under pågående pandemi. Vi anser att bolaget har vidtagit åtgärder så medarbetarna har en rimlig arbetsmiljö kring sin hemarbetsplats genom att erbjuda olika utrustning. Vi anser att den dialog som förts mellan VD, medarbetare samt skyddsombud har bidragit till att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö.

Stödresurser

Revisionsfråga 4: Erhåller VD ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

lakttagelser

Vid intervju med ledningen framgår att det inte finns anvisade stödresurser till VD från regionen, exempelvis från regionens HR-funktion.

Bolaget har skaffat sig stöd från externa parter vilket nyttjats vid genomförande av medarbetarundersökning samt i samband med bolagets mindre omorganisation och vid upprättande av rutiner. Vidare nyttjar bolaget företagshälsovård då behov föreligger, denna resurs har bolaget upphandlat på egen hand.

Vår granskning visar att bolaget inte använder något digitalt system för att rapportera arbetsmiljöskador eller tillbud. Anmälningar sker genom blanketter.

Vi noterar att bolaget i nuläget inte har tillgång till regionens centrala HR-resurser avseende arbetsmiljöarbetet. Bolaget uppges inte heller ha erhållit stöd från andra parter inom ägarkretsen.

Bedömning

Revisionsfrågan (4) bedöms som *uppfylld*.

Vi bedömer att VD har tillgång till ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar i form av de olika stödfunktioner som upphandlats.

Ur ett regionövergripande perspektiv anser vi att bolaget borde få tillgång till och stöd från de HR-resurser som finns inom regionen. Vi menar att det är angeläget att skapa förutsättningar där regionen agerar som en arbetsgivare mot sina medarbetare.

Styrelsens uppföljning och beslut om åtgärder

Revisionsfråga 5: Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?

Iakttagelser

Vid granskning av styrelsens sammanträdesprotokoll framgår att styrelsen vid varje sammanträde får del av en sammanställd VD-rapport. VD-rapporterna innehåller ett avsnitt gällande personal och internt arbete som under år 2020 löpande har omfattat bolagets arbetsmiljö. Vi har gjort särskilt följande iakttagelser:

- Vid styrelsens sammanträde i februari år 2020 lämnas information om genomförda medarbetarsamtal samt personalförändring i och med bolagets mindre omorganisation.
- Vid sammanträdet i juni år 2020 informeras om oroligheter inom arbetsplatsen till följd av omorganisationen. Information om vidtagna åtgärder för detta lämnas till styrelsen, bland annat kommande medarbetarundersökning.
- Vid sammanträdet i oktober år 2020 lämnas information kring resultat från genomförd medarbetarundersökning samt identifierade förbättringsområden.
- Vid sammanträdet i december år 2020 lämnades information om aktiviteter för att förbättra arbetsmiljöklimatet, bland annat kring verksamhetsdagarna.

Vi kan från protokollen inte se att styrelsen vid sina sammanträden fattat några beslut om åtgärder. Vid intervju med ledningen framkommer att styrelsen och VD under året har haft en dialog för att diskutera de åtgärder som ska vidtas utifrån identifierade brister gällande arbetsmiljön.

Bedömning

Revisionsfrågan (5) bedöms som *delvis uppfylld*.

Vår granskning visar att bolagets styrelse löpande har tagit del av uppföljningar kring medarbetarnas arbetsmiljö som en del i VD:s rapportering till styrelsen. Styrelsen har även tagit del av information gällande de brister som identifierats samt vidtagna åtgärder av VD. Vår granskning visar dock att styrelsen inte har fattat några beslut kopplat till arbetsmiljön.

Revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisor i Energikontor Norr AB genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om styrelsens arbetsmiljöarbete bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Vår samlade revisionella bedömning är att:

- styrelsens arbetsmiljöarbete *i allt väsentligt* bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, samt
- att den interna kontrollen inom området *i allt väsentligt* är tillräcklig.

Bedömningarna baseras på de för granskningen antagna revisionsfrågorna.

Rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar vi har gjort önskar vi lämna följande rekommendationer till styrelsen för Energikontor Norr AB:

- att styrelsen vid behov fattar beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Vi önskar även lämna följande rekommendation till ägarkretsen:

- att vidta åtgärder för att säkerställa att det finns en utsedd part som möjliggör att bolaget har tillgång till HR-stöd kopplat till frågor rörande arbetsmiljön.

Bilagor

Följande dokumentation har utgjort underlag för granskningen:

- Arbetsmiljöpolicy
- Dokument för Internt arbetet med arbetsgruppen Energikontor Norr
- Dokument för Övriga händelser och arbetsmiljö Energikontor Norr 2020
- Processbeskrivning systematiskt arbetsmiljöarbete Energikontor Norr
- Resultatgenomgång - Medarbetarundersökning 2020
- Styrelseprotokoll 2020-02-17
- Styrelseprotokoll 2020-06-03
- Styrelseprotokoll 2020-10-01
- Styrelseprotokoll 2020-12-08
- VD-rapport 2020-02-17
- VD-rapport 2020-06-03
- VD-rapport 2020-10-01
- VD-rapport 2020-12-08
- Ägardirektiv

Mars 2021



Hans Forsström

Uppdragsledare

Carl-Gustaf Folkesson

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av lekmannarevisor för Energikontor Norr AB enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2020-12-17. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.