

Resultatlønskontrakt
mellem
Direktør Anette Schmidt Laursen
og
Bestyrelsen for SOSU Østjylland
2024

Resultatlønskontrakt for direktør Anette Schmidt Laursen / 2024

Resultatlønskontrakten skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen og synliggøre de opgavemæssige prioriteringer, der bidrager til en fortsat effektivitets- og kvalitetsudvikling. Den skal endvidere danne udgangspunkt for en dialog mellem kontraktens parter om den fortsatte udvikling af SOSU Østjylland opgaver og indsatsområder og skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af bemyndigelse af 8. oktober 2019 fra Børne- og undervisningsministeriet, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. Kontrakten er fastlagt i samarbejde mellem direktør og bestyrelse og udtrykker derfor begge parter ønsker til SOSU Østjyllands fortsatte drift og udvikling.

Kontraktens parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for SOSU Østjylland ved formand Anette Poulsen og direktør Anette Schmidt Laursen. Kontrakten er gældende for perioden 1. januar til 31. december 2024.

Kontraktens status

Kontrakten er en specificering af ansvars- og kompetenceforholdet mellem parterne og har ikke status af en juridisk bindende kontrakt med aftaleretlige konsekvenser. Kontrakten karakteriseres som en intern kontrakt indgået mellem to parter inden for samme organisation på forskellige hierarkiske niveauer.

Der er mellem underskriftsparterne en gensidig forståelse af, at kontrakten fungerer som grundlag for direktørens virke i kontraktens gyldighedsperiode med mindre andet aftales. Ved underskrivelsen af kontrakten forpligter direktøren sig til målrettet at arbejde for opfyldelsen af kontraktens mål. Direktøren skal endvidere sikre den nødvendige information til bestyrelsen omkring SOSU Østjyllands virke.

Direktøren skal sideløbende med de udvalgte målområder have fokus på SOSU Østjyllands øvrige drifts- og indsatsområder, herunder politisk fastsatte målsætninger og beslutninger samt øvrige overordnede aftaler og beslutninger. Direktøren skal dermed i sit samlede virke understøtte opfyldelsen af SOSU Østjyllands vision og strategier.

Resultatløn i alt

Den økonomiske ramme for Direktørens kontrakt fremgår af bemyndigelsen fra Børne- og undervisningsministeriet, og afhænger af antal årselever på institutionen. For SOSU Østjylland betyder det:

Antal årselever ved sidste årsregnskab	Ramme
1.000-1999*	140.000 kr.

* Årselever på AMU-uddannelsen indgår med vægt på 4

Den samlede ramme for resultatløn er på kr. 140.000. Udbetalingen af det fulde beløb forudsætter en 100% opfyldelse af nedenstående målkrav. Målkravene vægtes således, at deres vigtighed og omfang afspejles i resultatlønnen.

Tema 1	Strategispor: Fremtidens uddannelser – rekruttering og udvikling Vi har en væsentlig interesse i at være med til at udvikle uddannelserne til fremtidens velfærdssamfund, og det peger bl.a. på øget brug af digitalisering og teknologi i undervisningen samt på bæredygtighed og grøn omstilling. Vi sætter derfor i de kommende år (2022-2026) fokus på: • at øge søgningen til EUX Velfærd og skabe grundlag for et selvstændigt udbud på skolen • at udvikle og udbyde af nye uddannelsesudbud, bl.a. DigiTech, SOSU-Online både som EUD og VEU, Outdoor m.m. og at afsøge nye muligheder for at bruge simulation i undervisningen • aktivt at deltage i partnerskabssamarbejdet med Videnscenter for Velfærdsteknologi • at medvirke i samarbejdsprojekter både internationalt og nationalt, regionalt og lokale • at udarbejde et forskningsprogram på SOSU-området • at arbejde med FN's verdensmål blandt skolens elever og ansatte og blive en Unesco Verdensmålsskole	Andel af samlet resultat 40 %
Indsatser, mål og målintikatorer	Mål og indsatser 1.1. Fremtidssikre SOSU Østjyllands fysiske rammer, så skolen er klar til at tage imod fremtidens elever og kursister i moderne, attraktive rammer Indgå i samarbejdet med College 360 i Silkeborg om en foranalyse af potentialet i etableringen af et fælles EUD-campus med henblik på, at bestyrelsen får et grundlag for at træffe beslutning om, hvorvidt der skal bygges en ny afdeling i Silkeborg. Sikre at afdelingen i Skanderborg har gode og attraktive rammer på en lejet lokalitet, hvor der er plads til de uddannelsesaktiviteter, der forventes at komme i 2024-25. 1.2. Opbygge plan for udvikling af relevante toninger af nuværende uddannelsesforløb, samt planlægge opbygning af nye uddannelsesudbud Deltage i samarbejdet med de øvrige erhvervsskoler i hhv. Aarhus Kommune og Silkeborg Kommune om tilrettelæggelse af forsøg med HPX eller lignende med henblik på at skabe et attraktivt alternativ til STX på erhvervsuddannelserne i de to kommuner.	Hvert mål udmøntes med 20 %

	Afsøge mulighederne for at videreudvikle relevante toninger af eksisterende uddannelsesforløb på SOSU-uddannelserne, Pædagogisk assistentuddannelse og på tandklinikassistentuddannelsen. Afsøge mulighederne for at søge om udbudsretten til nye uddannelser, der er beslægtede med nuværende uddannelsesudbud, samt afsøge mulighederne for nye VEU-udbud. Målindikatorer Ad. 1.1 Dokumenteres ved beskrivelse af konkrete tiltag, der handler om at sikre de rette fysiske rammer på afdelingerne i Silkeborg og Skanderborg. Resultat: Der er gennemført en foranalyse af potentialet for etablering af et fælles EUD-campus på Bredhøjvej i Silkeborg. Analysen blev gennemført i samarbejde med College360 og med hjælp fra arkitektfirmaet Laban samt revisionsfirmaet Deloitte. SOSU Østjylland fik indhentet tre bud fra ejendomsmæglere med lokalkendskab på en salgspris af skolens bygninger på Høgevej. Analysearbejdet viste, at det vil være vanskeligt at få plads til de bygninger og udearealer, som SOSU Østjylland har brug for, på Bredhøjvej. Ligeledes viste det sig vanskeligt dels at nå frem til en organisatorisk ejermodel omkring et fælles campus, som alle parter kunne være tilfredse med, samt at prisen for at købe en grund og bygge nyt ville være for høj for SOSU Østjyllands fremtidige drift og økonomi. Bestyrelsen besluttede derfor i juni måned at skrinlægge overvejelserne om at sælge for at bygge nyt. Det har vist sig, at aktiviteterne i Skanderborg ikke er øget i 2024, tværtimod er der færre elever end budgetteret. Derfor er der ikke pladsproblemer på nuværende lejede lokalitet. Der er sket ombygning af kontorfaciliteterne, således at alle ansatte har passende forhold til at varetage deres opgaver. ⇒ Målet er opfyldt.	Udmøntes med 20% af rammen
--	---	-----------------------------------

	Ad 1.2. Dokumenteres ved beskrivelse af konkrete tiltag, der omhandler HPX-forsøgsordningen, samt tiltag der omhandler nye toninger af eksisterende uddannelsesforløb eller udbud af nye uddannelser. Resultat: I starten af 2024 nedsatte Aarhus Kommune, i samarbejde med uddannelsesinstitutioner, erhvervslivet og organisationer, et advisory board, der skulle undersøge mulighederne og barriererne for at etablere en lokal forsøgsordning med udgangspunkt i den såkaldte HPX, som Reformkommissionen har foreslået. Forsøgsordningen skulle bane en lige så attraktiv uddannelsesvej for unge med praktiske interesser, som unge med mere teoretiske interesser. SOSU Østjyllands direktør deltog i dette arbejde. Arbejdet i advisory board mundede ud i, at det skal være Aarhus' førsteprioritet, at der træffes en national beslutning om at implementere en HPX-model, som Aarhus siden hen kan få lov til at igangsætte tidligere end andre kommuner (afprøve). Således skal Aarhus i udgangspunktet ikke være forsøgskommune, men få lov til at afprøve/etablere uddannelsen tidligere end andre. Advisory boardet afsluttede dermed arbejdet for at afvente udspil fra ministeriet og Folketingets endelige beslutning om reformens indhold. I november 2024 inviterede borgmesteren i Silkeborg alle uddannelsesinstitutioner til uddannelsespolitisk topmøde med følgende indhold: "Vi har et fælles mål. Alle unge skal sendes godt på vej i livet, hvor målet er, at så mange unge som muligt får en uddannelse og/eller et job. En opgave vi som kommune, uddannelsesinstitutioner og politikere sammen skal løfte. Vi er nødt til at forholde os til, at vi ikke helt er der endnu. Også i Silkeborg Kommune er for mange unge uden uddannelse og job. Flere udbudte uddannelsespladser har tomme pladser, frafaldet fra uddannelserne er højt, og der er behov for en justering af uddannelsesudbud, hvis det skal matche fremtiden. Derudover er vi i Silkeborg Kommune klar over, at nok er Silkeborg en god by, men vi har et forbedringspotentiale, når det kommer til at være attraktiv for unge under uddannelse. Meget fungerer allerede rigtig godt med en lang og stærk tradition for at tale sammen. Det skal vi udnytte til gavn for alle unge og vores arbejdspladser, som fundament for videreudvikling og styrkelse af vores uddannelsesmiljø. Med en fælles interesse i, at Silkeborg har et stærkt og attraktivt uddannelsesmiljø, vil jeg gerne invitere jer til "Silkeborgs Uddannelsestopmøde". Mødet mundede ud i en aftale om, at parterne skal mødes igen i 2025, når der er truffet endelig beslutning i Folketinget om fremtidens ungdomsuddannelser.	
--	--	--

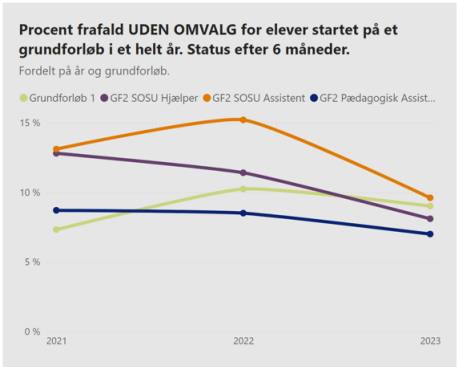
	Der er på landsplan udviklet en ny mulighed for at uddanne sig til social- og sundhedshjælper – den fleksible SSH som foregår i AMU-regi. SOSU Østjylland har medvirket til udviklingen af indholdet og har udbudt den nye uddannelse i efteråret 2024. Der er udsendt en ny bekendtgørelse for den pædagogiske assistentuddannelse, som trådte i kraft i august 2024. SOSU Østjylland har indarbejdet de nye læringsmål i LUP'erne og er dialog med de kommunale lærepladser om at klargøre flere lærepladser til at tage imod nye elever. Der har ikke været nye uddannelser indenfor vores hovedområde at søge udbud på. Muligvis bliver der udviklet en ny portøruddannelse, som SOSU Østjylland kan søge udbudsretten til i 2025. SOSU Østjylland har søgt om udbudsretten til AMU på tandklinikassistentområdet og fået den. Ligeledes er SOSU Østjylland blevet godkendt som udbyder af en særlig retning for AMU til IGU. Og endelig er det lykkedes at etablere et samarbejde med Københavns Universitet om udbud af akademiuddannelsen i odontologisk praksis, som starter første hold i januar 2025. ⇒ Målene er opfyldt.	Udmøntes med 20% af rammen
--	---	-----------------------------------

Tema 2	Strategispor: Fællesskaber – øget gennemførelse og styrket trivsel Inkluderende fællesskaber er en væsentlig forudsætning for at modtage læring, udvikle sig og levere det bedste man kan. Vi vil i de kommende år (2022-2026) sætte fokus på: • En god start for alle – både for elever, kursister og ansatte • Et attraktivt undervisningsmiljø, både fagligt og socialt • Et dialogbaseret og samarbejdende arbejdsmiljø • Professionelle læringsfællesskaber og pædagogiske ledelsesfællesskaber	Andel af samlet resultat 40 %
Indsatser, mål og målintikatorer	Mål og indsatser 2.1. Reducere frafaldet på SOSU-uddannelserne Årsagerne til frafald på grundforløb er mangeartede, men mange relaterer sig til "personlige" forhold. Denne kategori dækker over en bred vifte af forhold relateret til eleven private og sociale livsforhold og i mindre grad til uddannelsen. En række igangsatte initiativer har vist, at det er muligt at reducere frafaldet. Fortsat udvikling af det tætte samarbejde med oplæringsstederne om at reducere frafaldet yderligere på SOSU-uddannelserne. 2.2. Gennemføre medarbejdertrivselsundersøgelse i foråret 2024 Ved den seneste medarbejdertrivselsundersøgelse i 2022 blev det aftalt, at der igen i 2024 skal gennemføres en undersøgelse. Medarbejdertrivselsundersøgelsen skal tilrettelægges, gennemføres og følges op inden sommerferien 2024. Målintikatorer Ad. 2.1 Dokumenteres ved beskrivelse af, hvilke initiativer, der igangsættes for at reducere frafaldet på SOSU-uddannelserne samt dokumentere, hvilken effekt initiativer ses at have i 2024. Resultat: Arbejdet med at reducere frafaldet handler især om at styrke elevernes trivsel samt sikre eleverne den nødvendige understøttelse både fagligt og personligt. I Silkeborg arbejdes der med hverdagscafeer, hvor elever under oplæringsforløbene mødes med hinanden og deres vejledere på skolen, og med galioner i form af elever, der er længere i uddannelsen mødes med elever, der har brug for at tale om, hvordan det er at være elev. I Aarhus gennemføres mikromålinger af elevernes trivsel hver 14. dag og der følges op på hver	Hvert mål udmøntes med 20 %

enkelt elevs besvarelse, hvis der er behov for en trivselsindsats. Derudover har alle undervisere, støttegiver og andre fokus på at skabe et trygt skolemiljø og en rummeligt læringsmiljø, hvor eleverne føler sig godt tilpas og mødt i læringsprocesserne.

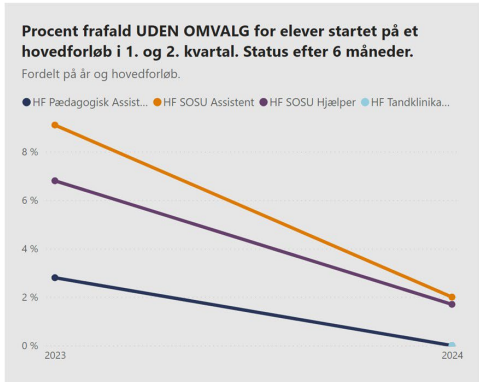
Nedenfor er grafer, der viser effekten af indsatserne både på grundforløbene og hovedforløbene.

Frafald uden omvalg for elever, der startede på et grundforløb i hele 2023.
Det faldt på alle 4 grundforløb sammenlignet med elever, der startede året før.



Uddannelse	Frafald med omvalg	Frafald uden omvalg	Frafald i alt
Grundforløb 1			
2021	5,7 %	7,3 %	13,0 %
2022	3,9 %	10,2 %	14,2 %
2023	4,5 %	9,0 %	13,5 %
GF2 SOSU Hjælper			
2021	0,8 %	12,8 %	13,6 %
2022	0,6 %	11,4 %	12,0 %
2023	1,2 %	8,1 %	9,2 %
GF2 SOSU Assistent			
2021	2,3 %	13,1 %	15,4 %
2022	1,1 %	15,2 %	16,2 %
2023	2,7 %	9,6 %	12,3 %
GF2 Pædagogisk Assistent			
2021	0,0 %	8,7 %	8,7 %
2022	0,0 %	8,5 %	8,5 %
2023	3,1 %	7,0 %	10,1 %

Frafald uden omvalg for elever, der startede på et hovedforløb i de første 2 kvartaler af 2024. Det faldt markant på alle tre hovedforløb sammenlignet med samme periode sidste år. Der skal dog tages forbehold for, at noget frafald muligvis ikke er indrapporteret endnu.



Uddannelse	Frafald med omvalg	Frafald uden omvalg	Frafald i alt
HF Pædagogisk Assistent			
2023	8,3 %	2,8 %	11,1 %
2024	0,0 %	0,0 %	0,0 %
HF SOSU Assistent			
2023	10,9 %	9,1 %	20,0 %
2024	5,4 %	2,0 %	7,4 %
HF SOSU Hjælper			
2023	4,4 %	6,8 %	11,2 %
2024	0,8 %	1,7 %	2,5 %
HF Tandklinikassistent			
2024	0,0 %	0,0 %	0,0 %

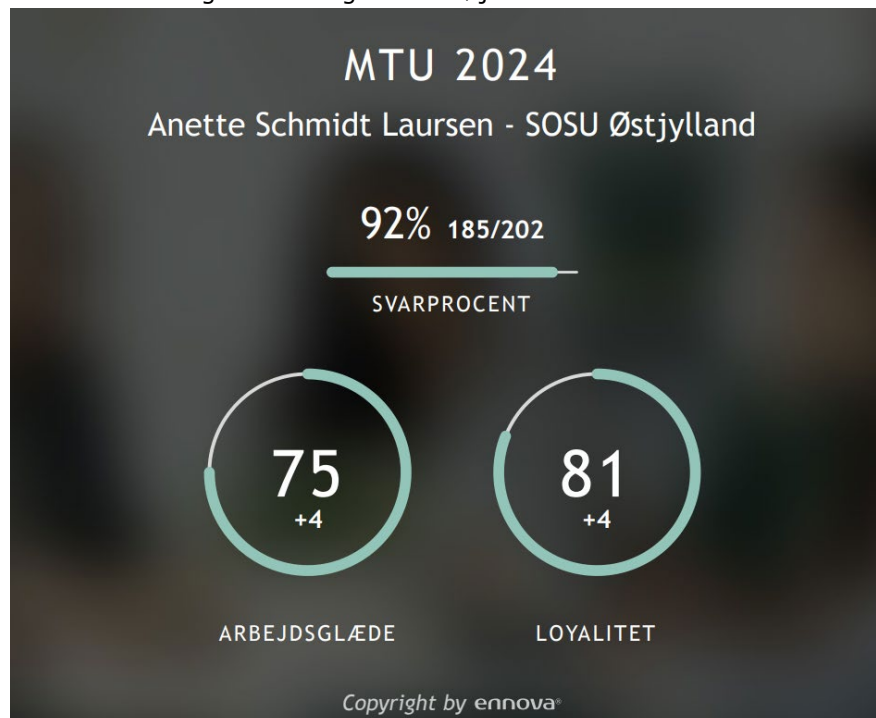
⇒ Målet er opfyldt

Ad. 2.2

Dokumenteres ved fremlæggelse af resultaterne fra medarbejdertrivselsundersøgelsen samt af den handleplan for opfølgning, som den overordnede ledelse igangsætter.

Resultat:

Resultatet af MTU 2024 viser en klar forbedring af medarbejdertrivslen både samlet for hele skolen og bredt set i alle afdelinger. Der er generelt høj trivsel de fleste steder – ses af farvemarkeringen grøn.



Udmøntes med 20% af rammen

OVERORDNEDE RESULTATER – UNDERLIGGENDE ENHEDER

(1/8)

	Antal svar	Svarprocent	Arbejdsglæde	Loyalitet
SOSU Østjylland	185	92%	75 +4	81 +4
Elevadministration	9	90%	74	83
EVU	20	87%	76	80
GF1 og EUX Aarhus	11	85%	67	72
Grundforløb Silkeborg og Skanderborg	13	81%	83 +13	88 +14
Grundforløb Aarhus	21	95%	67 -3	77 -1
Hovedforløb Silkeborg	17	100%	69	75
Hovedforløb Aarhus	29	97%	72 +9	80 +12
It og depot	7	100%	56	60
Ledelse	4	100%	82	86

ennova®

■ Høj
 ■ Medium
 ■ Lav

OVERORDNEDE RESULTATER – UNDERLIGGENDE ENHEDER

(2/8)

	Antal svar	Svarprocent	Arbejdsglæde	Loyalitet
Projekter, internationalisering og stab	6	86%	82	90
Service	8	100%	91	90
Studiestøtte	13	87%	86	88
Uddannelsesledelse	5	100%	69	85
Vejledning	12	92%	81	87
Økonomi, HR og kvalitet	7	100%	84	87

Der er udarbejdet handleplaner for hver afdelingsrapport (i alt 15 stk) samt en samlet SU-handleplan for de overordnede besvarelser. SU's handleplan har fire temaer: høje følelsesmæssige krav, indeklima, rengøring, medarbejderudviklingssamtaler, spidsbelastninger. SU følger løbende op på fremdriften i handleplanerne.

	⇒ Målet er opfyldt	Udmøntes med 20% af rammen
Tema 3	Strategispor: Faglighed – pædagogik og kvalitet Der er stor bevågenhed på erhvervsuddannelsernes evne til at opfylde samfundets behov for flere faglærte. I særlig grad er der fokus på behovet for flere dygtige faglærte til velfærdssektoren – og det peger direkte ind i vores EUD-spor: sundhed, omsorg og pædagogik. Derfor vil vi i de kommende år (2022-2026) sætte fokus på: • At sikre og fortsat udvikle et bredt uddannelsesudbud af høj kvalitet • At styrke elevernes læring og dannelse, hvor begreber som demokratisering, inter-kulturel forståelse, internationalisering og bæredygtighed er væsentlige elementer • At synliggøre mulighederne for faglærte for nye karriereveje gennem livslang læring (VEU) At styrke og udvikle alle ansattes personales faglige, personlige og organisatoriske kompetencer	Andel af samlet resultat 20 %
Indsatser, mål og målintikatorer	Mål og indsatser 3.1 Implementering af revideret Fælles pædagogisk, didaktisk grundlag for SOSU Østjylland SOSU Østjyllands fælles pædagogisk-didaktiske grundlag er blevet revideret i 2023, og der er indskrevet fokus på 21. århundredes kompetencer, digitalisering og verdensmålene. Disse fokusområder skal indarbejdes i den pædagogiske praksis og de didaktiske metodevalg. Ligeledes skal det pædagogiske personales kompetencer udvikles. 3.2. Implementering af ny digitaliseringsstrategi for SOSU Østjylland Der er udarbejdet en digitaliseringsstrategi for SOSU Østjylland, som er en helt ny strategi, der skal implementeres i hele organisationen. Alle ansattes digitale handlekompetencer skal udvikles. Målintikatorer Ad. 3.1 Dokumenteres ved beskrivelse af indsatser, der skal sikre implementering af elementerne i Fælles pædagogik-didaktisk grundlag, samt plan for kompetenceudviklingsinitiativer. Samt dokumentere, hvilken effekt initiativerne ses at have i 2024. Resultat:	Hvert mål udmøntes med 10 %

	Alle undervisere arbejder med det 21. århundredes kompetencer i deres undervisning, og der udvikles videre på pædagogikken og didaktikken i 2025. ⇒ Denne del af målet for 2024 er opfyldt. SOSU Østjylland deltager i Teach4SD, som er et stort projekt om kompetenceudvikling inden for bæredygtighed og har i 2024 haft 20 undervisere på et uddannelsesforløb. I 2025 skal yderligere 20 undervisere afsted. Derudover er der udpeget en underviser, som er frikøbt til at igangsætte et arbejde med at udvikle undervisningsmaterialer om bæredygtighed, som alle kan benytte. Dette arbejde er ikke længere et projekt med en del af den almindelige løbende udvikling. ⇒ Denne del af målet for 2024 er opfyldt. I efteråret 2024 er SOSU Østjylland via centrale bevillinger tildelt midler til kompetenceudvikling af undervisere inden for flersprogs-pædagogik, grøn omstilling m.v. Derudover er der ansat en del nye undervisere, som skal i gang med den erhvervspædagogiske diplomuddannelse. Det er besluttet, at der skal udarbejdes en handleplan for systematisk kompetenceudvikling, der skal sikre et vedvarende organisatorisk kompetenceløft. Denne handleplan er endnu ikke udarbejdet, og kun de foreløbige overvejelser er gjort. ⇒ Denne del af målet er ikke igangsat. Ad 3.2. Dokumenteres ved beskrivelse af, hvilke initiativer der er sat i gang og hvordan disse initiativer skal sikre implementering af elementerne i digitaliseringsstrategien. Samt dokumentere, hvilken effekt initiativerne ses at have i 2024. Resultat: Dette arbejde er igangsat i 2024, men er ikke afsluttet. Der er endnu ikke færdige beskrivelser af initiativer, og dermed heller ikke mulighed for at dokumentere effekt. ⇒ Målet er igangsat men ikke afsluttet.	Udmøntes med 5% af rammen. Udmøntes med 5% af rammen
--	--	--

Samlet resultatvurdering:

- Mål 1.1. 20% af rammen = 28.000 kr.
- Mål 1.2. 20% af rammen = 28.000 kr.
- Mål 2.1. 20% af rammen = 28.000 kr.
- Mål 2.2. 20% af rammen = 28.000 kr.
- Mål 3.1 5% af rammen = 7.000 kr.
- Mål 3.2. 5% af rammen = 7.000 kr.

I alt 90% målopfyldelse = 126.000 kr.

Resultatvurdering og evaluering

Ved kontraktens udløb udarbejder direktøren en rapport, der beskriver realiseringen af de i resultatkontraktens angivne mål. Direktøren er selv ansvarlig for at dokumentere, hvorvidt kontraktens mål er opfyldt.

Kontrakten opgøres ud fra følgende vurderinger; Hvis målet er nået udmøntes 100%. Hvis målet er delvist nået og indsatsen dokumenteret udmøntes 75%. Hvis målet ikke er nået, men indsatsen dokumenteret udmøntes 50%. Hvis målet ikke er nået og indsatsen ikke udført udmøntes 0%.

Målopfyldelsen vurderes endeligt af bestyrelsen, efter at bestyrelsen og direktøren i fællesskab har bedømt målopfyldelsen. Vurderingen finder sted i marts 2025.

Der vil i kontraktperioden være en løbende dialog mellem aftalens parter med henblik på, at parterne er orienteret om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i september 2024.

Såfremt der indtræder sygdom, eller direktøren ophører i sin stilling, opgøres kontrakten til dato, og resultatet vurderes med henblik på at kunne tage stilling til resultatlønnens eventuelle udbetaling og størrelse.

Kontraktændringer

Genforhandling / justering af kontrakten i kontraktperioden kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Efter enighed mellem parterne kan der i løbet af kontraktperioden tilføjes eller fjernes aktiviteter i forhold til det aftalte.

Underskrift

Aarhus, den

Anette Poulsen
Formand for bestyrelsen

Anette Schmidt Laursen
Direktør

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet med Addo Sign sikker digital underskrift.
Underskrivers identitet er fysisk registreret i det elektroniske PDF dokument og vist herunder.
Alle tider er angivet i Universaltid (UTC).

Underskrivere



Anette Schmidt Laursen

Direktør

4cdb3538-be7d-4c88-9102-b37c5949f37f

2025-03-18 09:50:40Z



Jonas Westergaard Sivertsen

Bestyrelsesformand

5740c787-d91c-4fd5-bc49-c097db2b1580

2025-03-21 09:59:04Z

Dokumenter i transaktionen

Opgørelse af direktørens resultatlønskontrakt 2024.pdf

SHA256:

3cd97cd29d85538b0d8ed936dd15d7720e7bb3e1cd1bbc7c0b76b1de0062a33f

Addo Sign identifikationsnummer: b8076c0d-22c1-49b3-b18b-a89ce140c011



Dokumentet er underskrevet digitalt med Addo Sign sikker signeringsservice. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i PDF dokumentet, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan verificeres dokumentets ægthed
Dokumentet er beskyttet med Adobe CDS certifikat. Når dokumentet åbnes i Adobe Reader, vil det fremstå som være underskrevet med Addo Sign signeringsservice.