

**KOMMISSORIUM FOR ADVOKATUNDERSØGELSE AF PÅSTÅET KRÆNKENDE ADFÆRD VEDRØRENDE FHS
TIDLIGERE FORMAND**

1. UNDERSØGELSENS FORMÅL OG AFGRÆNSNING

FH's Forretningsudvalg ("FU") har bedt Kromann Reumert om at gennemføre en advokatundersøgelse, der skal belyse episoder om påstået krænkende adfærd begået af FHs tidligere formand Lizette Risgaard ("LR") i perioden, hvor LR har været del af formandsskabet for FH (tidligere LO).

Undersøgelsen skal omhandle de episoder, der har været omtalt i pressen samt de yderligere forhold, som Kromann Reumert måtte blive oplyst om i undersøgelsesperioden. Undersøgelsen skal foruden en faktisk afdækning af episoderne belyse, om og i givet fald hvordan de enkelte forhold er blevet håndteret af FH.

Kromann Reumert er blevet bedt om at undersøge faktum og foretage en bevismæssig vurdering af meddelte oplysninger. Kromann Reumert er tillige bedt om at vurdere, om konkret dokumenterede episoder udgør brud på "Kodeks for adfærd" i FH ("Kodeks") eller hertil svarende arbejdsmiljøretlig regulering. Kodeks er vedlagt dette Kommissorium som bilag 1. Der henvises til den heri indeholdte definition af krænkende adfærd. For så vidt angår undersøgelsespunktet om FHs håndtering, er der alene tale om en faktumudredning.

De konklusioner, der vil fremgå af undersøgelsen, udtrykker alene Kromann Reumerts vurderinger til brug for FUs videre behandling og er ikke at betragte som en afgørelse. Se punkt 4 nedenfor om offentliggørelse.

Undersøgelsen gennemføres som en ekstern advokatundersøgelse. Kromann Reumert har rådgivet FH om etablering af Kodeks, ligesom Kromann Reumert er administrator for den dertil etablerede whistleblowerordning. Kromann Reumert yder desuden FH bistand til etablering af den lovpligtige WB ordning, som alle arbejdsgivere med 50-249 medarbejdere skal etablere inden den 17. december 2023. FU kan anmode Kromann Reumert om yderligere bistand, når undersøgelsens konklusioner foreligger.

2. NÆRMERE OM GENNEMFØRELSEN AF UNDERSØGELSEN

FH-forbundshuset fremsender relevant skriftligt materiale til Kromann Reumert. Herudover kan Kromann Reumert af egen drift bede om materiale og gennemføre interviews af enhver person, der formodes at have relevant viden i forhold til undersøgelsen.

Alle FHs medlemsorganisationer, der er i besiddelse af relevant viden for Kromann Reumerts undersøgelse, vil via FU blive opfordret til at fremsende sådant relevant materiale og/eller oplysninger, ligesom de opfordres til at medvirke til, at personer, der har relevant viden for undersøgelsen, retter henvendelse til Kromann Reumert - enten direkte eller via FHs Whistleblowerordning. FHs whistleblowerordning kan tilgås via FHs hjemmeside.

Kromann Reumert har til undersøgelsen oprettet en separat indberetningsordning, der kan tilgås via Kromann Reumerts hjemmeside (www.kromannreumert.com).

Der kan endvidere rettes telefonisk kontakt via telefonnummer 38773232, hvor det alene vil være muligt at indtale sine kontaktoplysninger. Vedkommende vil herefter blive kontaktet af Kromann Reumert.

Sagsbehandlingen i FHs whistleblowerordning vil for alle indberetninger, der måtte vedrøre denne undersøgelse, blive behandlet af Kromann Reumert på samme vis som øvrige oplysninger og materiale af relevans for undersøgelsen. Dette med henblik på at sikre en ensartet behandling af alle oplysninger i undersøgelsen. Punkt 5 i Kodeks (herunder behandling af det af FU særligt nedsatte udvalg) finder således ikke anvendelse i forhold til rapportering om forhold, der er omfattet af denne undersøgelse.

Det i medfør af Kodekset nedsatte udvalg vil i undersøgelsesperioden fortsat fungere som det kompetente undersøgelsesorgan i forhold til anmeldelser om andre forhold end de, der er omfattet af dette kommissorium.

Kromann Reumert vil endvidere have mulighed for at konsultere udvalget i undersøgelsesperioden, såfremt der er brug for afklaring af spørgsmål af hensyn til proces og tilbagemeldinger overfor eventuelle indberettere. Udvalget vil derudover fungere som Kromann Reumerts kontaktpersoner i forhold til FU i undersøgelsesperioden, jf. nærmere nedenfor under punkt 3.

FU vil i forbindelse med undersøgelsens igangsættelse sørge for, at der via FUs talsperson i medierne samt på FHs hjemmeside sendes en officiel opfordring til, at alle, der menes at have været udsat for krænkende adfærd fra LR og/eller har kendskab til håndtering i FH, retter henvendelse til de etablerede rapporteringskanaler.

Alle FU medlemmer vil derudover deltage i interview med Kromann Reumert med henblik på at sikre, at relevant viden hos denne personkreds inddrages i undersøgelsen.

De personer, der retter henvendelse, vil blive inviteret til at deltage i et møde hos Kromann Reumert, hvor supplerende oplysninger kan meddeles. Kromann Reumert har tilsvarende mulighed for selv at kontakte personer, som identificeres og som vurderes at være i besiddelse af relevant viden til brug for undersøgelsen.

Alle interviews med Kromann Reumert finder sted på frivillig basis. For at sikre en tryk oplevelse i forbindelse med interview vejledes deltageren om muligheden for at medbringe en bisidder (eksempelvis en ven, familiemedlem, tillidsrepræsentant eller egen advokat). FH yder ikke betaling til bisiddere. Alle møder vil blive indledt med vejledning om rammerne for interviewet, herunder at deltageren på et hvilket som helst tidspunkt under mødet har mulighed for at bede om en pause eller tilkendegive, at vedkommende ikke ønsker at fortsætte mødet.

Der vil blive skrevet referat af alle møder, og deltageren vil få mulighed for at gennemgå og kommentere referatet fra vedkommendes eget møde. Referaterne udgør Kromann Reumerts interne arbejdsdokumenter og vil ikke blive delt med FU, men relevante oplysninger vil blive videreformidlet til FU som led i den samlede afrapportering, ligesom relevante oplysninger vil blive genstand for høring hos LR og eventuelt øvrige berørte.

Såfremt en deltager ønsker at bevare anonymitet i forbindelse med deltagelse i undersøgelsen, sker dette ved indberetning via [FHs whistleblowerordning](#) eller [Kromann Reumerts indberetningsordning](#). Deltageren vil ved yderligere kontakt blive vejledt om, at den ønskede anonymitet vil påvirke den bevismæssige vægt, Kromann Reumert kan tillægge oplysningerne.

LR samt eventuelt andre berørte personer vil inden den endelige afslutning og afrapportering af undersøgelsen blive givet mulighed for at udtale sig om de faktiske og eventuelt retlige forhold, som Kromann Reumert agter at lægge til grund.

3. TIDSPLAN OG KONTAKTPERSONER

FU har anmodet om, at sagen hastebehandles med henblik på, at den endelige afrapportering til FU så vidt muligt kan finde sted inden sommerferien.

Kromann Reumert gennemgår løbende modtagne indberetninger og afvikler møder hurtigst muligt i løbet af maj og juni måned. Selve undersøgelsesperioden, herunder afvikling af interviews mv., forventes afsluttet 15. juni 2023.

Kromann Reumerts kontaktpersoner i forbindelse med undersøgelsen vil være det af FU i medfør af Kodekset nedsatte udvalg bestående af Elisa Rimpler (BUPL), Henrik W. Petersen (Blik & Rørarbejderforbundet) og Ole Wehlast (Fødevarerforbundet NNF).

FU vil løbende modtage statusorienteringer om undersøgelsens fremdrift. FU skal (via udvalget) have mulighed for at stille afklarende spørgsmål undervejs i processen, ligesom Kromann Reumert (via udvalget) skal have mulighed for at anmode om dialog med FU, såfremt ændringer i dette kommissorium og/eller den for undersøgelsen aftalte tidsplan måtte blive nødvendiggjort.

Oplysninger som Kromann Reumert modtager som led i udførelsen af undersøgelsen, er underlagt tavshedspligt.

4. OFFENTLIGGØRELSE

Afrapporteringen til FU sker ikke med henblik på offentliggørelse. Hvis FU måtte ønske at offentliggøre et resume af undersøgelsens resultat, vil LR og eventuelle yderligere berørte blive orienteret herom senest umiddelbart forinden sådan offentliggørelse, ligesom persondataretlige forpligtelser vil blive iagttaget.

2. maj 2023

KODEKS FOR ADFÆRD

1. INDLEDNING

Det er en af de vedtægtsbestemte og bærende værdier for Fagbevægelsens Hovedorganisation ("FH"), at alle mennesker har ret til et sundt og sikkert arbejdsliv. Både for egne medarbejdere og som hovedorganisation for danske lønmodtagere er FH således optaget af at understøtte et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Forpligtelsen til at sikre et trygt arbejdsmiljø er i forhold til medarbejdere i FH manifesteret i FH's trivselspolitik. Det er naturligvis også en forpligtelse, som den daglige ledelse i FH (formand samt næstformænd) skal efterleve overfor FH's medarbejdere, ligesom al samvær i foreningsregi for de tillidsvalgte i FH (forretningsudvalg, hovedbestyrelse, kongres og sektionerne) skal ske under behørig iagttagelse heraf.

Formålet med dette kodeks for adfærd er at forebygge krænkende adfærd samt at anvise en betryggende proces for behandling af indberetninger, såfremt der konstateres handlinger, der ikke opleves forenelig med dette kodeks. FH behandler og undersøger alle indberetninger, der indgives vedrørende adfærd udøvet af den daglige ledelse i FH eller tillidsvalgte i FH (forretningsudvalg, hovedbestyrelse, kongres og sektionerne), der ikke opleves forenelig med dette kodeks. Til at forestå behandling og undersøgelse heraf, har FH's forretningsudvalg nedsat et særskilt udvalg.

Det enkelte medlemsforbunds/sektions selvstændighed respekteres fuldt ud. Udvalget kan derfor alene sanktionere adfærd udøvet af den daglige ledelse i FH i strid med dette kodeks. Sanktionering af adfærd udøvet af medlemmer af forretningsudvalg, hovedbestyrelse, kongres og/eller øvrige tillidsvalgte henhører således

under vedkommendes medlemsforbund/sektion.

Kodekset er behandlet og besluttet af FH's forretningsudvalg den 18. januar 2022 og efterfølgende sendt til FH's hovedbestyrelse til orientering.

2. HVEM ER OMFATTET ?

Den fungerende daglige ledelse i FH (formand samt næstformænd) samt de fungerende tillidsvalgte i FH (medlemmer af forretningsudvalget, hovedbestyrelse, kongressen og sektionerne) er omfattet og forpligtet af dette kodeks.

Kodekset gælder for alle situationer med samvær i FH-regi, ligesom kodekset gælder for situationer med samvær uden for FH-regi, hvis den tillidsvalgte optræder som repræsentant for FH, agerer i varetagelse af FH's interesser og optræder på en måde, der kan skade fagbevægelsen/FH og/eller FH's omdømme.

Det forventes, at den af kodekset omfattede personkreds sætter sig aktivt ind i dette kodeks og medvirker til, at det følges.

Den daglige og øverste ledelse i FH er tillidsvalgte personer, der har et særligt mandat. Denne personkreds har derfor et særligt ansvar for at udvise en adfærd, der til enhver tid er forenelig med dette kodeks. Den daglige og øverste ledelse i FH skal gå foran som det gode eksempel.

3. RETNINGSLINJER FOR GOD ADFÆRD

FH er en organisation, hvor mange mennesker ofte er samlet. I forbindelse med bl.a. afvikling af møder, aktiviteter eller øvrigt samvær i FH-regi, eller uden for FH-regi, hvor situationen kan sættes i forbindelse med FH, er vi sammen med hinanden på en professionel og respektfuld måde. Det er den enkeltes ansvar at bidrage med god opførsel, situationsfornemmelse og

sund fornuft. Det er tilsvarende den enkeltes ansvar at anerkende, at humor, grænser og perspektiver kan variere fra person til person og derfor skal tilpasses i forhold til den enkelte.

Hvorvidt en handling opfattes som nedværdigende afhænger af modtageren, og det er derfor uden betydning, om den udførende selv finder den givne handling undskyldelig.

Samvær på en tillids- og respektfuld måde betyder også, at samvær skal ske fri for krænkende handlinger i form af sexchikane og/eller mobning, herunder også krænkende handlinger begrundet i køn, religion, etnicitet, seksuel orientering, politisk overbevisning mv.

Rusmidler af enhver slags er aldrig en undskyldning for krænkende adfærd.

Ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynets AT-Vejledning 4.3.1 af 26. februar 2019 vil som udgangspunkt danne grundlag for fortolkningen af, hvad der forstås ved krænkende adfærd. Der fremgår eksempler på krænkende handlinger af AT-vejledningen, der kan tilgås [her](#).

Der opfordres til, at såvel den daglige som øverste ledelse i FH har deres position og eventuelt ulige magtforhold/hierarkiske placering for øje, da en magtrelation i forhold til andre mennesker som udgangspunkt udgør en skærpende omstændighed i vurderingen af en krænkende adfærds alvor.

4. RAPPORTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Adfærd udøvet af den daglige ledelse, medlemmer af forretningsudvalget, hovedbestyrelsen eller kongressen i strid med dette kodeks for adfærd kan påtales og rapporteres af alle.

Alle, der oplever en adfærd fra den daglige ledelse, tillidsvalgte i sektionerne, medlemmer af

forretningsudvalget, hovedbestyrelsen eller kongressen i FH i strid med dette kodeks, opfordres til at sige fra. Det samme gør sig gældende, hvis man overværer, at andre opleves udsat for adfærd i strid med dette kodeks. Vi opfordrer til, at der ikke bidrages yderligere til situationen, f.eks. ved at grine, men at der i stedet tages klar afstand fra adfærden. Der kan eksempelvis henvises til FH's værdier og/eller dette kodeks.

Hvis adfærden ikke ophører øjeblikkeligt, når der bliver sagt fra, eller hvis adfærden har en sådan grovhed, at andre i FH bør orienteres om den, kan den krænkede eller den, der ønsker at rapportere forholdet, følge nedenstående procedure:

Whistleblowerordning

FH har etableret en uafhængig rapporteringskanal i form af en whistleblowerordning. Whistleblowerordningen administreres af advokatfirmaet Kromann Reumert ("Administrator").

Whistleblowerordningen har til formål at sikre, at FH har en uafhængig ordning, hvor man trygt kan henvende sig, hvis man er vidende om eller selv er blevet udsat for krænkende adfærd i strid med dette kodeks.

Hvem kan rapportere hændelser ?

Whistleblowerordningen må benyttes af alle.

Hvad må der rapporteres om ?

Der kan ske rapportering af overtrædelser af dette kodeks for adfærd udøvet af den daglige ledelse i FH, medlemmer af forretningsudvalget, medlemmer af hovedbestyrelsen eller af kongresmedlemmer.

I forbindelse med rapportering til whistleblowerordningen bedes anmelderen oplyse følgende:

- En beskrivelse af forholdet

- Hvem der er involveret
- Hvem der er bekendt med forholdet ud over de involverede
- Om der foreligger dokumentation for forholdet

Der er en vejledning til rapportering i whistleblowerindberetningsløsningen, som anmelderen opfordres til at læse og følge.

Anmelderen vil modtage en kvittering for rapporteringen.

Medarbejdere i FH er omfattet af en trivselspolitik, der har til formål at forebygge og undgå krænkende handlinger i FH mellem kollegaer og ledere i niveauet under FH's daglige ledelse. Ved klager over adfærd i strid med trivselspolitikken henvises der til de i trivselspolitikken foreskrevne handle- og rapporteringsmuligheder.

Hvordan rapporteres der ?

Rapportering foretages ved, at anmelderen tilgår linket til den tekniske løsning, hvor der kan indgives rapporter og udfylder rapporteringsskemaet med de informationer, som anmelderen ønsker at indgive i sin rapportering. Den tekniske indberetningsløsning kan tilgås på [fho - frontpage \(integrityline.com\)](http://fho-frontpage.integrityline.com)

Når anmelderen har indgivet sin rapportering, vil Administrator modtage en notifikation om modtagelsen. Administrator tilgår og behandler rapporteringen inden for 24 timer. Se nærmere om behandlingen af rapporter i punkt 5.

Kan der rapporteres anonymt ?

Der kan rapporteres anonymt. Anonyme rapporter kan begrænse mulighederne for at få et forhold tilstrækkeligt belyst og kan dermed begrænse muligheden for at undersøge forholdet samt sanktionere brud på dette kodeks.

Øvrige rapporteringsmuligheder

Som alternativ til rapportering via whistleblowerordningen kan der rettes direkte henvendelse til det af FH's forretningsudvalg nedsatte udvalg, som vil forestå håndteringen af eventuelle rapporter om overtrædelser af dette kodeks ("Udvalget"). Udvalget kan kontaktes via FH's formand, der er formand for Udvalget på whistleblower@fho.dk.

Udvalget er nærmere beskrevet i punkt 5.

5. BEHANDLING AF RAPPORTERINGER OM ADFÆRD I STRID MED KODEKS

Hvad behandles ?

Udvalget behandler indkomne rapporter, se punkt 4, om overtrædelser af dette kodeks for adfærd udøvet af den daglige ledelse, medlemmer af forretningsudvalget, medlemmer af hovedbestyrelsen, kongresmedlemmer eller tillidsvalgte i sektionerne. Udvalget behandler dermed også indkomne rapporter om overtrædelser af dette kodeks udøvet af medlemmer af FH's medlemsforbund i FH-regi.

Hvem behandler ?

Administrator screener/afdækker indledningsvist, hvorvidt der er rapporteret om et forhold, der vedrører dette kodeks og dermed er omfattet af whistleblowerordningen. Udvalget orienteres herom. Medmindre andet aftales, udarbejder et hos Administrator separat nedsat advokatteam en kort redegørelse over det rapporterede forhold. .

Udvalget er nedsat af FH's forretningsudvalg. Udvalget består af FH's formand som repræsentant for den daglige ledelse og 2 personer valgt blandt medlemmerne af FH's forretningsudvalg. Derudover vælger FH's forretningsudvalg 3 suppleanter, hvoraf den ene skal være repræsentant for den daglige ledelse, mens de

to øvrige vælges blandt forretningsudvalgsmedlemmerne. Medlemmer/suppleanter af Udvalget vælges for én kongresperiode ad gangen med mulighed for genvalg. FH's formand er formand for Udvalget.

Anmelderen kan ikke bede om, at det alene er enkelte/bestemte medlemmer af Udvalget, der behandler det rapporterede forhold, men kan påpege mulige habilitetsudfordringer overfor Administrator.

Medlemmerne af Udvalget vil i forbindelse med hver enkelt rapportering blive bedt om at forholde sig til, hvorvidt medlemmerne af Udvalget er inhabile i behandlingen af rapporteringen. Hvis et medlem af Udvalget er inhabil, vil medlemmet ikke deltage i behandlingen af rapporteringen. Medlemmet vil i stedet blive substitueret af en de valgte suppleanter.

Beslutninger i Udvalget træffes ved simpelt stemmeflertal. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Hvordan behandles ?

Udvalget gennemgår og drøfter den indkomne rapportering og den eventuelt modtagne redegørelse fra Administrator.

Udvalget vil herefter hurtigst muligt iværksætte en afklaring af det/de konstaterede forhold med henblik på at undersøge, hvad der faktisk er passeret, og om det vurderes påkrævet at iværksætte yderligere undersøgelser. Udvalget kan anmode Administrator om bistand i afdækningsforløbet.

Afklaringsforløbet vil afhænge af den enkelte rapporterings karakter og omfang, men vil typisk indeholde følgende:

- Dialog (i form af interview, møde mv.) med den, der har foretaget en rapportering,

med henblik på at få en udførlig beskrivelse af hændelsesforløbet.

- Dialog med den, rapporteringen er rettet imod, der vil blive forholdt rapporteringen med henblik på at afklare, om vedkommende kan tilslutte sig beskrivelsen af det rapporterede forhold.
- Dialog med eventuelle vidner til det rapporterede forhold.

Det er vigtigt, at begge sider af det rapporterede forhold beskrives. Alle involverede parter har ret til en fair og saglig behandling. Alle involverede har mulighed for at medbringe en bisidder til interviews/møder i forbindelse med afklaringsforløbet.

De involverede vil som udgangspunkt løbende blive orienteret om processen, herunder den forventede tidsmæssige udstrækning heraf.

Ethvert afklaringsforløb har som formål, at både den, der har foretaget en rapportering, og den, der er rapporteret om, oplever en proces, hvor begge parter under trygge rammer har haft lejlighed til at fremkomme med deres synspunkter.

Mægling

Såfremt Udvalget finder det hensigtsmæssigt, kan Udvalget som led i afklaringsforløbet iværksætte mægling mellem de involverede parter med henblik på en drøftelse af, hvad der er sket. Mægling er baseret på frivillighed og vil derfor forudsætte tilslutning fra de involverede parter. Oplysninger afgivet/modtaget som led i et mæglingsforløb må ikke anvendes i anden sammenhæng.

Fortrolighed

Sager om krænkende adfærd forudsætter, at de involverede, inklusive disses eventuelle bisiddere, udøver fuld diskretion med henblik på

beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv. Alle involverede parter, herunder Udvalget og Administrator, behandler alle rapporter og modtage oplysninger forbundet hermed strengt fortroligt.

Åbenlyst grundløse anmeldelser/rapportering om forhold, der falder uden for dette kodeks

Åbenlyst grundløse anmeldelser vil ikke blive undersøgt nærmere. Åbenlyst grundløse anmeldelser foretaget i chikanøst øjemed kan optages til undersøgelse af Udvalget, og der kan indstilles til sanktionering af anmelderen.

Såfremt der rapporteres om forhold, der falder uden for dette kodeks' anvendelsesområde, vil Udvalget som udgangspunkt ikke behandle forholdet. Anmelderen vil i så fald blive orienteret herom. Udvalget (eller Administrator på Udvalgets vegne) kan opfordre anmelderen til at rette henvendelse andetsteds om det rapporterede forhold.

6. KONSEKVEN/SANKTION FOR OVERTRÆDELSE AF KODEKS

Når Udvalget har gennemført afklaringsforløbet, se punkt 5, vil Udvalget vurdere det rapporterede forhold og indstille til, hvilke eventuelle konsekvenser/sanktioner, en overtrædelse af dette kodeks skal have.

Udvalgets indstilling til konsekvens/sanktion vil afhænge af den konkrete rapporterings omfang og karakter (herunder overtrædelsens grovhed), og hvad der er blevet opklaret/dokumenteret under afklaringsforløbet.

Såfremt overtrædelsen af dette kodeks er udøvet af FH's daglige ledelse (formand samt næstformænd), indstiller Udvalget til sanktionering heraf overfor FH's kompetente organer.

Såfremt overtrædelsen af dette kodeks er udøvet af medlemmer af FH's forretningsudvalg,

hovedbestyrelse og/eller kongres, videregiver Udvalget resultatet af undersøgelsen til formanden for det medlemsforbund, hvori ledelsesmedlemmet er ansat/valgt (eller den af medlemsforbundet anviste person). Medlemsforbundet herefter træffer derefter selv beslutning om eventuel sanktion. Samme proces er gældende for tillidsvalgte i sektionerne, hvor sagen må refereres til ledelsen af den pågældende sektion.

7. DATABESKYTTELSE

Enhver behandling af personoplysninger om anmelderen og/eller den der har udøvet adfærd i strid med dette kodeks, herunder eventuel videregivelse af sådanne personoplysninger, sker i overensstemmelse med den til enhver tid gældende databeskyttelseslovgivning, herunder databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Der henvises derudover til privatlivspolitik for behandling af personoplysninger ved brug af whistleblowerordning, der kan tilgås her: [privatlivspolitik-politisk-valgte-whistleblowerordning.pdf \(fho.dk\)](#).

8. ØVRIGT

Forretningsudvalget i FH vil gennemgå dette kodeks for adfærd efter behov med henblik på at sikre, at kodekset forbliver tidssvarende.

Ved spørgsmål til dette kodeks for adfærd i FH kan der rettes henvendelse til sekretæren for Udvalget.

Dette kodeks er offentliggjort på FH's hjemmeside og kan findes her: [fh-politik-kraenkendehandlinger.pdf \(fho.dk\)](#).
