

# Vejledning om whistleblowerordning i koncernen Frederikshavn Forsyning A/S

## Forord

Whistleblowerordningen i koncernen Frederikshavn Forsyning A/S (herefter Forsyningen) skal give mulighed for at videregive information om ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder i Forsyningen uden at frygte for ansættelsesretlige reaktioner eller andre repressalier.

Ordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningen udgør desuden et supplement til eksisterende muligheder for fx at rette henvendelse til nærmeste leder/forsyningschef, kvalitets- og arbejdsmiljøchef eller tillidsrepræsentant, ligesom ordningen ikke begrænser de ansattes ytringsfrihed.

Det er et håb, at whistleblowerordningen kan være med til at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i Forsyningen.

Samt at indgivne oplysninger kan anvendes konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i Forsyningen.

## Whistleblowerordningens formål er, at

- øge ansattes og andres mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i Forsyningen uden at frygte for negative ansættelsesretlige eller andre konsekvenser,
- beskytte ansatte og andre, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen i god tro, og
- opdage og forebygge fejl og forsømmelser af samfundsmæssig interesse og derved højne niveauet i Forsyningens virksomhed.

Ordningens formål er således blandt andet at afdække uacceptable forhold – ikke at ”gå efter” personer.

Whistleblowerordningen er et supplement til den interne dialog og åbenhed. Du bør derfor altid overveje, om problemerne kan løses ved henvendelse til fx nærmeste leder/forsyningschef, kvalitets- og arbejdsmiljøchef eller tillidsrepræsentant. Ordningen er altså et alternativ, som du kan bruge, hvis du ikke føler dig tryk ved at bruge de almindelige kanaler – eller, hvis du fx har henvendt dig til ledelsen om et alvorligt forhold uden, at der tages hånd om det.

Hvis du ønsker at benytte en anden whistleblowerordning, er det også muligt at foretage indberetningen til Datatilsynets whistleblowerordning, hvor det er muligt at indberette anonymt. Det er valgfrit, hvilken ordning du anvender, men hvis overtrædelsen kan imødegås effektivt internt i Forsyningen, og du vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, opfordrer vi til, at du anvender den interne ordning hos Forsyningen.

Du kan indberette til Datatilsynets whistleblowerordning her <https://whistleblower.dk/indberet>

Du kan læse nærmere om, hvordan du indberetter til Forsyningens whistleblowerordning nedenfor.

## Hvad kan whistleblowerordningen bruges til?

### Hvem kan indgive oplysninger?

Ordningen kan anvendes af:

- a) alle ansatte ved Forsyningen
- b) Forsyningens samarbejdspartnere og leverandører, dog kun om forhold vedrørende Forsyningen

### Særligt vedrørende bestyrelserne og direktionen

Forsyningen er forpligtet til at stille en whistleblowerordning til rådighed for Forsyningens ansatte. Ordningen kan stilles til rådighed for en nærmere afgrænset persongruppe, jf. lov om beskyttelse af whistleblowere § 3, nr. 7. Bestyrelserne og direktionen er ikke en del af denne liste og kan derved ikke opnå samme beskyttelse, som love tilbyder andre.

Det er dog et ønske, at bestyrelserne og direktionen kan foretage indberetninger via whistleblowerordningen, selvom de ikke opnår beskyttelse efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

Whistleblowerenheden vil behandle indberetninger fra bestyrelserne og direktionen på samme måde som de øvrige indberetninger.

### Hvilke oplysninger kan du indberette om?

Du kan indberette om

- 1) overtrædelse af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for EU-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten
- 2) alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold

Der kan alene indberettes til whistleblowerordningen om forhold, der har fundet sted eller vil finde sted i Forsyningen og som har betydning for Forsyningens opgavevaretagelse.

Du kan indberette om forhold/hændelser, der endnu ikke er indtrådt og forhold/hændelser, der ligger tilbage i tiden.

#### Ad 1) Overtrædelse af visse EU-regler

Whistleblowerordningen behandler indberetninger, der vedrører oplysninger om overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivets artikel 2, stk. 1.

Det er ikke en betingelse, at der er tale om alvorlige overtrædelser.

I whistleblowerdirektivets (direktiv 2019/1937) bilag del I er oplistet de specifikke EU-retsakter, som er omfattet af anvendelsesområdet. Det gælder fx:

- offentligt udbud
- beskyttelse af privatlivs fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed

#### Ad 2) Alvorlige overtrædelser:

Medmindre henvendelsen omfatter forhold som beskrevet ovenfor, kan du kun indberette om alvorlige forhold, som er af betydning for Forsyningens varetagelse af Forsyningens opgaver.

Der er tale om alvorlige forhold, hvis oplysningerne vedrører lovovertrædelser og manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, grove tilfælde af omsorgssvigt og lignende.

*Oplysningerne kan omfatte:*

- Strafbare forhold: Grove overtrædelser af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse eller vold mv.
- Alvorlige forhold vedrørende ansættelsen: Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx seksuel chikane eller grov chikane i øvrigt.
- Alvorlige overtrædelser af lovbestemmelser: Grove overtrædelser af lovgivning om miljø, lovgivning om magtanvendelse, lovgivning om kommuners forhold, sundhedslovgivningen, lovgivning om bogføring og regnskabsaflæggelse, forvaltningsloven eller offentlighedsloven mv.
- Overtrædelse af forvaltningsretlige principper: undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet mv.
- Andre alvorlige forhold: Grove overtrædelser af Forsyningens interne regler for bogføring og regnskabsaflæggelse, bevidst vildledning af kunderne eller samarbejdspartnere i kommunikation

fra Forsyningen eller tilsidesættelse af reglerne for offentlige ansattes modtagelse af gaver, tjenesterejser mv.

Det forudsættes i disse tilfælde, at overtrædelserne er alvorlige. Det er de, hvis der er tale om grove fejl eller forsømmelser, eller hvis der er tale om væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser, som foregår helt systematisk igen og igen.

### **Hvad kan du ikke indberette om?**

Whistleblowerordningen behandler ikke oplysninger om mindre alvorlige forhold, herunder mindre alvorlige HR-forhold, eller oplysninger om dine egne ansættelsesforhold, medmindre der er tale om seksuel chikane eller grov chikane.

Mindre alvorlige forhold kan fx være, at der er begået en enkeltstående fejludbetaling, at telefonerne var lukket en enkelt dag, hvor de burde være åbne, at en kollega har et højt sygefravær eller bruger kopimaskinen til private formål. Forhold som disse skal håndteres via de almindelige kommunikationsveje – fx nærmeste leder/forsyningschef eller tillidsrepræsentant.

Du skal være opmærksom på, at det ikke er muligt at indberette om oplysninger, som er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt iht. sundhedsloven § 40.

### **Hvilke krav stilles der til oplysningerne?**

Når du indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, er det et krav, at du via dit arbejde har fået kendskab til eller begrundet mistanke om, at der er begået forhold som beskrevet ovenfor.

Oplysninger til whistleblowerordningen skal indgives i god tro – det vil sige, at du skal have rimelig grund til at antage:

- 1) at oplysningerne er rigtige **og**
- 2) at de oplysninger, der indberettes om, falder indenfor ordningen.

Du må ikke bevidst indgive urigtige eller vildledende oplysninger.

### **Urigtige og vildledende oplysninger**

Der må ikke bevist indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, vil efter omstændighederne kunne få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningerne. Der vil også i visse kvalificerede tilfælde kunne være grundlag for en politianmeldelse, fx hvis en whistleblower bevist indgiver urigtige oplysninger med forsæt til, at en uskyldig derved bliver sigtet, dømt eller undergivet strafferetlig forfølgelse for et strafbart forhold.

### **Konsekvenser ved misbrug af ordningen**

Indberetninger indgivet via whistleblowerordningen i ond tro kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan medføre negative ansættelsesretlige reaktioner eller bødestraf.

## Hvordan indberetter du og hvad sker der?

### Hvordan indberetter du?

Indberetning til Forsyningens whistleblowerordning kan ske via skriftligt via mail:

[whistleblower@forsyningen.dk](mailto:whistleblower@forsyningen.dk)

Når der sendes en mail til [whistleblower@forsyningen.dk](mailto:whistleblower@forsyningen.dk), vil der blive sendt en automatisk kvitteringsmail.

Hvis man ønsker at foretage indberetning anonymt, kan de ske ved at aflevere et fysisk brev til Forsyningen, att.: Sekretariatsleder.

Det er ikke muligt at foretage indberetninger mundtligt.

Det er også muligt at foretage indberetningen til Datatilsynets whistleblowerordning. Det er valgfrit, hvilken ordning du ønsker at anvende, men hvis overtrædelsen kan imødegås effektivt internt i Forsyningen, og du vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, opfordrer vi til, at du anvender den interne ordning hos Forsyningen.

Ved Datatilsynets whistleblowerordning er det muligt at indberette anonymt. Dette kan ske via [www.whistleblower.dk](http://www.whistleblower.dk).

### Hvem er Whistleblowerenheden?

Whistleblowerenheden består af, konsulent i stabsfunktionen og sekretariatsleder. De er i denne funktion uafhængig af Forsyningen.

Indberetninger modtaget i mailsystemets indbakke tilknyttet ordningen, kan kun tilgås af ovennævnte Whistleblowerenhed.

Whistleblowerordningen skal sikre fortrolighed om identiteten på personer der nævnes i en indberetning, herunder whistlebloweren, den eller de berørte personer og enhver tredjemand. Dette vil ske ved, at alene de personer, der har adgang til indbakken, vil have kendskab til disse oplysninger. Enhver videre behandling af en indberetning vil ske i anonymiseret form.

Whistleblowerenheden vil løbende holde møder, hvor indkommende indberetninger vurderes og der følges op på igangværende sager. Disse møder vil ske efter behov og minimum hvert kvartal.

### Inhabilitet

Hvis én af medarbejderne fra Whistleblowerenheden er inhabile, vil denne person udtræde af gruppen, og Forsyningens it-teamleder vil indtræde i Whistleblowerenheden.

### **Hvordan behandles indberetninger?**

#### Indledende vurderinger

For hver indberetning foretages en indledende vurdering.

Vurderingen sker for at klarlægge, om indberetningen falder under whistleblowerordningens formål, om der er handlet i strid med gældende ret eller på anden måde foretaget grove fejl eller forsømmelser eller væsentlige og gentagende fejl og forsømmelser, samt mulighederne for at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Hvis indberetningen falder uden for whistleblowerordningens formål, ikke vurderes at være alvorlig, eller det vurderes, at det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt, vil der blive givet besked til whistlebloweren om, at sagen ikke behandles.

Hvis en indberetning falder uden for ordningens anvendelsesområde, er whistleblowerenheden som udgangspunkt ikke forpligtet til at videregive indberetninger til anden myndighed. Afsenderen af indberetningen vil dog modtage vejledning om, hvortil henvendelsen eventuelt kan rettes.

Falder indberetningen uden for ordningens materielle anvendelsesområde, kan vejledningen fx bestå i, at whistlebloweren opfordres til at rette henvendelse til nærmeste leder/forsyningschef, kvalitets- og arbejdsmiljøchef, tillidsrepræsentant eller andet.

Falder indberetningen uden for personkredsen, som kan anvende ordningen, kan vejledningen fx bestå i at henvise vedkommende til Forsyningens hovedmail [forsyningen@forsyningen.dk](mailto:forsyningen@forsyningen.dk).

I øvrigt iagttages den almindelige vejledningspligt.

#### Undersøgelse og opfølgning

Hvis indberetningen ligger inden for ordningens anvendelsesområde, og der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, iværksættes en undersøgelse af indberetningen med henblik på at be- eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der følges op på indberetningen.

Som udgangspunkt vil opfølgning af indberetninger ske, ved at den relevante afdeling på whistleblowerenhedens forlangende og med respekt for den særlige tavshedspligt udarbejder en redegørelse, som afrapporteres til whistleblowerenheden.

Ved nærmere undersøgelse af en indberetning vil der kunne ske inddragelse af relevante interne personer samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder eller offentlige tilsynsorganer.

#### Whistleblowerenhedens kompetencer

Whistleblowerenheden har alene til opgave at undersøge og afdække de forhold, der indberettes om. På baggrund af redegørelser indkommende fra relevante afdelinger vil whistleblowerenheden lave en afrapportering til ledelsen, som herefter vil træffe beslutning om eventuelle reaktioner som følge af indberetningen. På baggrund af indberetningens indhold og undersøgelsens resultat vil det være en konkret vurdering, om whistleblowerenhedens afrapportering sker til bestyrelsesformanden, direktion eller chefgruppe.

Whistleblowerordningen begrænser ikke bestyrelsesmedlemmernes, direktionens eller chefgruppens muligheder for, uden om whistleblowerenheden, at iværksætte eller fortsætte undersøgelser af Forsyningens forhold, i det omfang den måtte finde det relevant.

#### Reaktionsmuligheder

Hvis undersøgelsen viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder inden for de retlige rammer, der i øvrigt finder anvendelse:

- Hvis der er tale om formodet overtrædelse af straffelovgivningen, kan der ske politianmeldelse
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat i Forsyningen, kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner (fx advarsel eller afskedigelse)
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren (fx kontraktophævelse)

#### Orientering af whistleblower

Whistleblowerenheden orienterer whistlebloweren om sagens forløb senest 3 måneder efter, indberetningen er modtaget. Det kan være orientering om, hvilke tiltag, der er eller vil blive iværksat, eller om sagen fortsat undersøges. Orientering kan i visse tilfælde være begrænset af reglerne om tavshedspligt mv.

En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i sagen, hvormed man som whistleblower ikke pr. automatik tillægges de rettigheder, som medfølger af partsstatus.

#### Journalisering og opbevaring af oplysninger

*Opbevaring af indberetning og identitet på whistlebloweren:*

Indberetninger til whistleblowerordningen vil blive gemt i ESDH-systemet i en lukket sag.

Oplysninger om whistleblowerens identitet vil kun blive gemt, hvis det vurderes nødvendigt for det videre sagsforløb.

Kun personer, der varetager whistleblowerfunktionen, vil have adgang til denne sag.

Indberetninger opbevares kun så længe, det vurderes nødvendigt og forholdsmæssigt for at overholde de krav, der følger af loven.

Hvis en indberetning giver anledning til undersøgelse, vil en sådan sag blive behandlet efter de almindelige behandlingsregler i Forsyningen.

#### *Opbevaring af oplysninger om ansatte:*

Hvis der på baggrund af oplysninger indgivet til whistleblowerordningen gennemføres en disciplinær sanktion over for en ansat, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysninger om en ansat, vil oplysninger blive opbevaret i den pågældendes personalemappe i ESDH-systemet.

#### Offentlighedsordning

På Forsyningens hjemmeside, vil der en gang årligt blive offentliggjort en orientering om antallet af indberetninger, hvor mange der er afvist, og hvor mange der har medført yderligere undersøgelser. Indberetningen vil være statistisk og vil ikke indeholde uddybende oplysninger om indberetningerne, men kan eventuelt være opdelt i kategorier/temaer.

## Hvordan sikrer Forsyningen din beskyttelse som whistleblower?

### **Hvad er dine rettigheder som whistleblower?**

Whistleblowere, dennes familie, partsrepræsentant mv. er beskyttet mod repressalier af enhver art, som følge af indberetningen.

Du er sikret, at din identitet ikke vil blive videregivet til andre, end de personer, som er bemyndiget til at håndtere indberetninger, medmindre du giver samtykke hertil.

Oplysninger om din identitet kan dog videregives til andre offentlige myndigheder, hvis det er nødvendigt for at imødegå overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til forsvar. Hvis dette gør sig gældende, vil du som udgangspunkt blive orienteret forud for videregivelsen.

Selve indholdet af indberetningen kan videregives til andre (fx internt i Forsyningen), hvis det sker med henblik på at følge op på indberetningen. I den forbindelse sikres det, at det ikke ud fra de pågældende informationer er muligt at identificere dig. Modtageren af oplysningerne vil blive gjort udtrykkeligt opmærksom på, at vedkommende er underlagt en særlig tavshedspligt.

Indberetninger, der er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde, er ikke omfattet af retten til aktindsigt efter offentlighedsloven eller miljøoplysningsloven. Der kan heller ikke gives aktindsigt via reglerne om meroffentlighed.

En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at du bliver part i sagen, hvormed du ikke pr. automatik tillægges de rettigheder som medfølger af partsstatus.



Du anses ikke for at have tilsidesat din tavshedspligt, hvis indberetningen indeholder fortrolige oplysninger. Du ifalder dermed ikke nogen form for ansvar ved at videregive fortrolige oplysninger til whistleblowerordningen, forudsat at du havde rimelig grund til at antage, at de pågældende oplysninger var nødvendige for at afsløre et forhold, som er omfattet af ordningen.

Du ifalder heller ikke noget ansvar for at have skaffet dig adgang til de oplysninger, som du indberetter om. Det er dog en forudsætning, at oplysningerne er nødvendige, og at du ikke har anskaffet oplysningerne ved en strafbar handling (fx ved hacking, optagelse af samtaler mellem andre eller tyveri).

### **Hvornår må du offentliggøre oplysninger?**

Alle ansatte har ytringsfrihed og må derfor som udgangspunkt offentliggøre oplysninger om alle forhold, herunder også til pressen, så længe der ikke offentliggøres eller videregives oplysninger, som er omfattet af tavshedspligten, og du udtaler dig på egne vegne. Whistleblowerordningen ændrer ikke herpå og indskrænker dermed ikke din ytringsfrihed.

Ved brug af ytringsfriheden gælder den særlige beskyttelse som whistleblower som altovervejende hovedregel ikke.

I helt særlige situationer kan du dog offentliggøre et forhold (herunder også fortrolige oplysninger) og opretholde beskyttelse som whistleblower. Det gælder, hvis

- 1) du allerede har forsøgt at indberette til en intern og en ekstern (eller udelukkende en ekstern) whistleblowerordning uden, at der truffet passende tiltag indenfor henholdsvis 3 og 6 måneder
  - Det er således et krav, at du som minimum har forsøgt at indberette til en ekstern whistleblowerordning og whistleblowerenheden indenfor 6 måneder ikke har:
    - a) givet dig en orientering om, hvordan enheden har fulgt op på din indberetning, *eller*
    - b) lavet en passende undersøgelse eller truffet beslutning om passende tiltag på baggrund af din indberetning. Hvorvidt enheden har undersøgt forholdet tilstrækkeligt og iværksat passende tiltag på baggrund heraf, vil altid bero på en konkret vurdering, som i sidste ende vil være en domstolsprøvelse.

#### **Eller**

- 2) du har rimelig grund til at antage, at overtrædelsen udgør en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser.
  - Det er i den forbindelse et krav, at der foreligger en reel og konkret risiko for, at der vil indtræde en skade indenfor nær fremtid, *eller* at der foreligger en reel og konkret risiko for, at en ikke-uvæsentlig skade vil indtræde.
  - Det vil fx gøre sig gældende, hvis overtrædelsen indebærer fare for enkeltpersoners liv og sikkerhed.

#### **Eller**

- 3) du har rimelig grund til at antage, at der ved indberetning til en ekstern ordning er risiko for repressalier, eller at der er ringe udsigt til at overtrædelsen vil blive imødegået effektivt.

### **Hvordan sikrer Forsyningen, at du beskyttes mod repressalier?**

Enhver kan orientere whistleblowerordningen, hvis det har haft negative ansættelsesretlige konsekvenser, at vedkommende har indgivet oplysninger til whistleblowerordningen.

Enhver kan desuden henvende sig til whistleblowerordningen, hvis man oplever, at Forsyningen hindrer, eller forsøger at hindre, ansatte i at foretage indberetninger.

Har en person oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner eller er blevet udsat for repressalier, som følge af at have indgivet en indberetning, har vedkommende ret til erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation. Det samme gælder, hvis en ansat har været forsøgt hindret i at foretage en indberetning.

Hvis Whistleblowerenheden får viden om, at en person har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet oplysninger til whistleblowerordningen i god tro, orienteres den administrerende direktør snarest muligt.

### **Tavshedspligt og videregivelse af oplysninger**

Medarbejdere, som er udpeget til at modtage og følge op på indberetninger, er underlagt en særlig tavshedspligt.

Whistleblowerenheden videregiver ikke oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Videregivelse af disse oplysninger kan dog ske, hvis whistlebloweren har givet udtrykkeligt samtykke til det, eller det falder under undtagelsesbestemmelserne i lov om beskyttelse af whistleblowere § 26.

### **Hvad sker der, hvis vi modtager en indberetning, der omhandler dig?**

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer blandt andet, at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området. Det bemærkes i den forbindelse, at det blandt andet følger af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra b, at oplysningspligten ikke skal iagttages, hvis det sandsynligvis vil gøre det umuligt eller i væsentlig grad vil hindre opfyldelsen af formålet med behandlingen (i dette tilfælde behandlingen af indkomne henvendelser til en whistleblowerordning), samt af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra d, at personoplysninger skal forblive fortrolige som følge af tavshedspligt i henhold til EU-retten eller medlemsstatens nationale ret, herunder lovbestemt tavshedspligt.

Anvendelse af undtagelsesbestemmelsen vil kræve en konkret vurdering, og undtagelsen gælder alene i det omfang, hensynene til at undlade at opfylde oplysningspligten forsat gør sig gældende. Oplysningspligten vil derfor kunne indtræde på et senere tidspunkt.

Du vil i den forbindelse efter omstændighederne have ret til at bede om at få rettet forkerte oplysninger, ret til at bede om at få slettet oplysninger og ret til at bede om, at myndigheden begrænser behandlingen

af oplysninger om personen.

Hvis du bliver orienteret om sagen og inddraget i sagens belysning, vil du ikke få kendskab til whistleblowerens identitet, medmindre whistlebloweren samtykker hertil.