

# OVERENSKOMST

## §1

### Dækningsområde og ansættelse

Mellem Dagbladet Børsen A/S (Børsen) og Børsens Redaktionelle Medarbejderforening (BRM), som gruppe under Dansk Journalistforbund, er der indgået følgende overenskomst om løn og arbejdsvilkår.

Overenskomsten dækker journalistiske medarbejdere og medarbejdere, som er beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder i enhver virksomhed under DB, såvel i egne datterselskaber som virksomheder, hvori DB har en bestemmende indflydelse.

Ved ansættelse i fast vagtskema oprettes normalkontrakt som tillidsrepræsentanterne af DB gøres bekendt med inden underskrivelse. Kopi af normalkontrakten tilgår på DB's foranledning tillidsrepræsentanterne. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i alle eksemplarer af kontrakten.

Overenskomsten dækker ikke følgende redaktionelle medarbejdere:

- 1) Chefredaktører, nyhedschefer og redaktionschefer.
- 2) Ledere der indtager en særlig rolle i forhold til medier og samarbejdspartnere og har en særlig position i forhold til ledere og andre medarbejdere.
- 3) Timelønnede, men den til enhver tid gældende mindstetimeløn aftales mellem parterne. En ansættelse på timeløn kan kun finde sted såfremt ansættelsen ikke på noget tidspunkt overstiger 160,33 timer i en uafbrudt periode på to kalendermåneder.
- 4) Underleverandører og freelance-medarbejdere, men tillidsrepræsentanterne har ret til at modtage oplysninger om aftalerne.
- 5) Praktikanter, hvor løn - og arbejdsvilkår fastsættes i overensstemmelse med de mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

## §2

### Indplacering

Grundlønnen pr. 1. marts 2024 er kr. 33.715,31.

For medarbejdere ansat fra 1. marts 2015 på nærværende overenskomst er startlønnen kr. 26.000 pr. måned. Startlønnen stiger herefter i tre trin til den enhver tid gældende grundløn i overenskomsten. Den del af stigningen i de tre trin, som overstiger den gængse forhøjelse af grundlønnen, indgår ikke i den fælles lønpulje.

Trin et: Stigning til kr. 27.500 pr. måned. Indtræder den førstkommende 1. marts efter minimum plus to måneders ansættelse.

Trin to: Stigning til kr. 29.000 pr. måned. Indtræder 12 måneder efter stigningen til trin et.

Trin tre: Stigning til den enhver tid gældende grundløn i overenskomsten. Indtræder 12 måneder efter stigningen til trin to.

### **§3 Personlige lønde**

Ud over den i §2 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer, personlige lønde efter aftale mellem DB og medarbejderen.

Med virkning fra 1. marts 2024 foretages en regulering af den personlige løndel med kr. 1.922 i gennemsnit pr. medarbejder. Ud af de kr. 1.922 er kr. 1.153 garanteret pr. medarbejder.

Med virkning fra 1. marts 2025 foretages en regulering af den personlige løndel med kr. 1.684 i gennemsnit pr. medarbejder. Ud af de kr. 1.684 er kr. 842 garanteret pr. medarbejder.

Med virkning fra 1. marts 2026 indbetales fast 10,5 % i pension pr. medarbejder, jf. § 6.

Det indebærer, at der foretages en regulering af den personlige løndel med kr. 1.550, hvorefter der udbetales 10,5% til pension pr. medarbejder (svarende til 811 kr. i gennemsnit pr medarbejder). Af den resterende personlige løndel er der 739 kr. til udbetaling, hvoraf 296 kr. er garanteret pr medarbejder.

Medarbejderen og tillidsrepræsentanten skal have skriftlig meddelelse om resultatet af denne vurdering. Den enkelte medarbejder har ret til en personlig samtale med chefredaktionen om løn og arbejdsforhold i forbindelse med hver regulering.

Det er særskilt aftalt i nærværende overenskomstperiode, at grundlønnen pr. 1. marts 2025 og grundlønnen pr. 1. marts 2026 reguleres med værdien af tildelt garanteret personligt tillæg til fratrådte medarbejdere i de forgange 12 måneder, divideret med antallet af BRM-medlemmer på reguleringstidspunktet.

### **§4 Arbejdstid**

Medarbejderen er ansat til en månedlig arbejdstid på 160,33 timer eksklusiv en halv times daglig frokostpause, dog uden højeste arbejdstid.

I en periode på fire sammenhængende måneder bør den gennemsnitlige arbejdsuge ikke overskride 37 timer. Medarbejderen er forpligtet til at indgå i vagtskema hvor dette er nødvendigt.

Medarbejderne er forpligtet til at påtage sig vagt på lørdage, søn- og helligdage hvor dette er nødvendigt. Medarbejdere, som efter aftale med redaktionsledelsen er i arbejde på sådanne dage, erholder et tillæg på 522 kr. pr. vagtdag, som udbetales månedligt.

For skemalagt vagt- og aftalebestemt arbejde indtil kl. 20.30 erholder medarbejderen et ulempetillæg på kr. 97,00 for hver påbegyndt time fra kl. 18.30. Tillægget udgør kr. 126,00 for hver påbegyndt time fra kl. 20.30 til 05.59. Tillægget udbetales månedligt.

## **§5 Ferie**

Medarbejderen optjener og har ret til ferie i henhold til ferielovens regler.

Ferien fastlægges efter aftale mellem afdelingslederen og medarbejderen.

Det kontante ferietillæg udgør 2% af den ferieberettigede løn, og er således forhøjet i forhold til ferielovens regler. Dette tillæg udbetales hvert år ultimo maj og ultimo august jf. ferielovens regler.

Overførsel af ferie til den følgende ferieafholdelsesperiode kræver efter ferielovens regler aftale, og medarbejdere må påregne, at aftale om overførsel af ferie kun vil ske undtagelsesvist. En sådan aftale skal indgås mellem Medarbejderen og afdelingslederen. Enhver aftale om overførsel af ferie skal godkendes af et medlem af direktionen. En medarbejder kan på intet tidspunkt have opsparet mere end 1 uges overført ferie.

Medarbejdere optjener ret til 15 feriefridage pr. ferieår (1. september – 31. august det følgende år) til afholdelse inden for ferieafholdelsesperioden (1. september – 31. december det følgende år). Optjeningen sker løbende med 1,25 feriefridag pr. måned.

Fra 1. januar 2025 vil dagen efter Kristi Himmelfart være en fridag med løn

Medarbejderen vil helt ekstraordinært have én (1) ekstra fridag med løn i 2024. Denne dag skal afholdes inden udgangen af 2024 og bortfalder uden kompensation, hvis ikke den afholdes. Fridagen skal aftales med Medarbejderens afdelingsleder.

Feriefridagene kan hverken overføres til næste ferieafholdelsesperiode eller udbetales. Feriefridagene ophører således uden kompensation, hvis de ikke afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

Feriefridagene kan først afholdes efter afholdelse af al på ferietidspunktet optjent ferie til afholdelse i den samme ferieafholdelsesperiode som ferien. Det vil sige, at ferie og feriefridage optjent i tidligere ferieår afholdes før (ny) optjent ferie og feriefridage.

Ferie og feriefridage skal registreres og forudgående godkendes af Selskabet under hensyntagen til Selskabets interesser. Selskabet har ret til at placere afholdelsen af ferie og feriefridage, såfremt der ikke kan opnås enighed herom med Medarbejderen. Placering og varsling heraf sker i overensstemmelse med ferielovens regler herom.

I forbindelse med fratræden, må Medarbejderen gerne holde optjente feriefridage før afholdelse af ferie.

Det er den enkelte medarbejders ansvar at sikre, at både feriefridage og ferie bliver afholdt. For undgå ophobning af uafholdte fridage, skal medarbejderne derfor løbende planlægge deres fridage. Ledelsen skal samtidig tilstræbe at efterkomme medarbejdernes ferieønsker, dog således at ferie kan udsættes, hvis driftsmæssige hensyn kræver det.

Såfremt driften gør det nødvendigt at flytte planlagt ferie, der er godkendt i systemet, har medarbejderen ret til erstatningsferie. Denne erstatningsferie placeres efter aftale med medarbejderen og afholdes så vidt muligt inden for samme ferieår, medmindre andet særskilt aftales.

## **§6 Pension**

Børsen indbetaler et fast månedligt pensionsbeløb på kr. 4.394 i overensstemmelse med overenskomsten mellem Københavnske Journalisters Pensionsfond og PFA. Det månedlige bidrag reguleres i henhold til Danmarks Statistiks forbrugerindeks, en gang årligt pr. 1. marts.

Fra den 1. marts 2026 omfattes medarbejderen af Børsens firmapensionsordning med de til enhver tid gældende indbetalingsvilkår hos Danica Pension.

Det indebærer, at Børsen fra 1. marts 2026 indbetaler et månedligt pensionsbidrag på 10,5% af medarbejderens faste løn til Danica Pension.

Medarbejderen har mulighed for at indbetale et højere eget bidrag til pensionsordningen, såfremt det ønskes.

## **§7 Graviditet og barsel**

I forbindelse med familieførøgelse har Medarbejderen ret til fravær i overensstemmelse med den til enhver tid gældende barselslov.

En medarbejder, der i henhold til barselsloven mv. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser:

I forbindelse med en medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst fire uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

I forbindelse med en medarbejders fædreorlov ydes fuld løn i to uger inden udløbet af de 14 ugers barselsorlov. Placeringen af de to uger aftales med den nærmeste leder.

I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 uger til hver af forældrene, såfremt orloven afholdes senest inden for de første 52 uger efter fødslen.

Herudover ydes fædre og medmødre/medfædre fuld løn i forældreorlov op til yderligere 12 uger, såfremt orloven afholdes senest inden for de første 52 uger efter fødslen. Denne ændring gælder pr. 1 marts 2025.

I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter ovenstående principper dog på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Udbetalingen af løn under orlov forudsætter, at Børsen modtager fuld dagpengerefusion i orlovsperioden.

Der gælder samme regler som ovenfor, når forældrene er af samme køn.

For medarbejdere, der går på forældreorlov uden løn efter den 1. marts 2011, indbetaler DB det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag i perioden uden løn.

## **§8 Orlov**

Medarbejdere har ret til to måneders orlov uden løn for hver seks års anciennitet på DB. Orloven afholdes inden for den kommende orlovsperiode, men uden for feriemånederne juni, juli og august.

## **§9 Efteruddannelse**

Stk. 1. Hver medarbejder har efter et års ansættelse adgang til en uges efteruddannelse hvert år. Ikke anvendt tid kan overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles tre uger. Ikke anvendt tid kan ikke konverteres til løn eller frihed.

Stk. 2. Medarbejdere, der efter aftale med den redaktionelle ledelse deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurser betalt af dagbladet Børsen. Deltagelse i kurser må ikke medføre bortfald af ferie, orlov eller anden frihed.

Stk. 3. Efteruddannelse skal hovedsagelig foregå ved deltagelse i kurser arrangeret af Bonnier Mediauniversitet eller DMJX's journalistiske kurser og videreuddannelse. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne af nærværende bestemmelser ske efter aftale med den redaktionelle ledelse, når formålet har journalistisk relevans. Hvis dette ikke findes at være tilfældet, kan den redaktionelle ledelse afslå medarbejderens anmodning.

Stk. 4. Den enkelte medarbejder kan ikke modsætte sig forslag fra den redaktionelle ledelse om at deltage i relevant efteruddannelse. Den redaktionelle ledelse kan afslå deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse inden for rammerne af stk. 1,2 og 3 i de tilfælde, hvor uddannelsesstartpunktet er uforeneligt med det daglige arbejde i redaktionen.

Stk. 5. Ledelsen udarbejder på BRM's anfordring en opgørelse over efteruddannelsesaktiviteterne, herunder en økonomisk oversigt over avisens forbrug af efteruddannelse vedrørende BRM's medlemmer.

Stk. 6. Ledelsen på DB er proaktive i forhold til at flytte og opgradere medarbejdere til nye stillinger i organisationen.

## **§10 Jobudvikling**

Der gennemføres årligt en MU-samtale mellem den enkelte medarbejder og den redaktionelle ledelse. Samtalen finder sted på grundlag af et MU-skema, der udarbejdes i det redaktionelle afdelingsudvalg med deltagelse af tillidsrepræsentanterne og den redaktionelle ledelse.

## **§11 Samarbejdsbestemmelser**

Medarbejdergruppen vælger en formand og en næstformand, der som tillidsrepræsentanter for gruppen er berettiget til, evt. ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, at forelægge medarbejdernes synspunkter for DB's ledelse. En medarbejder, der har været ansat mindre end et år, kan kun vælges til tillidsrepræsentant med chefredaktionens accept.

Tillidsrepræsentanterne har ret til at indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold.

Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i §14 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, at tvingende grunde ikke har foreligget, og ledelsen fastholder kravet om afskedigelsen, kan det pålægge DB at yde tillidsrepræsentanten en erstatning. Tillidsrepræsentanter har krav på mindst 15 måneders varsel, og deres arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse for det i §14 nævnte faglige fællesudvalg.

Det er såvel bladledelsens som tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanterne holdes orienteret af DB's personaleansvarlige i tilfælde af, at der forekommer hyppige sygdomstilfælde af længere varighed. Tillidsrepræsentanterne tager i sådanne situationer, efter aftale med chefredaktøren, en opklarende samtale med den pågældende medarbejder med henblik på løsning af problemerne. Efterfølgende drøftes problemerne ved et møde med deltagelse af medarbejderen, tillidsrepræsentanter, ledelsen og/eller den personaleansvarlige for at effektuere løsninger til hjælp for medarbejderen.

## **§12 Opsigelse**

Ved opsigelse er funktionærlovens opsigelsesvarsler gældende.

Efter et års ansættelse gælder følgende:

Det påhviler DB skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse, som samtidig skal tilgå BRM's tillidsmænd i kopi.

Såfremt opsigelsen er begrundet i DB's forhold, orienteres tillidsrepræsentanterne så tidligt som muligt med henblik på i fællesskab at undersøge mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse

disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelserne sted kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden.

Ingen opsigelse, der begrundes i utilfredshed med medarbejderens arbejde, kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, der efter at have været forelagt tillidsrepræsentanterne til drøftelse, sendes til medarbejderen. Advarslen skal indeholde en begrundelse, der giver medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. En advarsels gyldighed er maksimalt 12 måneder, og efterleves advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles medarbejderen og tillidsrepræsentanterne.

Efter fem års ansættelse gælder følgende:

Opsigelsesvarslet fra DB's side forhøjes til fem måneder. Herudover forlænges det med en måned pr. ansættelsesår til maksimalt 9 måneder.

En opsigelse skal, inden den sendes til medarbejderen, forelægges tillidsrepræsentanterne til drøftelse, og herunder skal der opnås enighed om, at tvingende grunde foreligger.

Såfremt en opsigelse er begrundet i DB's forhold, orienteres tillidsrepræsentanterne så tidligt som muligt, og senest to uger før opsigelsen agtes afgivet.

Såfremt ansættelse er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Medlemmer af BRM, som har været ansat fem år på DB, og som er i uopsagt stilling, kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler for det.

Dersom der ikke kan opnås enighed om, at tvingende grunde til afskedigelse foreligger, og ledelsen fastholder kravet om afskedigelse, skal sagen forelægges for det i §14 nævnte faglige fællesudvalg.

Finder det faglige fællesudvalg eller en tilkaldt upartisk opmand, at tvingende grunde til afskedigelse ikke foreligger, og ledelsen fastholder kravet om afskedigelse, tilkendes den pågældende medarbejder en erstatning på et års løn, som udbetales kontant umiddelbart efter kendelsens afsigelse.

### **§13**

#### **Hjælpe midler**

Medarbejdere, som omfattes af overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere på DB, samt de praktikanter, der beskæftiges på DB, ydes af DB et abonnement på Børsen.

### **§14**

#### **Uoverensstemmelser**

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og den i §1 nævnte normalkontrakt samt om brud på disse skal forelægges og endelig afgøres af et fagligt fællesudvalg, bestående af seks medlemmer, hvoraf hver af overenskomstparterne udpeger tre.

I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part bod.

Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegningen. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt gørligt til afholdelse senest fjorten dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne bærer hver sine udgifter, men opmandshonoraret deles.

## **§15 Ligestilling**

Parterne er enige om at tillægge betydningen af ligestilling af mandlige og kvindelige medarbejdere stor vægt i forbindelse med ansættelse, efteruddannelse, aflønning og forfremmelse.

## **§16 Varighed**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2024 og gælder til den 28. februar 2027.

Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med mindst tre måneders varsel til den første i en måned.

Hvis forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke er afsluttet ved overenskomstens udløb, arbejdes der normalt efter reglerne i den udløbne overenskomst, indtil ny overenskomst er indgået eller andet er aftalt.

## **§17 Pensionsalder**

Pensionsalderen følger den til enhver tid gældende lovgivning på området.

## **§18 Barns første sygedag**

Medarbejdere indrømmes undtagelsesvis frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under ti år. Frihed gives kun, til anden pasningsmulighed kan etableres og kan højst omfatte barnets første sygedag.

## **§19 Fri mobiltelefoni**

BRM's medlemmer tilbydes fri mobiltelefoni, fri SMS og frit dataforbrug i Danmark.

Aftalen forudsætter, at medarbejderne multimediebeskattes.

Medarbejderen får fri hjemmeopkobling til internet pr. 1. marts 2025. Det er Børsen, der vælger hvilken opkobling og hvilken udbyder

## **PROTOKOLLAT 1**

Med DB's freelance korrespondenter i udlandet, der ikke er fastansatte efter nærværende overenskomst, udfærdiges kontrakt, som tillidsrepræsentanterne gøres bekendt med inden dens underskrivelse.

Tillidsrepræsentanterne har ret til at indtræde i forhandlinger om den enkelte freelancers løn og arbejdsvilkår.

## **PROTOKOLLAT 2**

DB betaler de udgifter, der kan være forbundet med praktikanter flytning mellem Danmarks Journalisthøjskole og DB.

## **PROTOKOLLAT 3**

Lokal aftale om videre udnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof. Mellem DB og BRM er indgået følgende aftale om brug af tjenstligt produceret redaktionelt stof.

### §1: Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter alt redaktionelt materiale dog eksklusive fotografier fremstillet af redaktionelle medarbejdere ansat i henhold til overenskomsten mellem DB og BRM samt praktikanter omfattet af Uddannelsesaftalen mellem Danske Dagblades Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund. Aftalen omfatter desuden artikler leveret af freelance journalister, der er tilknyttet Dansk Journalistforbund.

### §2: Elektronisk udgivelse

Stk. 1: DB er i kraft af ansættelsesforholdet og denne aftale berettiget til at opbevare og udgive det tjenstligt producerede stof i databaser og/eller andre elektroniske informationssystemer, interne såvel som eksterne. Denne udgivelse skal foregå under ledelse og kontrol af DB's redaktionelle ledelse.

Stk. 2: BRM orienteres skriftligt og med rimeligt varsel inden iværksættelsen af nye elektroniske udgivelser.

Stk. 3: Begrænsninger i kundernes ret til brug af stoffet præciseres i forbindelse med elektronisk udgivelse, herunder at forfatterens droit moral skal respekteres.

### §3: Rundsum

Stk. 1: For den videreudnyttelse, der finder sted i henhold til §2, som ikke har karakter af udgivelser i bogform eller i boglignende offline form, betaler DB til BRM årligt i januar et beløb, som pr. januar 2024 udgør kr. 132.775. BRM sørger for at dele rundsummen med freelancegruppen under Dansk Journalistforbund efter et forholdstal, der udregnes ved indgåelse af denne aftale baseret på de fastansattes totale lønsum inkl. pensioner og den totale udbetaling af freelance honorarer.

Rundsummen prisreguleres i henhold til Danmarks Statistiks forbrugerprisindeks, ligeledes en gang årligt i januar.

#### §4: Salg af rettigheder

Stk. 1: DB er i kraft af denne aftale berettiget til at benytte tjenstligt produceret stof i egne særudgivelser, som ikke måtte være omfattet af §2, ligesom chefredaktionen på DB er berettiget til at sælge udnyttelsesrettigheder af tjenstligt produceret stof til tredjepart.

Stk. 2: Parterne giver hinanden gensidig vetoret over for salg af udnyttelsesrettigheder til tredjepart.

#### §5: Presseetik og droit moral

Stk. 1: Denne aftales parter forpligter sig til at undgå anvendelse af stoffet, der kan indebære en krænkelse af ophavsretslovens §3 om droit moral, i hvilken forbindelse der også henvises til medieansvarsloven og de presseetiske regler.

Stk. 2: Parterne skal ved enhver anvendelse af stoffet i henhold til denne aftale gøre tredjemand opmærksom på, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og det skal være klargjort, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, tredjemand får. Tredjemand skal gøres opmærksom på, at stoffet skal anvendes på en forsvarlig måde jfr. 5, stk. 1.

Stk. 3: I forbindelse med ethvert videresalg af stof skal medarbejdernes navn eller mærke anføres, ligesom det skal fremgå, at stoffet er produceret til DB.

Stk. 4: Medarbejderne har i enkeltstående tilfælde adgang til at give redaktionsledelsen meddelelse om, at et bestemt stykke redaktionelt stof af hensyn til den pågældendes droit moral ikke må videreudnyttes eller videreudnyttes på en bestemt måde.

#### §6: Uhjemlet brug

Hvis der opstår kendskab om uhjemlet brug, oplyser parterne hinanden herom, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

#### §7: Pris, omkostninger og deling ved videresalg

Stk. 1: Chefredaktionen på DB sørger for fuld klarhed over, hvem der i bladhuset forvalter videreudnyttelsesrettighederne og sørger for fuld åbenhed omkring denne forvaltning.

Stk. 2: DB forpligter sig til at søge at opnå den for begge parter bedst mulige pris.

Stk. 3: 50 pct. af netto provenuet (brutto salgsprisen fraregnet offentlige afgifter) ved salg af videreudnyttelsesrettigheder ud over ansættelsesforholdet tilfalder de(n) redaktionelle medarbejder(e), der har produceret stoffet.

Stk. 4: Ved særudgivelser af redaktionelt stof kan DB i stedet vælge at afregne 10 pct. af bruttosalgsprisen (udgivelsens salgspris fraregnet offentlige afgifter gange antal eksemplarer) til den/de respektive medarbejdere.

Stk. 5: Afregning finder sted en gang årligt i januar måned for samlet salg det forudgående år.

Stk. 6: Hvor dette er muligt, udbetaler DB medarbejdernes andel direkte til disse. Er der flere rettighedshavere, deles beløbet ligeligt. Uanbringelige beløb tilfalder BRM. Der tilgår halvårligt en liste til BRM over det stedfundne salg med angivelse af køber, salgspris, det solgte stof, og (hvor dette er muligt) navnet på de(n) medarbejder(e), der har produceret det solgte stof.

Stk. 7: Vederlag til de personer, som udløses i kraft af denne aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof, må ikke påvirke den almindelige overenskomstaf tale eller lokalt aftalte lønudvikling samt honoraraftaler med freelancejournalister.

Stk. 8: Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dans forvaltningsstruktur o.l.

#### §8: Tvister

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkning eller overtrædelse af denne aftale behandles i henhold til overenskomsten mellem DB og BRM.

\*\*\*

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registreret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

**Ulrik Horn Andersen**

Underskriver

Serienummer: 503dfcc5-4b67-4fbb-8092-d8bf959bfff1

IP: 77.241.xxx.xxx

2024-09-17 09:36:43 UTC



**Michael Dominguez Solgaard**

Underskriver

Serienummer: ba8e00d3-41c1-4bdc-9eee-5e3335746968

IP: 193.47.xxx.xxx

2024-09-17 10:27:43 UTC



**Bjarne Fog Corydon**

Underskriver

Serienummer: b6390664-f3da-4fe9-b1de-74551dee398d

IP: 172.225.xxx.xxx

2024-09-17 12:31:25 UTC



**Bjarne Fog Corydon**

Adm. direktør

Serienummer: b6390664-f3da-4fe9-b1de-74551dee398d

IP: 172.225.xxx.xxx

2024-09-17 12:31:25 UTC



Penneo dokumentnøgle: YOJ81-JWWCJ-EMZHT-104I3-7USNQ-ZZBAI

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstempelt med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

#### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: **https://penneo.com/validator**