



*1. juli 2025 – 30. juni 2027*

*Overenskomst  
mellem  
Dansk Journalistforbund  
- Medier & kommunikation  
og  
Information*

---

Mellem Dagbladet Information og Informations Redaktionelle Medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation er indgået følgende overenskomst.

Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere i A/S Dagbladet Information, eksempelvis journalister, researchere, pressefotografer, bladtegnere, medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout, redigering eller journalistisk bearbejdning af tekst og billeder, forlagsredaktører eller medarbejdere på anden vis beskæftiget med indholdsmæssig medieproduktion.

Overenskomsten angår journalistisk arbejde. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

## § 1. Ansættelse

**Stk. 1.** Til journalistisk arbejde ansættes fortrinsvis medlemmer af Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation. Såfremt ansøgeren ikke er organiseret ved ansættelsen, opfordres denne til at søge optagelse i Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

**Stk. 2.** Redaktionsledelsen udformer stillingsopslaget, der bliver forelagt tillidsrepræsentanten til udtalelse. Stillingsopslag annonceres internt, i Information og ved opslag på relevante jobportaler.

**Stk. 3.** Ved enhver stillingsbesættelse, herunder ledende stillinger, nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af to repræsentanter, der udpeges af chefredaktionen, og derudover af tillidsrepræsentanten eller vicetillidsrepræsentanten samt en - af den tillidsvalgte udpeget - medarbejderrepræsentant fra redaktionen. Udvalgets medlemmer har tavshedspligt om det i udvalget passerede.

Der skal i ansættelsesudvalget herske ligestilling. Der tilstræbes tillige ligestilling mellem de kandidater, der indkaldes til samtale.

**Stk. 4.** Ansættelsesudvalget gøres bekendt med alle ansøgninger ved ansøgningsfristens udløb. Interne kandidater indstilles automatisk til ansættelsessamtale. Derudover har hvert medlem af udvalget ret til at indstille en kandidat til ansættelsessamtale, hvor enighed om indstilling ikke kan opnås. Ved beslutning om ansættelse tilstræbes principielt enighed. Kan der trods alvorligt mente bestræbelser på at opnå enighed ikke tilvejebringes en sådan, træffer chefredaktionen beslutning vedrørende ansættelse.

**Stk. 5.** Ved ansættelse oprettes normalkontrakt (se bilag), som tillidsrepræsentanten gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Kopi af normalkontrakten tilgår på bladets foranledning tillidsrepræsentanten. Evt. ændringer i ansættelsesforholdet indskrives i alle tre eksemplarer af normalkontrakten.

**Stk. 6.** Ansættelse kan efter individuel aftale ske med tre måneders prøvetid efter Funktionærlovens bestemmelser.

**Stk. 7.** Vikarer, der er ansat for en måned eller mere, ansættes og aflønnes efter overenskomsten. For korterevarende vikariater honoreres i henhold til lokalaftalen vedr. timelønnet vikararbejde.

**Stk. 8.** For freelanceartikler, leveret efter aftale, honoreres i henhold til Informations takster og øvrige freelancevilkår, der aftales mellem bladet og den redaktionelle medarbejderforening. Parterne er enige om, at freelancere ikke må anvendes på en måde, der krænker denne overenskomst. Tillidsrepræsentanten har efter anmodning ret til at blive orienteret om hvilke freelancere, virksomheden indgår aftaler med. Desuden har tillidsrepræsentanten ret til at blive orienteret om omfanget af og udviklingen i virksomhedens freelanceforbrug, de generelle forhold for freelancere, honorarniveauer, videreudnyttelsesoverdragelser m.v.

**Stk. 9.** Medarbejdere omfattet af denne overenskomst har pligt til at orientere chefredaktionen om alle væsentlige bierhverv. Der henvises i øvrigt til Funktionærlovens § 15.

## § 2. Løn

### Stk. 1.

Grundlønnen udgør pr. 1. juli 2025 månedligt:

Startløntrin 1, 0 - 2 års journalistisk anciennitet, 35.881.

Startløntrin 2, 2 - 3 års journalistisk anciennitet, 37.881.

Normalløn, over 3 års journalistisk anciennitet, 39.881.

Løntrin 4 efter fem års ansættelse på Information, 40.881 (pr. 1. juli 2026: 41.881)

Startlønningerne ligger fast hhv. 4.000 kr. og 2.000 kr. under normallønnen.

**Stk. 2.** Den journalistiske anciennitet regnes fra afslutningen af uddannelsen, som dateret på eksamensbeviset. Har den nyansatte relevant erhvervs erfaring fra før eller under studiet tælles disse perioder med, således at vedkommende skifter løntrin tilsvarende tidligere. Tillidsrepræsentanten er med til at vurdere om tidligere erhvervs erfaring er relevant

**Stk. 3.** Normallønnen i stk. 1. reguleres hvert år pr. 1. juli i henhold til vedhæftede lønaftale for overenskomstperioden. Normallønnen reguleres dog altid mindst med en procentdel svarende til forbrugerprisudviklingen i det foregående kalenderår.

**Stk. 4.** Ud over den i § 1 og 2 nævnte grundløn ydes der under hensyn til den enkelte medarbejders ansvar, arbejde, uddannelse, erhvervs erfaring og andre personlige kvalifikationer et personligt tillæg efter aftale mellem bladet og medarbejderen.

**Stk. 5.** Summen af de personlige løndelev tages sammen med tillidsrepræsentanten på bladets initiativ op til samlet vurdering og regulering mindst én gang hvert kalenderår, og regulering finder sted pr. 1. juli. Desuden skal der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på bladets foranledning tillidsrepræsentanten.

**Stk. 6.** Forhøjelsen af grundlønnen kan ikke modregnes i medarbejderens samlede løn.

**Stk. 7.** Til ansatte i sekretariatet, der har produktionsansvar, men ikke modtager redaktørtillæg, ydes et funktionstillæg på 4.000 kr. pr. måned. Der kan med medarbejderforeningen aftales andre funktionstillæg.

**Stk. 8.** For vikarer, der er ansat i mindre end tre måneder, fastsættes lønnen efter forhandling. Vikarlønnen udgør mindst laveste grundlønssats efter stk. 1. Forlænges vikaransættelsen ud over 3

måneder, betales overenskomstmæssig løn efter stk. 1 og 3. En vikar er en afløser for en midlertidigt fraværende fastansat. En vikar kan dog udfylde en ledigbleven stilling, indtil denne kan besættes efter den normale ansættelsesprocedure uden unødigt forsinkelse, såfremt tillidsrepræsentanten forud erklærer sig indforstået hermed.

**Stk. 9.** Med medarbejdere, ansat i redaktørstillinger, forhandles et særligt redaktørtillæg. Dette funktionstillæg dækker ud over ansvaret i stillingen, at redaktøren ikke er omfattet af overenskomstens afspadseringsfaktor 1:1,5 i § 3.1, men alene kan afspadsere 1:1. Det kan yderligere indgå i den individuelle forhandling, at redaktøren ikke er omfattet af søndagstillæg i § 3.5, retten til nedsat arbejdstid i § 3.6, retten til selvbetalt orlov i § 7.1 og retten til ulønnet orlov i § 7.4.

**Note vedr. løntrin 4 i stk. 1:**

Nye medarbejders anciennitet på Information beregnes ved at kigge 60 måneder tilbage fra ansættelsesdatoen og tælle antallet af måneder, medarbejderen har været fastansat eller ansat i vikariater på Information. Denne anciennitet benyttes alene til at udregne, hvornår man har ret til løntrin 4.

### § 3. Arbejdstid

**Stk. 1.** Den ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt på fem dage. Alt arbejde herudover er overarbejde, som kompenseres med frihed i forhold 1:1½, som så vidt muligt afspadsres i den efterfølgende kalendermåned.

**Stk. 2.** I uger med sønehelligdage, eller hvor medarbejdere er fraværende på grund af sygdom, ferie, orlov eller efteruddannelse, reduceres den ugentlige arbejdstid tilsvarende.

**Stk. 3.** Så længe en medarbejder indgår i den rullende vagtplan i redaktions- og websekretariatet, ydes vedkommende en uges (5 dage) kompensationsfrihed med løn for varierende møde- og sluttidspunkter, varierende længder på arbejdsdagene, samt usystematiske overskridelser af den normale arbejdstid. For øvrige medarbejdere på fast skiftehold reduceres arbejdstiden efter nærmere aftale mellem redaktionsledelsen og medarbejderforeningen.

**Stk. 4.** Ugens mindst to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Således skal en medarbejder, der har søndagsvagt som udgangspunkt have fri den forudgående fredag og lørdag

**Stk. 5.** For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på 550 kr., som udbetales månedligt.

**Stk. 6.** Medarbejderne har ret til at gå 20 procent ned i ugentlig arbejdstid efter eget ønske og har ret til at vende tilbage til fuld tid. Varslet ved arbejdstidsnedsættelse er en måned. Retten til tilbagevenden til fuld tid varsles med 3 mdr. Den nærmere ordning aftales mellem tillidsrepræsentanten, ledelsen og den pågældende medarbejder i hvert enkelt tilfælde. Der trækkes et beløb i lønnen (lønnen udgøres af grundløn og evt. personlige tillæg), som svarer til reduktionen i tid. En medarbejder, der går ned eller op i tid, får, medmindre andet er aftalt, sine funktionstillæg justeret, så de svarer til tidsreduktionen. I alle andre henseender er vilkårene de samme for medarbejdere med en arbejdstid på mindst 80 procent af normalarbejdstiden. Medarbejderes ønske

om yderligere nedsættelse af arbejdstiden kan imødekommes af ledelsen efter særlig aftale med den redaktionelle medarbejderforening.

#### § 4. Ferie og Fritvalg

**Stk. 1.** Der tilkommer medarbejderen fem ugers ferie ifølge Ferieloven, samt yderligere 1 uges ferie. Friheden placeres efter aftale med områderedaktøren. Søgnehelligdage medregnes ikke i ferien. I øvrigt gælder ferielovens regler.

**Stk. 2.** Den 6. ferieuge (5 dage) tilskrives uden optjening den 1. september.

Nyansatte får straks fra ansættelsen et forholdsmæssigt antal feriedage svarende til antallet af måneder til førstkommande 1. september (5 delt med 12, gange antallet af måneder).

Ved fratræden afregnes feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage med 2,08 feriedag pr. måned.

**Stk. 3.** Medarbejdere omfattet af overenskomsten råder pr. 1. september over 5,5 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing (Fritvalgsordning). Den enkelte medarbejder skal en gang årligt, senest den 30. juni, vælge, om pengene for det kommende ferieår skal bruges til pension, ikke-pensionsgivende Fritvalgstillæg eller feriefridage. Det trufne valg kan ikke ændres efter denne dato.

En feriefridag koster 0,5 %. Ved udbetaling til pension og/eller Fritvalgstillæg udgør 1%, uanset medarbejderen løn, 498 kr. om måneden.

**Stk. 4.** Ved valg af pension indbetales beløbet af virksomheden månedligt sammen med det normale pensionsbidrag til medarbejderens pensionsopsparing og opgøres særskilt på medarbejderens lønseddel.

**Stk. 5.** Ved valg af Fritvalgstillæg udbetales beløbet månedligt

**Stk. 6.** Ved valg af feriefridage afvikles disse i perioden 1. september – 31. december det efterfølgende år (16 måneder) efter reglerne i stk. 1

**Stk. 7.** Medarbejdere, der ikke foretager et aktivt valg, får tildelt 5 feriefridage og et månedligt tillæg på 1.494 kr., fratrukket et beløb svarende til 11,5%, der indbetales på vedkommendes pensionsopsparing.

**Stk. 8.** Medarbejdere, der ansættes efter 30. juni, har i det efterfølgende ferieår ikke mulighed for fritvalg, men får fra ansættelsesdatoen, og indtil de kan indtræde i fritvalgsordningen, et forholdsmæssigt antal feriefridage (=5 gange antallet af måneder til indtræden i fritvalgsordningen, divideret med 12) og et månedligt tillæg på 1.494 kr., fratrukket et beløb svarende til 11,5%, der indbetales på vedkommendes pensionsopsparing.

**Stk. 9.** Såfremt medarbejderen fratræder før anvendelsen af midlerne i fritvalgsordningen, udbetales disse med sidste lønudbetaling fraregnet 2,5%.

Det er desuden aftalt, at det frie valg begrænser sig til følgende 7 pakker:

Pakke 1	11 feriefridage	
Pakke 2	8 feriefridage	1,5% fritvalgstillæg

Pakke 3	8 feriefridage	1,5% pension
Pakke 4	5 feriefridage	1.494 kr. pr. måned fratrukket et beløb svarende til 11,5%, der indbetales på vedkommendes pensionsopsparing. <i>(denne pakke får medarbejdere, der ikke selv vælger)</i>
Pakke 5	2 feriefridage	4,5% fritvalgstillæg
Pakke 6	2 feriefridage	4,5% pension
Pakke 7	0 feriefridag	5,5% fritvalgstillæg

Der er enighed om, at Pakke-ordningen evalueres i forbindelse med fornyelsen af denne overenskomst. Så både antallet af pakker og sammensætningen af disse kan justeres om nødvendigt.

### § 5. Pension

**Stk. 1.** Medarbejderen pensionsforsikres i overensstemmelse med overenskomsten Mediernes Pension og det af denne valgte forsikringsselskab.

**Stk. 2.** Til medarbejderens pensions- og gruppeordning betaler A/S Dagbladet Information månedligt 11,5 % af de i § 2 nævnte lønde.

**Stk. 3.** Pensionsbidragene indbetales månedligt samlet til pensionsfonden eller det forsikringsselskab eller pengeinstitut, pensionsfonden træffer aftale med.

**Stk. 4.** Bladledelsen ser med velvilje på pensionerede medarbejderes mulighed for fortsat tilknytning til bladet via freelanceordninger.

**Stk. 5.** Medarbejdere, der efter det fyldte 60. år går på efterløn, har fortrinsret til vikararbejde med videre på relevante områder (op til 200 årlige arbejdstimer).

**Stk. 6.** I forbindelse med aftaler med medarbejdere, der går på efterløn, vurderes det, om fortsat indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning kan indgå.

**Stk. 7.** Medarbejdere, der er fyldt 60 år, kan efter eget ønske få forhandlet deres arbejdsforhold ændret i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentant.

**Stk. 8.** Medarbejdere, der er fyldt 60 år, kan, hvis de har været ansat mindst 10 år i virksomheden, gå ned i arbejdstid efter § 3 stk. 6 eller § 5 stk. 7 uden, at den sædvanlige pensionsbetaling reduceres, dog maksimalt til de når folkepensionsalderen.

## § 6. Barselorlov og frihed ved børns sygdom

**Stk. 1.** En medarbejder, der i henhold til lovgivningens bestemmelser om graviditet, barsel og adoption er fraværende fra arbejde er berettiget til sin normale løn i følgende omfang:

- I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.
- Der ydes fuld løn under fædreorlov i op til 2 uger inden udløbet af de 10 uger efter fødslen.
- Der ydes fuld løn under forældreorlov i op til 16 uger i ugerne 11-52 efter fødslen. Hvis begge forældre er ansat i henhold til nærværende overenskomst, har begge forældre ret til 16 ugers forældreorlov med løn. Ved adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som ovenfor på betingelse af at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller skal være i hjemmet.
- En medarbejder, der vælger at gå på ulønnet forældreorlov, får fortsat indbetalt normalt pensionsbidrag under orloven og optjener ferieret som under orlov med løn.
- Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af at medarbejderen efter kapitel 7 i lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren. De i henhold til lovgivningen udbetalte offentlige ydelser tilfalder Information.
- Registrerede partnere kan indtræde i de biologiske forældres rettigheder i forhold til ovennævnte bestemmelser.

**Stk. 2.** En medarbejder, har ved barns sygdom ret til frihed med fuld løn. Ved børn forstås i denne forbindelse hjemmeboende børn under 14 år.

## § 7. Orlovsbestemmelser

**Stk. 1.** En medarbejder kan efter eget ønske vælge to ugers orlov med fuld løn, svarende til 10 dage pr. overenskomstår. Valget træffes pr. 1.7. og er bindende for det følgende overenskomstår. Medarbejderens løn udgør ved valg af orlov 50/52 af medarbejderens normale løn. Orloven placeres efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen.

**Stk. 2.** En medarbejder, der har mere end to års anciennitet ved Information, har ret til en uges orlov med fuld løn pr. overenskomstår. En medarbejder, der har mere end 10 års anciennitet, har ret til yderligere en uges orlov med fuld løn pr. år. Orlovsugerne placeres efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen. Ledelsen kan forlange, at eventuel efteruddannelse tages i disse orlovsperioder.

**Stk. 3.** Ret til orlov med fuld løn efter 1. og 2. afsnit registreres i bogholderiet og kan overføres fra år til år. Der kan lånes op til to uger. Ved fratreden fratrækkes den sidste månedsløn 1/52 af en årsløn pr. skyldig uge.

**Stk. 4.** En medarbejder, der har været beskæftiget 5 år ved Information, har ret til op til 12 måneders orlov uden løn. Efter en sammenhængende orlovsperiode på 6 måneder eller mere har medarbejderen først ret til orlov uden løn efter yderligere 3 års beskæftigelse. Ulønnet orlov kan ikke spares sammen. Der indgås en nærmere aftale mellem ledelsen og den redaktionelle medarbejderforening. Ulønnet orlov varsles med 3 måneders varsel.

**Stk. 5.** Evt. vikardækning for medarbejdere, der har orlov efter denne paragraf, tages op til forhandling med medarbejderforeningen og den berørte afdeling i hvert enkelt tilfælde.

**Stk. 6.** Ved fratrædelse efter eget ønske kan der maksimalt udbetales 4 uger af evt. opsøret uafholdt orlov efter stk. 2. Den fratrædende medarbejder har ret til at afvikle op til 2 ugers orlov i opsigelsesperioden.

## § 8. Efteruddannelse

**Stk. 1.** Information betaler årligt kr. 150.000 til en særlig efteruddannelsespulje for redaktionelle medarbejdere. Det aftales senere, om en del af puljen anvendes til indmeldelse i Pressens Uddannelsesfond.

**Stk. 2.** Efteruddannelse foregår med fuld løn og dækning af samtlige omkostninger, der relaterer sig til formålet. Efteruddannelse må ikke medføre tab af ferie, fridage eller orlovsdage, jfr. dog § 7 stk. 2.

**Stk. 3.** Efteruddannelsespuljen administreres og fordeles af et udvalg, bestående af 1 chefredaktør, 1 tillidsrepræsentant og 1 repræsentant valgt af og blandt de redaktionelle medarbejdere. Udvalgets beslutning træffes i enstemmighed og kan ikke appelleres. Udvalgets medlemmer kan ikke deltage i behandling af egne ønsker om efteruddannelse. Udvalget indkalder ønsker om efteruddannelse.

**Stk. 4.** Ledelsen afsætter 150.000 kr. om året til efteruddannelse af DRM's medlemmer. Beløbet suppleres med de fastansattes 25 % af nettoprovenuet af videreudnyttelsesrettighederne ud over de første 300.000 kr. – jf. Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof. Eventuelt overskydende beløb overføres ikke til næste budgetår. Ledelsen kan efter § 7 stk. 2 forlange efteruddannelse kombineret med afholdelse af betalt orlov.

**Stk. 5.** Ledelsen afsætter 30.000 kr. om året til en efteruddannelsesfond for freelancere. Pengene administreres og fordeles af et udvalg, bestående af 1 chefredaktør, 1 tillidsrepræsentant og 1 repræsentant valgt af og blandt bladets freelancere. Ikke forbrugte midler overføres til efterfølgende år.

## § 9. Arbejdsredskaber

**Stk. 1.** Information betaler medarbejderen telefonabonnement (grundgebyr), hjemmeabonnement på Information samt dansk medie-licens. Abonnements- og licensbetaling kan efter lokal forhandling erstattes eller suppleres af andre arbejdsredskaber, eksempelvis mobiltelefon, pc-udstyr, bredbånd m.v.

## § 10. Udlæg m.v.

**Stk. 1.** Bestemmelser for redaktionelle medarbejders kørsel, rejser, udlæg m.v. fastlægges i cirkulæreform efter årlig forhandling mellem ledelsen og den redaktionelle medarbejderforening og i overensstemmelse med de hidtidige fulgte retningslinier, idet man lægger de af staten til enhver tid fastsatte regler og terminer til grund for kilometergodtgørelser. For pressefotografer træffes særlig aftale om kørselsordning.

**Stk. 2.** I tilfælde af fast udstationering ydes refusion til flytteomkostninger.

### **§ 11. Tjenesterejser**

**Stk. 1.** Ved tjenesterejser under tre døgn indregnes rejsetiden i arbejdstiden.

**Stk. 2.** Ved tjenesterejse over tre og til og med syv døgn har medarbejderen ret til en ekstra afspadseringsdag.

**Stk. 3.** Ved tjenesterejse ud over syv døgn tillægges en ekstra afspadseringsdag for hver påbegyndt syv dage, dog ikke over fem afspadseringsdage i alt.

**Stk. 4.** Ved rejser ud over fem uger kan der træffes aftale om en passende samlet frihed for medarbejderen.

### **§ 12. Fotografering, tegninger og ophavsret**

**Stk. 1.** I tilfælde, hvor skrivende medarbejdere undtagelsesvis udfører fotografisk arbejde, skal der træffes aftale om et vederlag for leverede billeder. Vederlaget aftales på grundlag af minimumsprislisten for pressefotos, leveret i freelance af medlemmer af Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation. Tilsvarende betales vederlag efter Danske Bladtegneres prisliste for tegninger.

**Stk. 2.** Anvendelse af redaktionelt produceret stof til elektronisk udgivelse eller videresalg sker i henhold til særskilt aftale herom, indgået mellem Dagbladet Information, Informations Redaktionelle Medarbejderforening og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

### **§ 13. Procedure for ændring af ansættelsesvilkår**

**Stk. 1.** Ændring i ansættelsesvilkår og arbejdsforhold kan kun finde sted efter forhandling.

**Stk. 2.** I tilfælde af uenighed inddrages tillidsrepræsentanterne i forhandlingen.

**Stk. 3.** Væsentlige ændringer mod medarbejderens ønsker kan kun ske med seks måneders varsel.

### **§ 14. Opsigelser**

**Stk. 1.** Efter tre måneders ansættelse er opsigelsesvarslet fra Informations side tre måneder. Efter seks måneders ansættelse stiger varslet til fire måneder. Opsigelsesvarslet forhøjes til seks måneder efter 2 års ansættelse og til syv måneder efter 9 års ansættelse. Såfremt medarbejderen pr. 1. juli 2014 efter tidligere regler har optjent et højere opsigelsesvarsel, bevares dette. I øvrigt gælder de i Funktionærloven fastsatte regler. Ved ansættelse af mellemledere kan opsigelsesvarslerne forlænges.

**Stk. 2.** Inden en fastansat medarbejder opsiges, skal opsigelsen være forelagt tillidsrepræsentanterne eller en af disse til drøftelse.

**Stk. 3.** Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Kopi af opsigelsen tilstilles tillidsrepræsentanten.

**Stk. 4.** Ingen opsigelse, der begrundes i utilfredshed med medarbejderens arbejde eller samarbejdsvanskeligheder, kan finde sted uden forudgående skriftligt varsel fra ledelsen, der, efter at det har været forelagt tillidsrepræsentanterne til drøftelse, sendes til medarbejderen. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på normalt tre måneder for advarslens gyldighed. Efter udløbet af denne periode skal medarbejderen orienteres om sagens afgørelse.

**Stk. 5.** Ved afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold, afsættes et rammebeløb på 12.000 kr., som medarbejderen efter regning kan få udbetalt til omkostninger forbundet med efteruddannelse eller anden outplacement-hjælp, der kan hjælpe medarbejderen til ny beskæftigelse. Efteruddannelse godkendelse i henhold til overenskomstens § 8 stk. 3. Der aftales konkret en tidsfrist for beløbets anvendelse, der giver medarbejderen gode muligheder for at vælge efteruddannelse, der kan indgå i en jobplan for ny beskæftigelse, dog ikke senere end 12 måneder efter afskedigelsesdatoen. Afholdes efteruddannelsen efter medarbejderens fratræden, udbetales ikke løn under kurset.

**Stk. 5.** Enhver afskedigelse, som af Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation skønnes urimelig, kan indankes for det i paragraf 19 omhandlende faglige fællesudvalg.

## **§ 15. Samarbejdsbestemmelser**

**Stk. 1.** Medlemmer af den redaktionelle medarbejderforening er medlemmer af Informations medarbejderforening.

**Stk. 2.** Formanden for den redaktionelle medarbejderforening er medlem af samarbejdsudvalget på A/S Information.

**Stk. 3.** Ledelsen orienterer jævnligt samarbejdsudvalget om virksomhedens udvikling, jævnfør vedtægterne for Informations medarbejderforening.

**Stk. 4.** Chefredaktionen informerer jævnligt redaktionen om hovedtræk i virksomhedens udvikling og om sine planer.

**Stk. 5.** Formanden for den redaktionelle medarbejderforening og endnu et bestyrelsesmedlem samt sikkerhedsrepræsentanten er tillidsrepræsentanter. Bestyrelsen meddeler efter hvert valg, hvilke

bestyrelsesmedlemmer, der har tillidsrepræsentantstatus. Tillidsrepræsentanterne har ret til på Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikations vegne at indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold.

**Stk. 6.** Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Tillidsrepræsentanternes arbejdsforhold kan ikke afbrydes og beslutning om afskedigelse ikke træffes, før Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 19 nævnte faglige fællesudvalg. Denne beskyttelse gælder fortsat 1 år fra ophøret af hvervet som tillidsrepræsentant. Medarbejderforeningens formand har et forlænget opsigelsesvarsel udover det normale på 6 måneders, svarende til et års opsigelse.

**Stk. 7.** Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

**Stk. 8.** Tillidsrepræsentanterne skal ved samarbejdsproblemer og/eller forestående afskedigelser holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser, afskedigelser og forhold vedrørende arbejdsklimaet. Ledelsen er indforstået med at tage en drøftelse med Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation om sådanne spørgsmål, når særlige forhold gør det rimeligt.

**Stk. 9.** Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, orienteres tillidsrepræsentanterne så tidligt som muligt og senest 14 dage før, opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanterne i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden under forudsætning af, at der arbejdes i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne relevante materiale.

**Stk. 10.** Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

## **§ 16. Fagligt arbejde**

**Stk. 1.** Tillidsrepræsentanternes faglige arbejde varetages i arbejdstiden, ligesom der ikke sker modregning i fritid ved medarbejdernes deltagelse i faglige møder, for eksempel delegeretmøder, hovedbestyrelsesmøder eller møder i permanente forbundsudvalg, når bladet på forhånd er orienteret om deltagelsen i det pågældende møde. Det faglige arbejde skal tilrettelægges til mindst mulig gene for arbejdspladsen.

## **§ 17. Redaktionelt samarbejde**

**Stk. 1.** Den redaktionelle linie fastlægges af chefredaktionen i samarbejde med redaktionen.

**Stk. 2.** Redaktionelle medarbejdere er forpligtet til at fastlægge deres arbejde i løbende dialog med chefredaktionen og den øvrige redaktion

**Stk. 3.** Redaktionsmødet afgør, hvem der skriver avisens ledende artikler; indholdet afgøres af lederskribenten.

**Stk. 4.** Ingen redaktionel medarbejder kan forpligtes til at udføre arbejde, der strider imod hans eller hendes samvittighed.

**Stk. 5.** Chefredaktionen er forpligtet til at fremlægge et kvalificeret oplæg til redaktionsmødets daglige debat.

## **§ 18. Skærmaftale**

**Stk. 1.** Information tiltræder skærmaftalen af 18. marts 1975 mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund samt aftalen af 9. oktober 1975 vedrørende redaktionel layout.

## **§ 19. Uoverensstemmelser**

**Stk. 1.** Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og den i indledningen nævnte normalkontrakt samt brud på disse forelægges et fagligt fællesudvalg. Udvalget træffer endelig afgørelse om uoverensstemmelser og brud på overenskomsten.

**Stk. 2.** Før behandling i det faglige fællesudvalg holdes et lokalmøde på Information, hvor repræsentant(er) for den klagende overenskomstpart motiverer sit ønske om behandling i det faglige fællesudvalg. Lokalmødet holdes så vidt muligt senest 7 dage efter, at mødeindkaldelsen er modtaget.

**Stk. 3.** Opnås der ikke enighed på lokalmødet, behandles sagen i det faglige fællesudvalg, bestående af 6 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart udpeger 3. Mødet i fællesudvalget holdes så vidt muligt senest 14 dage efter lokalmødet.

**Stk. 4.** I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

**Stk. 5.** Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. I tilfælde af uberettiget afskedigelse kan opmanden tilkende den afskedigede en godtgørelse. Godtgørelsen kan ikke overstige 12 mdrs. løn, dog for tillidsrepræsentanten 18 mdrs. løn.

**Stk. 6.** Parterne bærer hver sine egne sagsomkostninger, mens opmandshonoraret deles.

## **§ 20. Konfliktvarsling**

**Stk. 1.** Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst slutes, eller indtil en af parterne iværksætter en arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).



**Stk. 2.** Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før, arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme møde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage før, arbejdsstandsningen iværksættes.



## § 21. Varighed

**Stk. 1.** Overenskomsten træder i kraft den 1. juli 2025 og gælder til den 30. juni 2027.

**Stk. 2.** Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med mindst 3 måneders varsel til den første i en måned.

København, den 31/10/25

  
  
Sign.: Sine Carsten Kendal/Rune Lykkeberg  
For Dagbladet Information A/S

  
  
Sign. Henrik Bruun/Rasmus Skat Andersen  
For Dansk Journalistforbund  
- Medier & Kommunikation

  
  
Sign. Sebastian Gjerding og Louise Drivsholm  
For Informations Redaktionelle Medarbejderforening

## **Protokollat 1**

### **Vedr. Ligestilling**

Parterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og efteruddannelse

## **Protokollat ved overenskomstfornyelsen år 2025**

Mellem Dagbladet Information og Informations Redaktionelle Medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation er aftalt følgende i forbindelse med fornyelsen af parternes overenskomst for perioden 1. juli 2025 – 30. juni 2027.

Parterne tager forbehold for åbenlyse regne- og redigeringsfejl.

### **Nyt løntrin 4**

**Nuværende §2, stk 1. udgår og erstattes af:**

#### **Stk. 1.**

Grundlønnen udgør pr. 1. juli 2025 månedligt:

Startløntrin 1, 0 - 2 års journalistisk anciennitet, 35.881.

Startløntrin 2, 2 - 3 års journalistisk anciennitet, 37.881.

Normalløn, over 3 års journalistisk anciennitet, 39.881.

Løntrin 4 efter fem års ansættelse på Information, 40.881 (pr. 1. juli 2026: 41.881)

Startlønningerne ligger fast hhv. 4.000 kr. og 2.000 kr. under normallønnen.

#### **Note tilføjes paragraffen:**

Nye medarbejders anciennitet på Information beregnes ved at kigge 60 måneder tilbage fra ansættelsesdatoen og tælle antallet af måneder, medarbejderen har været fastansat eller ansat i vikariat på Information. Denne anciennitet benyttes alene til at udregne, hvornår man har ret til løntrin 4.

Løntillægget indføres ved, at grundlønnen for alle ansatte på overenskomsten hæves med 1.000 kroner pr. 1. juli 2025 og 1.000 kroner pr. 1. juli 2026.

Parterne har aftalt, at alle nuværende medarbejdere ansat får den samme lønregulering, indtil de når nyt løntrin 4 (gælder fra 1.7.25).

#### **Note:**

For så vidt angår tidligere protokollaters enighed om ved senere lønforhandlinger at nærme sig gennemsnittet for journalistløbninger i København, har dette emne ikke været diskuteret ved disse forhandlinger, så der henvises til parternes tidligere synspunkter.

Parterne er enige om, at §2, stk. 3 ikke er gældende i indeværende overenskomstperiode.

#### **Nedsat tid og funktionstillæg**

Nuværende §3, stk. 6 udgår og erstattes af:

**Stk. 6.** Medarbejderne har ret til at gå 20 procent ned i ugentlig arbejdstid efter eget ønske og har ret til at vende tilbage til fuld tid. Varslet ved arbejdstidsnedsættelse er en måned. Retten til tilbagevenden til fuld tid varsles med 3 mdr. Den nærmere ordning aftales mellem tillidsrepræsentanten, ledelsen og den pågældende medarbejder i hvert enkelt tilfælde. Der trækkes et beløb i lønnen (lønnen udgøres af grundløn og evt. personligt tillæg), som svarer til reduktionen i tid. En medarbejder, der går ned eller op i tid, får, medmindre andet er aftalt, sine funktionstillæg justeret, så de svarer til tidsreduktionen.

I alle andre henseender er vilkårene de samme for medarbejdere med en arbejdstid på mindst 80 procent af normalarbejdstiden. Medarbejderes ønske om yderligere nedsættelse af arbejdstiden kan imødekommes af ledelsen efter særlig aftale med den redaktionelle medarbejderforening.

#### **Ferie og Fritvalg**

Nuværende §4, stk. 3 udgår og erstattes af:

**Stk. 3.** Medarbejdere omfattet af overenskomsten råder pr. 1. september over 5,5 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing (Fritvalgsordning). Den enkelte medarbejder skal en gang årligt, senest den 30. juni, vælge, om pengene for det kommende ferieår skal bruges til pension, ikke-pensionsgivende Fritvalgstillæg eller feriefridage. Det trufne valg kan ikke ændres efter denne dato.

En feriefridag koster 0,5 %. Ved udbetaling til pension og/eller Fritvalgstillæg udgør 1%, uanset medarbejderen løn, 498 kr. om måneden.

Nuværende §4, stk. 7 og 8 udgår og erstattes af:

**Stk. 7.** Medarbejdere, der ikke foretager et aktivt valg, får tildelt 5 feriefridage og et månedligt tillæg på 1.494 kr., fratrukket et beløb svarende til 11,5%, der indbetales på vedkommendes pensionsopsparing.

**Stk. 8.** Medarbejdere, der ansættes efter 30. juni, har i det efterfølgende ferieår ikke mulighed for fritvalg, men får fra ansættelsesdatoen, og indtil de kan indtræde i fritvalgsordningen, et forholdsmæssigt antal feriefridage (=5 gange antallet af måneder til indtræden i fritvalgsordningen, divideret med 12) og et månedligt tillæg på 1.494 kr., fratrukket et beløb svarende til 11,5%, der indbetales på vedkommendes pensionsopsparing.

Nuværende pakke 4 udgår og erstattes af:

5 feriefridage + 1.494 kr. pr. måned fratrukket et beløb svarende til 11,5%, der indbetales på vedkommendes pensionsopsparing. *(denne pakke får medarbejdere, der ikke selv vælger)*

## Barsel

Nuværende §6 udgår og erstattes af:

### § 6. Barselorlov og frihed ved børns sygdom

**Stk. 1.** En medarbejder, der i henhold til lovgivningens bestemmelser om graviditet, barsel og adoption er fraværende fra arbejde er berettiget til sin normale løn i følgende omfang:

- I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.
- Der ydes fuld løn under fædreorlov i op til 2 uger inden udløbet af de 10 uger efter fødslen.
- Der ydes fuld løn under forældreorlov i op til 16 uger i ugerne 11-52 efter fødslen. Hvis begge forældre er ansat i henhold til nærværende overenskomst, har begge forældre ret til 16 ugers forældreorlov med løn.
- Ved adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som ovenfor på betingelse af at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.
- En medarbejder, der vælger at gå på ulønnet forældreorlov, får fortsat indbetalt normalt pensionsbidrag under orloven og optjener ferieret som under orlov med løn.
- Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af at medarbejderen efter kapitel 7 i lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren. De i henhold til lovgivningen udbetalte offentlige ydelser tilfalder Information.
- Registrerede partnere kan indtræde i de biologiske forældres rettigheder i forhold til ovennævnte bestemmelser.

**Stk. 2.** En medarbejder, har ved barns sygdom ret til frihed med fuld løn. Ved børn forstås i denne forbindelse hjemmeboende børn under 14 år.

## Varighed

Nuværende §21 udgår og erstattes af:

### § 21. Varighed

**Stk. 1.** Overenskomsten træder i kraft den 1. juli 2025 og gælder til den 30. juni 2027.

**Stk. 2.** Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med mindst 3 måneders varsel til den første i en måned.

## Freelance

Freelancetaksterne efter §1 stk. 7 og 8 og Lokalaftale om Vikar-arbejde og Lokalaftale om Freelance-arbejde reguleres med samme procentsats, som de samlede løn- og pensionsstigninger til de fastansatte udgør (2,234% i 2025 og 2,234% i 2026). Reguleringerne finder sted pr. 1/7 hvert år. Efter reguleringen af freelancetaksterne med disse procentsatser opnås der ved lokal forhandling enighed om fordeling af yderligere 25.000 kr. i 2025 og 25.000 kr. i 2026. Når der lokalt er opnået enighed om fordelingen på de enkelte minimumstakster, udarbejdes et nyt takstbilag for de aftalte takster i OK-perioden, der kan vedhæftes den oprindelige freelanceaftale.

I "Lokalaftale om freelance-arbejde" sker følgende ændringer:

Afsnittet Minimumstakster 1. juli 2023 udgår og erstattes af følgende:

Minimumshonorarer	Pr. 1.7 2025	Pr. 1.7. 2026
Bagsideleder	2069	2114
Side 2 leder	1528	1562
Side 2 klumme	1700	1737
Lille klumme	971	992
Kommentar	1559	1593
Lille note	642	656
Stor note	1089	1113
Analyse	1737	1775
Anmeldelse	2208	2257
Flere anmeldelser	2671	2730
Bærende artikel	3125	3194
Lille artikel	1981	2025
Fokusopslag	3702	3783
MoTi Cover	5408	5526
Helt opslag	3618	3697
Bagside	971	992

**Note, der alene indskrives i dette Aftaleprotokollat:**

Taksterne for 2026 er kutymemæssigt beregnet på grundlag af 2025-tallene.

#### **Korrespondentforhold**

Kategori 1-korrespondenters (jf. Lokalaftale om freelance-arbejde) tildeles et tillæg, der skal bidrage til, at korrespondenterne får samme mulighed for fritvalgsordning som de fastansatte. Tillægget på 2,5 procent træder i kraft pr. 1. juli 2025.

Ordningen for kategori 1-korrespondenter administreres således:

- Kategori 1-korrespondenter råder pr. 1. september 2025 over 2,5 procent af den ferieberettigede løn som særlig opsparing (Fritvalgsordning). Den enkelte korrespondent skal en gang årligt, senest den 30. juni, vælge, om pengene for det kommende ferieår skal bruges til ikke-pensionsgivende fritvalgstillæg eller feriedage. Det trufne valg kan ikke ændres efter denne dato. En feriedag koster 0,5 procent. Ved udbetaling til fritvalgstillæg udgør 1%, uanset korrespondentens løn, 498 kr.
- Ved valg af fritvalgstillæg udbetales beløbet månedligt.
- Ved valg af feriefri dage afvikles disse i perioden 1. september – 31. december det efterfølgende år (16 måneder) efter reglerne i overenskomstens §4, stk. 1.
- Korrespondenter, der ikke foretager et aktivt valg, får tildelt et månedligt tillæg på 1.245 kr.
- Korrespondenter, der ansættes efter 30. juni, har i det efterfølgende ferieår ikke mulighed for fritvalg, men får fra ansættelsesdatoen, og indtil de kan indtræde i fritvalgsordningen, et månedligt tillæg på 1.245 kr.

- Såfremt korrespondenten fratræder før anvendelsen af midlerne i fritvalgsordningen, udbetales disse med sidste lønudbetaling fraregnet 1,25%.

**Note:** De 1,25 procent er sat i forhold til de fastansatte 2,5 procent. Pointen med de 2,5 procent er, at det var fritvalgsdage, der forsvandt, hvis man stoppede og ikke havde brugt dagene. Mens hvis man havde valgt penge, havde man fået en del af pengene udbetalt.

### **Freelancefotografer**

Parterne er enige om at hæve freelancefotografers løn fra 600 kr. i timen (eksklusiv moms) til 650 kroner i timen (eksklusiv moms). Stigningen gælder fra pr. 1. juli 2025.

Desuden vil følgende prisliste fremover optræde som bilag i forlængelse af overenskomsten.

#### *Bestilte optagelser for Freelancepartnere*

##### **Prisliste**

Ved bestilte optagelser for Dagbladet Information gælder følgende handels- og leveringsbetingelser. Alle nævnte priser er eksklusive moms.

##### **Priser og genanvendelsesvilkår**

Pris pr. time 650,- kr.

Vagt på 8 timer betales med 4.000,- kr.

Ved genanvendelse i Dagbladet Informations trykte og elektroniske udgivelser betales provision.

##### **Faste genetillæg pr. dag**

Mellem kl. 06.00 – 08.00 125,- kr.

Mellem kl. 18.00 – 22.00 125,- kr.

Mellem kl. 22.00 – 06.00 375,- kr.

Lørdag, søn- og helligdage 375,- kr.

##### **Omkostninger**

For kørsel i egen bil betales et beløb svarende til statens satser for kørselsgodtgørelse.

Der betales ikke særskilt honorar for øvrige materialeomkostninger.

**Note 1:** I den gamle aftale var der 1.200 kroners rabat for virksomheden ved en vagt på 8 timer.


Rabatten er bibeholdt uændret i den nye beregning.


**Note 2:** Den tidligere betaling for kørsel i egen bil svarende til statens takster for kørselsordninger fra 2019.

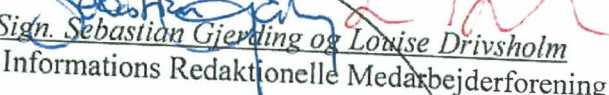
SKATs tidligere satser for kørselsgodtgørelse | Fra 2013 til 2024

Denne aftale indgås med forbehold for godkendelse ved urafstemning blandt Informations redaktionelle medarbejdere og for godkendelse i A/S Informations bestyrelse og DJ's hovedbestyrelse.

København den 26. juni 2025

  
Sign.: Stine Carsten Kendal/Rune Evkkeberg  
For Dagbladet Information A/S

  
Sign. Henrik Bruun/Rasmus Skat Andersen  
For Dansk Journalistforbund  
- Medier & Kommunikation

  
Sign. Sebastian Gjerding og Louise Drivsholm  
For Informations Redaktionelle Medarbejderforening

## Ansættelsesbrev

Navn \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Tlf. \_\_\_\_\_  
Cpr.nr. \_\_\_\_\_  
Ansættelsesdato \_\_\_\_\_  
Hvis ansættelse sker på startløn (trin 1 eller 2) angives journalistisk anciennitet ved ansættelse.  
Journalistisk anciennitet ved ansættelse: \_\_\_\_\_  
Hos A/S Dagbladet Information. SE nr. 63 05 84 16  
Vikariat \_\_\_\_\_ Hvis ja, periode: \_\_\_\_\_  
Prøvetid \_\_\_\_\_  
Stillingsbetegnelse \_\_\_\_\_  
Arbejdsområde \_\_\_\_\_  
(afdeling) \_\_\_\_\_  
Ferie \_\_\_\_\_ I henhold til ferieloven og overenskomst.  
Opsigelsesvarsel \_\_\_\_\_ Ved fratrædelse udbetales 12,5 %  
Løn pr. måned \_\_\_\_\_ I henhold til funktionærlov og overenskomst  
Løntillæg \_\_\_\_\_ Ansat med prøvetid jf. funktionærlovens regler JA \_\_ NEJ \_\_  
Arbejdstid \_\_\_\_\_ Kr. \_\_\_\_\_ + pers.tillæg \_\_\_\_\_ (bagudløn)  
\_\_\_\_\_ udbetalingsdato: 29. Pension iht. overenskomst  
\_\_\_\_\_ I henhold til overenskomst.  
\_\_\_\_\_ I henhold til overenskomst.

Ansættelsesforholdet reguleres af overenskomst mellem Dagbladet Information og Informations redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation. I øvrigt henvises til personalehåndbog på Yammer.

København, den  
A/S Dagbladet Information

## AFTALE om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof

Mellem A/S Dagbladet Information (INF) på den ene side og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation og Den Redaktionelle Medarbejderforening (DRM) på den anden side er der d.d. indgået følgende aftale om brug af tjenstligt produceret redaktionelt stof.

### §1 Aftalens dækningsområde

**Stk. 1.** Aftalen omfatter tjenstligt produceret redaktionelt stof (fotografier og bladtegninger undtaget), der er fremstillet af redaktionelle medarbejdere ansat i henhold til overenskomsten mellem A/S Dagbladet Information og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation og praktikanter omfattet af uddannelsesaftalen indgået mellem Danske Dagblades Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

**Stk. 2.** Ansatte gøres bekendt med denne aftale forinden ansættelsesaftalen indgås.

**Stk. 3.** INF vil sikre sig tilladelse til eventuel videreudnyttelse af freelance-produceret redaktionelt stof ved aftale med hver enkelt freelancer.

### § 2 On-line (digital) udgivelse

**Stk. 1.** INF er i kraft af ansættelsesforholdet og denne aftale berettiget til at opbevare og udgive det tjenstligt producerede stof i databaser og elektroniske systemer (f.eks. INFs hjemmeside på Internet) og give eksterne kunder adgang til at læse/se det redaktionelle stof ved online tilslutning, ligesom kunderne kan gives adgang til samme muligheder via tilsendelse af udtræk på CD-Rom, edb-diskette eller andet digitalt eller analogt medium.

**Stk. 2.** Den digitale/elektroniske udgivelse foregår under Dagbladet Informations identitet og underlægges dagbladets sædvanlige redaktionelle kontrol og ledelse.

**Stk. 3.** INF vil overfor alle, der får adgang til det redaktionelle stof online eller i digital form i øvrigt præcisere de ophavsretlige begrænsninger i udnyttelsen af stoffet på følgende måde.

”Det redaktionelle stof stilles alene til rådighed for visning/læsning. Det er ikke tilladt at tage kopier hverken på papir, elektronisk eller i digital form. Der må dog tages print af skærmbilledet til privat brug. Yderligere rettigheder til artiklerne kan aftales ved henvendelse til Dagbladet Information.”

### § 3 Videre salg af udnyttelsesrettigheder

INF er i kraft af denne aftale herudover berettiget til at sælge udnyttelsesrettigheder til det redaktionelle stof både i form af løbende kontraktbunden leverance til andet indenlandsk eller udenlandsk medie og i form af ad hoc salg. INF er desuden i kraft af denne aftale berettiget til at benytte stoffet til egne særudgivelser i bogform eller i boglignende offline digital/elektronisk form.

### § 4 Sikring af presseetik og droit moral

**Stk. 1.** INF forpligter sig til at undgå en anvendelse af det redaktionelle stof, der kan indebære en krænkelse af ophavsretslovens § 3 om droit moral i hvilken forbindelse, der også henvises til medieetiske og medieretlige normer.

**Stk. 2.** INF skal ved enhver udnyttelse af det redaktionelle stof i henhold til denne aftale gøre tredjemand opmærksom på, at ophavsretten forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og det skal stå klart, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, som tredjemand får.

**Stk. 3.** Tredjemand skal oplyses om, at stoffet skal anvendes på en forsvarlig måde, jfr. § 4, stk. 1, herunder at medarbejderens navn eller mærke skal anføres i forbindelse med enhver anvendelse af stoffet, og at det ligeledes skal fremgå, at det redaktionelle stof er produceret til Dagbladet Information.

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

### § 5 Uhjemlet brug

Hvis der opstår kendskab til 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.

### § 6 Forvaltning, pris og deling af fortjeneste

**Stk. 1.** Redaktionsledelsen på INF sørger for fuld klarhed over, hvem der i bladhuset forvalter videreudnyttelsesrettighederne og sikrer fuld åbenhed omkring denne forvaltning.

**Stk. 2.** INF forpligter sig som minimum at søge at opnå den pris, der må anses for at være markedsprisen.

**Stk. 3.** 50 procent af nettoprovenuet (bruttosalgsprisen fraregnet offentlige afgifter) ved salg af videreudnyttelsesrettigheder op til 300.000 kr. årligt tilfalder INF, mens 25% tilgår freelancerne og 25% tilgår DRM. Nettoprovenuet af den eventuelle indtjening, der er højere end 300.000 kr., deles med 50% til INF, 25% til freelancerne, mens DRMs 25% kanaliseres over i efteruddannelsespuljen, jf. overenskomstens § 8 stk. 4. Ved nettoprovenuet forstås her bruttosalgsprisen fraregnet offentlige afgifter, samt efter aftale enkeltstående udgifter, der direkte kan henføres til opnåelse af et mersalg.

**Stk. 4.** Ved særudgivelser af redaktionelt stof (som ikke er omfattet af ansættelsesforholdet eller freelance-aftalen) kan INF i stedet vælge at afregne 10 pct. af bruttosalgsprisen (de enkelte eksemplars salgpris fraregnet offentlige afgifter gange antal eksemplarer) til videre fordeling i henhold til principperne i § 6 stk. 3.

**Stk. 5.** Specificeret afregning finder sted én gang årligt i januar måned for det samlede salg det forudgående år.

**Stk. 6.** Vederlag til ansatte i henhold til denne aftale må ikke påvirke den almindelige overenskomstaftalte eller lokalt aftalte lønudvikling.

**Stk. 7.** Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne ha i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dans forvaltningsstrukturer o.l.

## § 7 Tvister

Eventuelle uoverensstemmelser om fortolkning eller overtrædelse af denne aftale behandles i henhold til reglerne herom i overenskomsten mellem INF og DJ/DRM.

## § 8 Ikrafttrædelse, varighed og opsigelse

Aftalen følger bestemmelserne i overenskomsten mellem INF og DJ/DRM om opsigelse og varighed.

København, den 30. april 2008

*Sign.: Morten Hessedahl*  
For Dagbladet Information A/S

*Sign.: Flemming Reinvard*  
For Dansk Journalistforbund  
– Medier & Kommunikation

Sign.: Jon Jørgensen/Karen Syberg  
For Informations Redaktionelle Medarbejderforening

## Lokalaftale vedr. vikararbejde

**Informations Redaktionelle Medarbejderforening og Dagbladet Information (virksomheden") indgår følgende aftale vedrørende vikararbejde jf. overenskomstens § 1 stk. 7:**

**Stk. 1.** Vikariater af mindst én dags, men under 1 måneds varighed er omfattet af overenskomsten med følgende undtagelser: Der oprettes ikke normalkontrakt, men en skriftlig aftale, som sendes i kopi til tillidsrepræsentanten. Bestemmelser vedrørende pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

**Stk. 2.** Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg og værdi af pension m.v. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig end den samlede aflønning, inkl. pension m.v. for en sammenlignelig fastansat, jf. beregningsmodel i bilag A.

**Stk. 3.** Ingen vikar kan tildeles en vagt der er kortere end 7,4 timer

**Stk. 4.** For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud. Den enkelte tidsbegrænset ansatte skal senest 1 måned før udløbet af den tidsbegrænsede kontrakt have oplyst om Information ønsker at forlænge kontrakten.

**Stk. 5.** Der udbetales feriepenge af det udbetalte vederlag efter ferielovens bestemmelser. For freelancere, der ikke er omfattet af ferieloven, indgår dette forhold ved aftalens indgåelse, jf. aftalens punkt 2.

**Stk. 6.** Vikarer, som for en længere periode fast indgår i vagtplanen, har krav på en skriftlig aftale, der kan indeholde bestemmelser om vederlag og opsigelsesvarsel.

**Stk. 7.** Vikarer, som gennem et år har oppebåret løn/honorar svarende til mindst en halvtidsansættelse, kan anmode virksomheden om en samtale med henblik på at undersøge mulighederne for en fastansættelse på det pågældende område, evt. på deltid.

**Stk. 8.** Nærværende aftale træder i kraft 1. juli 2006. Aftalen følger bestemmelserne i overenskomsten mellem INF og DJ/DRM om opsigelse og varighed.

København den 22. september 2020

Sign.: Rune Lykkeberg/Stine Carsten Kendal

For Dagbladet Information A/S

Sign. Anita Brask Rasmussen/Christian Moestrup  
Andersen/Henrik Bruun

For Informations Redaktionelle Medarbejderforening/  
Dansk Journalistforbund  
– Medier & Kommunikation



## Bilag A.

# Model til beregning af timeomkostning for redaktionelt ansatte på Information

Blå felter udfyldes, røde felter beregnes automatisk

### Fastansattes årlige arbejdsnorm:

1. Årsnorm	52 uger á	37 t.	1.924 t.
2. Søgnehelligdage	9 dage á	7,4 t. minus	67 t.
3. Ekstra ferieuge/feriefridage	2 uger á	37 t. minus	74 t.
4. Orlov	5 dage á	7,4 t. minus	37 t.
5. Fravær med løn (barsel, sygdom) jf. DA statistik		2 % minus	38 t.
6. Reel årsnorm			1.708 t.

### Virksomhedens årlige omkostning for en fastansat

(punkt 7-12 skal udfyldes med månedstal for sammenlignelig fastansat)

7. Grundløn jf. overenskomst			0 kr.
8. Personlige tillæg for sammenlignelig fastansat		plus	0 kr.
9. Funktionstillæg for sammenlignelig fastansat		plus	kr.
10. Fritvalgstillæg		plus	kr.
10 Pension, arbejdsgivers bidrag	10 % af (7+8+9)	plus	0 kr.
11 Efteruddannelsesudgift, ansl.	1,5 % af gns. løn (7+8+9)	plus	0 kr.
12 Øvrige personalegoder, anslå		plus	kr.
13 Reel omkostning pr. måned (7+8+9+10+11+12)			0 kr.
14 Reel omkostning pr. år			0 kr.
15 Reel timeomkostning for sammenlignelig fastansat (14:6)			0 kr.
16 Evt. fleksibilitetstillæg for tilkaldelighed mv.	% af 15.		0 kr.
17 Feriegodtgørelse til FerieKonto	12,5 % af 15+16.		0 kr.

### Noter:

Vedr. pkt. 2) Et år har gennemsnitligt 9,5 søgnehelligdage

Vedr. pkt. 4) Fastansatte får ret til 1 uges orlov efter to år og 2 uger efter ti års anciennitet. Her anvendes et "gennemsnit" på 1 uge.

Vedr. pkt. 5) DA-fraværstatistik for barsel, sygdom m.v. på 3,9 % er reduceret til 2 %, da der ydes løn under sygdom på vagtsatte dage.

Vedr. pkt. 8) Med sammenlignelig fastansat menes en medarbejder i den gruppe, den timebetalte vikarierer for eller supplerer, med tilsvarende kvalifikationer.

Vedr. pkt. 11) Efteruddannelse koster cirka 150.000 kr. svarende til ca. 1,5% af 9 mio. (25 ansatte á 30.000 i 12 mdr)

Vedr. pkt. 16) Evt. tillæg for fleksibilitet i forbindelse med tilkaldelse, manglende opsigelsesvarsel, beskyttelse mod afskedigelse, faste indtægtsforhold m.v., som forhandles individuelt

Vedr. pkt. 17) Lønmodtagere får trukket og indbetalt ATP, indbetalt feriegodtgørelse til FerieKonto samt trukket A-skat.

## Lokalaftale om freelance-arbejde

Der er d.d. mellem Information (virksomheden), Information Medarbejderforening (medarbejderforeningen) og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation (forbundet) jf. overenskomstens § 1 stk. 8 indgået følgende lokale aftale for virksomhedens anvendelse af redaktionelt stof, leveret af freelancere.

Aftalen gælder alt redaktionelt stof, undtaget pressefotos, video, grafik og tegninger.

### Definition af freelance-kategorier

Freelancerne er en vigtig og central del af Information, der er helt nødvendig for at sikre bladets bredde i dækningen af alle relevante stofområder. Information indgår tre typer af freelanceaftaler:

1. Freelancere på fast kontrakt med en fast entreprise-sum for en aftalt løbende artikelforpligtelse. Denne tilknytning anvendes til korrespondenter i udlandet og på enkelte andre stofområder, hvor freelanceren tilknyttes løbende på et specifikt stofområde. Der ydes ikke herudover betaling efter freelancetaksterne, med mindre det konkret aftales.
2. Freelancere på fast kontrakt med grundbeløb, hvor freelanceren påtager sig et ansvar for avisens dækning og står til rådighed på et givet område. Grundbeløbet forhandles individuelt (dog min. 5.000 kr. månedligt), og med grundbeløbet følger en forpligtelse til at fungere som områdets ambassadør overfor redaktøren, komme med input om de vigtigste historier på området, og i vidt omfang skrive artiklerne selv eller samarbejde med redaktionen herom. Freelancere på grundbeløb kan påregne en vis forudsigelighed i arbejdsmængden, da de er en del af den løbende idéudvikling, og da redaktionen vil søge at lægge ledige freelanceopgaver inden for deres felt hos de pågældende, så vidt det er muligt. Modtagere af grundbeløb aflønnes ud over grundbeløbet som udgangspunkt med standard stykbetaling efter nærværende aftales minimumstakster.
3. Freelancere, der leverer ad hoc fra gang til gang med prisaf tale fra gang til gang, dog mindst efter nærværende aftales minimumstakster.

Vedhæftede standard freelance kontrakt anvendes ved indgåelse af aftaler med den enkelte freelancer, der tilknyttes fast som udlandskorrespondent eller underleverandør på fast entreprisekontrakt, for faste freelancere med grundbeløb, samt for ad-hoc-freelancere, hvor begge parter finder det formålstjenligt.

Freelancere på kontrakt forventes generelt at undlade at skrive for konkurrerende blade, mens de er velkomne til at levere til medier af andre typer. Der er intet krav om bestemte arbejdstider, bestemt mødedeltagelse eller lignende.

Der er enighed om, at freelancere, der udfører arbejde på Informations redaktion, på Informations udstyr og under Informations instruktionsbeføjelse i dagvagter på linje med de fastansatte, er lønmodtagere omfattet af overenskomsten for fastansatte, og derfor honoreres med en timeløn i overensstemmelse med "Lokalaftale vedr. vikararbejde".

Honorering efter vikaraftalen kan også aftales med freelancere, der stiller sig til rådighed en hel dag til løsning af freelanceopgaver uden for Informations redaktion, når opgaven tilsiger det, eksempelvis dækning af konferencer eller andre begivenheder, hvor forberedelse, transport og tilstedeværelse ikke afspejles i freelancetaksterne.

### Korrespondentforhold

Korrespondenter, jf. ovenstående kategori 1, tildeles et tillæg, der skal bidrage til, at korrespondenterne får

samme mulighed for fritvalgsordning som de fastansatte, på 2,5 procent af den ferieberettigede løn pr. 1. juli 2025.

Ordningen for kategori 1-korrespondenter administreres således:

- Kategori 1-korrespondenter råder pr. 1. september 2025 over 2,5 procent af den ferieberettigede løn som særlig opsparing (Fritvalgsordning). Den enkelte korrespondent skal en gang årligt, senest den 30. juni, vælge, om pengene for det kommende ferieår skal bruges til ikke-pensionsgivende fritvalgstillæg eller feriedage. Det trufne valg kan ikke ændres efter denne dato. En feriedag koster 0,5 procent. Ved udbetaling til fritvalgstillæg udgør 1%, uanset korrespondentens løn, 498 kr.
- Ved valg af fritvalgstillæg udbetales beløbet månedligt.
- Ved valg af feriefridage afvikles disse i perioden 1. september – 31. december det efterfølgende år (16 måneder) efter reglerne i overenskomstens §4, stk. 1.
- Korrespondenter, der ikke foretager et aktivt valg, får tildelt et månedligt tillæg på 1.245 kr.
- Korrespondenter, der ansættes efter 30. juni, har i det efterfølgende ferieår ikke mulighed for fritvalg, men får fra ansættelsesdatoen, og indtil de kan indtræde i fritvalgsordningen, et månedligt tillæg på 1.245 kr.
- Såfremt korrespondenten fratræder før anvendelsen af midlerne i fritvalgsordningen, udbetales disse med sidste lønudbetaling fraregnet 1,25%.

Korrespondenter, jf. ovenstående kategori 1, der har mere end to års anciennitet ved Information, har ret til en uges orlov med fuld løn pr. overenskomstår. En korrespondent, der har mere end 10 års anciennitet, har ret til yderligere en uges orlov med fuld løn pr. år. Orlovsugerne placeres efter aftale mellem korrespondenten og ledelsen. Ledelsen kan forlange, at eventuel efteruddannelse tages i disse orlovsperioder. Evt. uafholdt orlov overføres til næste år. Ved fratrædelse efter korrespondentens eget ønske kan der maksimalt udbetales 4 uger af evt. opsparat uafholdt orlov.

### **Pris og leveringsvilkår**

Der er i forbindelse med nærværende aftale lavet en revision af de gældende minimumstakster for forskellige typer af journalistik samt en kategorisering heraf, der gør det nemmere at registrere og orientere tillidsrepræsentanten om udviklingen i freelanceforbruget jf. overenskomstens § 1 stk. 8.

Medmindre andet er aftalt, følger honoreringen nedenstående takster, men det understreges, at minimumshonorarerne er et udgangspunkt for forhandling.

Honoraret og grundbeløbets endelige størrelse afgøres efter forhandling mellem freelanceren og dennes nærmeste redaktør.

Indgåelse og opsigelse af samarbejde med freelancere omfattet af de i denne lokalaftale nævnte freelancekategorier 2) og 3) varetages af den relevante redaktør.

Tillidsrepræsentanten har ret til at bringe eventuelle tvister videre til chefredaktøren.

Det er med indgåelse af den konkrete takstafale med den enkelte freelancer dennes ansvar at udføre opgaven under et timeforbrug, der sikrer den pågældende en timeløn svarende til en sammenlignelig fastansat, eller alternativt at tage ambitionsniveau og timeforbrug op med redaktøren med henblik på afstemning af forventningerne hertil.

## Minimumstakster 1. juli 2025

Kode	Type	Beskrivelse	Minimum honorar
3815	Bagside leder		2069 (1.7.2026: 2114)
3816	Side 2 leder		1528 (1.7.2026: 1562)
3817	Side 2 kolumnen		1700 (1.7.2026: 1777)
3820	Lille klumme	Skribenten leverer en refleksion over et aktuelt emne ud fra et personligt udgangspunkt i et fast rum i avisen	971 (1.7.2026: 992)
3825	Kommentar	Skrives på grundlag af ny eller allerede tilegnet kendskab til et givent område. Indeholder flere faktuelle oplysninger end en leder.	1559 (1.7.2026: 1593)
	Lille note	En note på under 1.000 tegn	642 (1.7.2026: 656)
	Stor note	En note på over 1.000 tegn	1089 (1.7.2026: 1113)
3830	Analyse	Skrives på grundlag af nyerhvervet viden indenfor et givent område. Der analyseres for eksempel samtaler med kilder, der ikke citeres.	2037 (1.7.2026: 2075)
3835	Alm. anmeldelse	Anmeldelse af et enkelt værk. Aftales anmeldelsen som signatur med tilhørende udstyr afregnes artiklen som en Kode 8 artikel. 4-7.999 enheder	2208 (1.7.2026: 2307)
3836	Alm. anmeldelse flere værker	Anmeldelse af tre værker i samme artikeltekst. 4-7.999 enheder	2721 (1.7.2026: 2780)
3840	Bærende artikel	Skribenten leverer en artikel uafhængig af genre, der planlægges at bære et opslag eller fylde en side. Udstyr er medregnet. Er artikel aftalt som bærende, men ender som sekundær, betales bærende sats.	3195 (1.7.2026: 3264)
3841	Lille artikel	Skribenten leverer en artikel, der planlægges en sekundær placering. Udstyr er medregnet.	1981 (1.7.2026: 2075)
3842	Fokusopslag	Skribenten leverer et helt opslag med flere artikler og/eller flere elementer	3702 (1.7.2026: 3783)
3843	MoTi Cover	En højtprioriteret tekst i MoTi, der planlægges som forsidebærende. Skulle det ske, at artiklen alligevel ikke prioriteres på forsiden, skal den stadig aflønnes som aftalt.	5408 (1.7.2026: 5526)
3843	Helt opslag	Skribenten afleverer en tekst, der fylder et helt opslag. Opslaget adskiller sig fra fokusopslaget ved ikke at bestå af flere tekster, men blot en enkelt og evt en enkelt faktaboks. Denne kategori er uafhængig af genre og kan således gælde både interview, baggrund, kritik mv.	3668 (1.7.2026: 3747)
3850	Bagside		971 (1.7.2026: 992)

Særlige artikelformater kan også fremover prissættes individuelt.

Hvis der opstår behov for at oprette nye minimumshonorarer, der ikke er beskrevet i denne liste, skal dette ske i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

Hvis det ønskes at freelancere bidrager med nye opgavetyper, som ikke er beskrevet i deres kontrakt eller i denne aftale, skal der åbnes op for en ny forhandling af honorarets størrelse.

Hvis det afleverede ønskes versioneres til web eller print, skal der åbnes op for en ny forhandling af honorarets størrelse.

Redigering udført af freelancere honoreres i henhold til overenskomstens lokalaftale vedr. vikararbejdes stk 2 uafhængigt af platform (print, web, lyd, video mv.) Opgavens omfang og honorering aftales med den relevante redaktør inden påbegyndelse.

Et eventuelt krav om eksklusivitet skal udløse snak om freelancerens honorering og muligheden for fastlancetilknytning.

Der udbetales feriepenge af honorarerne med de freelancere, det er aftalt med. For freelancere på grundbeløb gælder endvidere, at grundbeløbet også udbetales under seks ugers ferie.

For freelancere på grundbeløb gælder endvidere, at de i forbindelse med afholdelse af ferien får en årligt udbetalt feriekompensation udregnet efter et gennemsnit af honorarerne for de skrevne artikler i forholdet 6/52 for et år.

For de freelancere på fast kontrakt med grundbeløb, der fungerer som fastlancere for Information i udlandet eller varetager et øget ansvar som tovholder på et stofområde, gælder, at de i forbindelse med deres 6 ugers ferie får en årligt udbetalt feriekompensation udregnet efter et gennemsnit af honorarerne for de skrevne artikler i forholdet 7/52 for et år.

Dette vil fremgå af de relevante freelanceres kontrakter

Honorarerne udbetales månedsvis sidste dag i måneden og omfatter leveringer fra den 21. i foregående måned til og med 20. i indeværende måned. Freelanceren sender mail til redaktør med kopi til honorarborgholderen om den aftalte betalingskategori.

Ved reportagerejser dækker avisen de udgifter, som er nødvendige for opgavens løsning, og som freelanceren afleverer kvitteringer for.

Freelancere, der får en opgave, der indebærer, at freelanceren har udgifter til transport, kost og logi forbundet med opgaven, afleverer efter aftale bilag til redaktøren, der godkender udlægget, så freelanceren kan få refunderet udgiften. Freelanceren forpligtes til at stræbe efter det efter omstændighederne billigst mulige alternativ, og udgifterne afholdes efter aftale med redaktøren.

Afsætter freelanceren allerede producerede artikler med hvilke ekstraudgifter til transport, kost og logi har været forbundet, kan dette indgå i forhandlingen af honorarets størrelse.

Der udbetales ikke diæter undtagen i særlige tilfælde, hvor de kan anvendes til at dække udgifter, som freelanceren af gode grunde ikke har bilag for.

## **Freelancebørsel**

**Stk. 1.** En freelancer har ret til at blive ansat i en periode svarende til den maksimale periode Information kan få barseldagpenge-refusion fra en barselfond

-For en kvinde op til 35 uger

-For en mand/medmor op til 34 uger

**Stk. 2.** Denne ret gælder for freelancere, som i de sidste 12 måneder op til orlovsstarten har tjent mindst 150.000 kr. ved levering til Information.

**Stk. 3.** Lønnen under barsels-ansættelsen skal være mindst det maksimale beløb, som Information kan få refunderet, pr. 1.7. 2025 lig 37.706 kr. om måneden (235,18 kr. i timen).

**Stk. 4.** Uanset om Information ikke kan få barseldagpenge-refusion fra en barselfond for en mandlig/medmor freelancer, fordi moderens arbejdsgiver har opbrugt refusionen (udover de 14 dages Fædreorlov), har freelanceren ret til at blive ansat i yderligere 12 uger udover Fædreorloven med den i stk. 3 nævnte løn. Denne ansættelse behøver ikke at ligge i umiddelbar forlængelse af Fædreorloven, men kan ligge på et hvilket som helst tidspunkt af orlovsperioden.

**Stk. 5.** Informations pligt til at ansætte freelanceren forudsætter, at denne efter Lov om dagpenge er berettiget til fulde barseldagpenge, som refunderes til Information under ansættelsen.

**Stk. 6.** For korrespondenter gælder, at de er berettigede til at modtage et månedligt beløb på 50% af deres normale indkomst fra Information (beregnet på grundlag af de seneste 12 måneder op til orlovsstarten) uanset om de på grund af bopæl i udlandet ikke har ret til barseldagpenge efter Lov om dagpenge. Dette gælder i op til 13 uger inden for det første år efter fødslen. En kvindelig korrespondent har ret til at placere 4 af disse uger inden fødslen.

### **De overdragne udnyttelsesrettigheder**

Denne aftale giver Information ret til at anvende det af freelancernes leverede stof i uændret form på alle platforme, redigeret af redaktionen på Information. Såfremt virksomheden ønsker ret til videresalg af udnyttelsesrettigheder til det redaktionelle stof til tredjepart uden for Information, skal dette aftales og honoreres særskilt.

Aftalen giver endvidere Information ret til at give læsere/kunder online adgang til læsning/visning/ søgning i elektroniske/digitale arkiver, kontrolleret af virksomheden eller via Infomedia og lignende nyhedsovervågningstjenester.

Adgangen skal finde sted under hensyntagen til presseetik og droit morale i videreudnyttelsesaftalens § 4, og Information må ikke indgå aftaler med eksterne tjenester uden at sikre, at indholdet alene er tilgængeligt for tjenestens kunder til læsning, og at kunderne ikke har ret til at lagre, dele, videresælge eller på anden måde videreudnytte stoffet.

Nettoprovenuet deles som de øvrige fortjenester fra videreudnyttelse i henhold til videreudnyttelsesaftalens § 6, stk. 3

Aftalen giver, hvis freelanceren erklærer sig indforstået hermed, endelig Information ret til i henhold til videreudnyttelsesaftalens § 3 at videresælge stoffet til tredjepart under hensyntagen til presseetik og droit morale i § 4, samt at benytte stoffet i egne særudgivelser i bogform eller lignende digital form.

Freelanceren har dog ret til at klausulere stof af hensyn til kilder eller andre presseetiske forhold, således at stoffet alene kan offentliggøres i Information og ikke kan overdrages til andre. Freelancerens artikler er ved videresalg beskyttet på samme måde som de fastansattes.

### **Forretningsgang for videresalg af freelance-artikler**

Brug af enhver artikel fra Information kræver enten aktivt samtykke fra chefredaktionen eller indgået videresalgsaftale med det pågældende medie.

Freelancere skal ved deres første salg til Information skriftligt erklære, om de giver bladet tilladelse til videresalg eller ej, og erklæringen formidles fra pågældende freelancers redaktør til chefredaktionen. Hvis freelanceren senere ønsker at ændre dette, enten generelt eller for specifikke artikler, er det op til freelanceren selv at meddele dette til chefredaktionen.

Et godkendt videresalg af en enkelt artikel kommunikeres bekræftende pr. mail fra chefredaktionen til honorarbogholderiet, som én gang månedligt fakturerer de solgte artikler. Det skal klart fremgå af mailen, hvilke artikler og skribenter, der er tale om, samt den aftalte pris for de enkelte artikler.

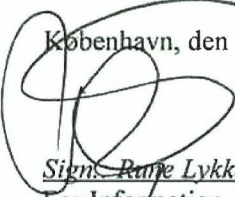
Standardprisen for køb af Informations artikler følger som udgangspunkt bladets freelancetakster i nærværende aftale, men kan også aftales individuelt. Freelanceren skal i givet fald give accept af salgspriser, der ligger under freelancetaksterne, f.eks. ved salg af artikler i større mængder.

50% af indtægten (ekskl. moms) fra videresalg af artikler skrevet af freelancere udbetales månedligt til hver enkelt i forbindelse med den sædvanlige honorarbetalning.

Den del af honoraret, som viderebetales til den enkelte freelancer, betragtes som udbetalt ”rettighedsroyalty, som det påhviler Information at indberette til skattevæsenet ifølge den normale oplysningspligt.

København, den

27/10 25

  
Sign. Rikke Lykkeberg/Stine Carsten Kendal

For Information

  
Sign. Sebastian Gjerding og Louise Drivsholm

For Informations Redaktionelle Medarbejderforening

  
Sign. Henrik Bruun/Rasmus Skat Andersen

For Dansk Journalistforbund

- Medier & Kommunikation

## Freelance kontrakt

Mellem \_\_\_\_\_ og Information indgås hermed aftale om, at \_\_\_\_\_ som freelancejournalist fra \_\_\_\_.20\_\_ leverer journalistisk stof til Information.

Kontrakten er indgået i henhold til "Lokalaftale om freelancearbejde for Information", jf. § 1 stk. 8 i overenskomsten for fastansatte redaktionelle medarbejdere, samt den til overenskomsten hørende "Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof" og "Lokalaftale vedr. vikararbejde".

\_\_\_\_\_ er leverandør af artikler om \_\_\_\_\_ til Information.

Stof af den anførte karakter skal, så længe denne aftale løber, tilbydes Information, og må ikke afsættes til konkurrerende medier. Artikler, som leveres i henhold til denne aftale, må ikke videresælges til andre medier, der konkurrerer med Information.

*(Optional, til brug for freelancere på grundbeløb:*

*Såfremt der med freelanceren er aftalt grundbeløb for dækning af fast stofområde, noteres ansvarsområde og grundbeløb her:*

Grundbeløb: \_\_\_\_\_

Evt. andre aftaler: \_\_\_\_\_

*Freelancere på grundbeløb honoreres endvidere efter minimumstaksterne pr. aftalt artikel, og er omfattet af Informations forsikring)*

*Korrespondenten honoreres fast månedligt med kr. \_\_\_\_\_ for at stå til rådighed for Information, på eget initiativ løbende at tilbyde artikler inden for sit ansvars område*

*Der ud over betaler Information efter bilag kr. i \_\_\_\_\_ udgifter til transmission, dvs. telefon og internet. Information betaler desuden drift ved kontorhold, dog maksimalt samlet kr. \_\_\_\_\_ om måneden.)*

Honoraret udbetales også under 6 ugers ferie tillige med en årligt udbetalt feriekompensation udregnet efter et gennemsnit af honorarerne for de skrevne artikler i forholdet 6/52 for et år. Grundbeløbet udbetales også i ferieperioder.

Information har i kraft af lokalaftalen, videreudnyttelsesaftalen og denne kontrakt ret til at videreudnytte stoffet i alle medieformer under Informations redaktionelle kontrol, samt give læsere/kunder adgang til læsning/visning i egne digitale arkiver og via Infomedia.

Freelanceren bevarer sin fulde videreudnyttelsesret. Får Information ad-hoc forespørgsler fra ikke-kontraktkunder om videreudnyttelse, henvises disse kunder direkte til denne.

Honorarerne i aftalen dækker også ret til versionering af artikler fra f.eks. web til print og fra print til web og aktuelle nyhedsopdateringer af tidligere leverede artikler. Information dækker rejseforsikring i forbindelse med reportagerejser.

Honorarerne udbetales månedsvis sidste dag i måneden og omfatter leveringer fra den 21. i foregående måned til og med 20. i indeværende måned.

Aftalen kan opsiges med et gensidigt varsel på \_\_ måneder fra den 1. i en måned.

København, den

\_\_\_\_\_  
Fagredaktør

\_\_\_\_\_  
Freelancer

## Bilag B

### Freelancefotografer

#### Bestilte optagelser for Freelancepartnere

##### **Prisliste**

Ved bestilte optagelser for Dagbladet Information gælder følgende handels- og leveringsbetingelser.  
Alle nævnte priser er eksklusive moms.

##### **Priser og genanvendelsesvilkår**

Pris pr. time 650,- kr.

Vagt på 8 timer betales med 4.000,- kr.

Ved genanvendelse i Dagbladet Informations trykte og elektroniske udgivelser betales provision.

##### **Faste genetillæg pr. dag**

Mellem kl. 06.00 – 08.00 125,- kr.

Mellem kl. 18.00 – 22.00 125,- kr.

Mellem kl. 22.00 – 06.00 375,- kr.

Lørdag, søn- og helligdage 375,- kr.

##### **Omkostninger**

For kørsel i egen bil betales et beløb svarende til statens satser for kørselsgodtgørelse.  
Der betales ikke særskilt honorar for øvrige materialeomkostninger.