

<b>Protokollat 01</b>	<b>Lønninger, tillæg og pension</b>
<b>Protokollat 02</b>	<b>(Grundlønstillæg + lederne Trepartsmidler)</b>
<b>Protokollat 03</b>	<b>Frit valg</b>
<b>Protokollat 04</b>	<b>Pædagogisk diplomuddannelse</b>
<b>Protokollat 05</b>	<b>Opsparing af frihed</b>
<b>Protokollat 06</b>	<b>Samtale mellem nyansat leder og bestyrelse</b>
<b>Protokollat 07</b>	<b>Barsel og adoption</b>
<b>Protokollat 08</b>	<b>Tillidsrepræsentanter</b>
<b>Protokollat 09</b>	<b>Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse</b>
<b>Protokollat 10</b>	<b>Pædagogstuderende og graviditet</b>
<b>Protokollat 11</b>	<b>Et bæredygtigt arbejdsliv</b>
<b>Protokollat 12</b>	<b>Natarbejde, herunder gravides natarbejde</b>
<b>Protokollat 13</b>	<b>Kontrolforanstaltninger</b>
<b>Protokollat 14</b>	<b>Interessetvister</b>
<b>Protokollat 15</b>	<b>Redigering af overenskomsten</b>

- Forliget er indgået under forudsætning af den samlede ramme for henholdsvis forliget med Forhandlingsfællesskabet og BUPL's eget forlig med KL.
- Hvor intet andet er nævnt, træder ændringerne i kraft pr. den 1. april 2024.
- Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.
- Der tages forbehold for resultatets godkendelse i kompetente forsamlinger. Godkendelse af overenskomstresultatet vil foreligge hurtigst muligt.

Den 22. april 2024

For LDD

For BUPL

## Protokollat 1 – Lønninger, tillæg og pension

### 1. Generelle forhøjelser

Pr. 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse på 4,00 pct.

Pr. 1. oktober 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,24 pct.

Pr. 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,2 pct.

Parterne er opmærksomme på, at der i det generelle forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening (KL) er aftalt at optage forhandlinger i september 2025. Denne forhandling er aftalt med henblik på at sikre balancen mellem den kommunale og private lønudvikling. Forliget mellem LDD og BUPL bygger på økonomien i dette generelle forlig, og derfor vil denne overenskomst også følge hvad, der måtte komme ud af forhandlingen i september 2025.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025.

Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct.

Ved OK26 håndterer parterne den resterende justering sammen med udmøntningen fra den eventuelle reguleringsordning pr. 1. oktober 2026.

Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

### 2. Øvrige aftaler om løn og pension jf. bilag "Bordplan OK24"

Pædagoger jf. § 16 stk. 1.

Lønnen for pædagoger hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen jf. § 16 stk. 1 hæves fra løntrin 28 + 3.180 kr., 30 + 3.180 kr., 32 + 3.180 kr., 34 + 3.180 kr., 36 + 3.960 kr. til løntrin 29, 31, 33, 35, 37 + 1500 kr.

Grundlønstillægget på løntrin 37 er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2025. Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

#### *Pension*

Pensionen hæves med 0,58 % til i alt 15 % pr. den 1. april 2025.

#### *Frit valg mellem løn og pension*

Med virkning fra 1. april 2025 kan pædagoger vælge mellem løn og pension for 1 % af sin bruttoløn.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn med 1 / 12 af beløbet hver måned.

Arbejdstidstillægget jf. § 24 stk. 3 2. afsnit.

Tillægget for arbejde på forskudte tidspunkter, lørdag og weekend, omlagt og delt tjeneste samt tilfældigt, ikke beordret / planlagt overarbejde hæves fra 2.096,27 kr. til 2400 kr.

Tillægget er et årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

Forbedringen træder i kraft den 1. april 2025.

Pædagogstuderende i lønnet praktik jf. protokollat om samme

Lønnen hæves med yderligere 400 kr. pr. måned udover de generelle lønforbedringer.

De 400 kr. er anført som årligt tillæg i 31/3 2000 niveau.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2025.

Ledere jf. § 15

Fastsættelse af mindstelønnen for ledere sker på baggrund af antal fastansatte medarbejdere i institutionen (uden lederen) ændres til

0-19 ansatte indplaceres på løntrin 42 + 5000 kr.

20 + ansatte indplaceres på løntrin 44 + 5000 kr.

Mindstelønstillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Ændringen træder i kraft den 1. april 2025. Indplacering på ny mindsteløn sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

*Frit valg mellem løn og pension*

Med virkning fra 1. april 2025 kan pædagoger vælge mellem løn og pension for 1 % af sin bruttoløn.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn med 1 / 12 af beløbet hver måned.

Tillæg for diplom i ledelse jf. § 15 stk. 2 forhøjes med 200 kr. til 6.600 kr. med virkning fra 1. april 2025.

Ledere som gennemfører LDD's lederuddannelse

Til ledere som har gennemført LDD's lederuddannelse forhøjes det pensionsgivende tillæg med 400 kr. til 3200 kr. (31/3 2000 niveau).

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringen træder i kraft den 1. april 2025.

Medarbejdere som gennemfører LDD's aspirantuddannelse

Til pædagoger, stedfortrædere, afdelingsledere mm. som har gennemført LDD's aspirantuddannelse ydes et pensionsgivende tillæg på 1600 kr. (31/3 2000 niveau).

Til souschefer som har gennemført LDD's aspirantuddannelse ydes et pensionsgivende tillæg på 2400 kr. (31/3 2000 niveau).

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringen træder i kraft den 1. april 2025.

## Protokollat 2 – nye grundlønstillæg for pædagoger

### Pædagoger (Trepartsmidler)

### Ledere (Trepartsmidler)

Der udmøntes grundlønstillæg til pædagoger jf. § 16 med nedenstående indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.893 kr. årligt (31 / 3 2000-niveau)	5.840 kr. årligt (31 / 3 2000-niveau)	11.681 kr. årligt (31 / 3 2000-niveau)

Tillægget udbetales med førstkomende lønudbetaling efter 1. oktober 2024 med tilbagevirkende kraft til 1.4.2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

Derudover ydes et éngangstillæg på 973.25 kr. (31 / 3 2000-niveau) til pædagoger jf. § 16.

Tillæggene udbetales til pædagoger der er ansat senest 1. oktober 2024.

*[Aftaleparterne noterer sig, at den nuværende aldersgrænse for pædagoger på 58 år sikrer de ansatte 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, da folkepensionsalderen for nuværende 58-årige er 68 år. Aftaleparterne er enige om, at aftalen sikrer, at medarbejderne, der i dag har en 58-års ordning for seniordage, fortsat har 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, samt at eventuelle øvrige trin i seniordagsaftalerne reguleres tilsvarende, så fremtidige årgange opnår samme antal år på de enkelte trin som i dag.]*

Med denne aftale gælder, at:

- Da folkepensionsalderen forhøjes med ét år i 2035, kræver en fastholdelse af en 10-årig periode med seniordage, at ordningen reguleres i 2025, så aldersgrænsen for seniordage hæves med ét år. Der aftales dog en indfasning, så ordningerne første gang reguleres i 2026.
- Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage reguleres tilsvarende 10 år forinden, det vil sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.]

For ledere gælder:

Trepartsmidlerne udmøntes for ledere som en forhøjelse af pensionsprocenten med 1,2 % fra 17,04 % til 18,24 %. Herudover ydes til ledere jf. § 15 der er ansat senest 1. oktober 2024 én gang et pensionsgivende tillæg på 895 kr. (31 / 3 2000-niveau)

### **Protokollat 3 – Frit valg**

Ny § 17 Frit valg for ledere, souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere mm. og pædagoger

Stk. 1.

Med virkning fra 1. april 2025 kan ledere, souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere mm. og pædagoger vælge mellem udbetaling som løn eller indbetaling til pension for 1 % af bruttolønnen.

Stk. 2.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn med 1 / 12 af beløbet hver måned.

Stk. 3.

Udbetales beløbet som løn gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af betaling for overarbejds- og merarbejde

Tekst på lønseddel: Fritvalgstillæg

Stk. 4.

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. januar 2025.

Nyansatte giver skriftligt besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele dette skriftligt til sin leder. Ændringen gennemføres pr. 1. januar, og meddelelsen om den ønskede ændring skal gives senest 1. oktober året før.

## Protokollat 04 – Pædagogisk diplomuddannelse

Parterne drøftede kompetenceudvikling med henblik på at skabe større interesse og incitament for gennemførelse af efter- og videreuddannelse.

Der er aftalt to elementer:

1. LDD forpligter sig til i overenskomstperioden at etablere en pædagogisk diplomuddannelse i samarbejde med en akkrediteret uddannelsesinstitution, som kan bidrage til at sikre uddannelsens faglige niveau og fokus.
  - a. Den nye pædagogiske diplomuddannelse for pædagoger giver de enkelte fag
    - i. 5 ECTS-point giver 550 kr., 10 ECTS-point giver 1.100 kr. og afgangprojektet på 15 ECTS giver 1650 kr.
    - ii. De 2 obligatoriske moduler på uddannelsen – Pædagogisk viden og forskning giver 10 ECTS og Undersøgelse af pædagogisk praksis giver 5 ECTS.
    - iii. Valgfag for 30 ECTS – LDD udbyder: Den pædagogisk læreplan og udvikling af læringsmiljøer i dagtilbud 10 ECTS, Praktikvejleder til pædagoguddannelsen 10 ECTS, Tidlig indsats i de første leveår for børn i udsatte positioner 10 ECTS.
2. Tillæg for diplomuddannelse jf. § 16 stk. 3 4. afsnit ændres så det fremover bliver muligt at få en andel af tillægget pr. gennemført diplommodul.

## Protokollat 05 – Opsparing af frihed

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed.

### § 1

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

### § 2

Aftalen omfatter både ledere og pædagoger.

Undtaget fra aftalen er elever og studerende i lønnet praktik.

### § 3

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles indenfor normperioden.

Den ansatte har mulighed for at opspare frihed af overarbejde og over-/merarbejde, der kan konstateres efter udløbet af normperioden.

### § 4

Den ansatte kan opspare 6. ferieuge.

### § 5

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober.

### § 6

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparret frihed til 15 dage – heraf maksimalt 8 dage i over- / merarbejde.

Ved afholdelse af frihed nedskrives det opsparede med det afholdte antal timer. Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.

Den opsparede frihed afholdes med den løn, den ansatte oppebærer på afholdelsestidspunktet.

### Stk. 2

Tidspunktet for afholdelse af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

- a. Afholdelse af opsparret frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår og med op til to dage sammenhæng fastlægges ved aftale mellem leder og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønske, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.
- b. Afholdelse af øvrig opsparret frihed fastlægges efter aftale mellem leder og den ansatte.



#### § 7

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afholdelse af opsparet frihed begynder, har medarbejderen ikke pligt til at påbegynde afholdelsen.

#### § 8

Leder og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontant til den ansatte i efter reglerne i § 24 Arbejdstid.

#### § 9

Hvis der ved den ansattes fratræden henstår opsparet frihed, godtgøres denne kontant på fratrædelsestidspunktet. Opspartede dage jf. aftalens § 4 (6. ferieuge) godtgøres jf. § 5.a. stk. 6. Opspartet over- / merarbejde godtgøres jf. § 24 stk. 11.

#### § 10

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

## **Protokollat 06 – Samtale mellem nyansat leder og bestyrelse i forhold til styrkelse af de ledelsesfaglige kompetencer**

Kravene til ledere har været og vil fortsat være i fokus i de kommende år. Det øger behovet for generelt at udvikle og videreudvikle ledernes ledelsesfaglige kompetencer.

Nyansatte ledere indgår i LDD's lederudviklingsforløb i forbindelse med deres ansættelse.

Præcisering af overenskomstens § 28 stk. 6 med tilføjelse af, at udviklingsplan og handlingsplan skal være skriftlige og udarbejdes inden for de første 6 - 12 måneder efter ansættelse,

LDD forpligter sig til at udlevere en skabelon til ledere og bestyrelser til brug for samtalen.

## **Protokollat 07 – Barsel og adoption**

### **Udvidelse af lønret til far / medmor under forældreorloven**

Parterne er enige om at udvide farens / medmorens nuværende øremærkede lønnede forældreorlov med tre uger, således at faren / medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at lønretten til hhv. biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Ændringen har virkning for fædre / medmødre til børn, der fødes / modtages den 1. april 2024 eller senere.

Overenskomstens bestemmelser om barsel og adoption §§ 8 – 9 konsekvensrettes.

### **Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre**

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) med 13 til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Ændringen gælder flerbørnsforældre, hvor mindst ét af børnene er født den 1. april 2024 eller senere.

Ændringen forudsætter, at forslag til love om ændring af barselloven (13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv.) vedtages af Folketinget. Måtte tvillingeforældre mod forventning ikke få 13 ugers ekstra orlov, gælder ændringen alene trillingeforældre mv.

Parterne er desuden enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre) med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn. Retten til 10 uger med løn reduceres med det antal ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som den afdøde forælder har afholdt med dagpengeret.

Overenskomstens bestemmelser om barsel og adoption §§ 8 – 9 konsekvensrettes.

### **Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov**

Med henblik på at opretholde den eksisterende retsstilling ift. ferieoptjening under forlængelse af orlov tilføjes nedenstående med virkning fra den 1. april 2024:

”Ved forlænget orlov udstrækkes den pension, som den ansatte har ret til i medfør af henholdsvis § 8 stk. 12 og § 9 stk. 8.

## **Protokollat 08 – Tillidsrepræsentanter**

Der tilføjes nedenstående til overenskomsten § 25 stk. 5.

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan f.eks. planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere”

## **Protokollat 09 – Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse**

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,53 procentpoint til 1,48 % pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetalingen af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

§ 5 om ferie ændres pr. 1. maj 2024 på følgende måde:

§ 5. stk. 5. bemærkning ændres "0,95 %" til "1,48 %"

§ 5.a. stk. 1. ændres "0,95 %" til "1,48 %"

## **Protokollat 10 – Opsigelse af månedslønnede**

§ 29 stk. 2 og stk. 3 redigeres med nedenstående tekst

§ 29 stk. 4 Bemærkningen redigeres med nedenstående tekst

§ 29 Opsigelse af månedslønnede

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Inden der kan ske meddelelse af uansøgt afsked, skal BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes herom. Den ansatte orienteres om, at der er sendt underretning til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

Stk. 3.

Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Såfremt afskedigelsen er begrundet tavshedsbelagte forhold, orienteres BUPL – Børne- og ungdomspædagogernes Landsforbund særskilt herom.

I sager med tavshedsbelagte oplysninger, skal der ske udlevering af de relevante oplysninger / dokumenter til den ansatte, med henblik på udlevering til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, såfremt den ansatte ønsker at BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund skal have oplysningerne.

Den nævnte underretning sendes til:

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund  
Sundkrogskaj 20  
2100 København Ø  
e-mail: [bupl-loa@bupl.dk](mailto:bupl-loa@bupl.dk)

*Bemærkning:*

Underretningen skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.

§ 29 stk. 4 bemærkningen suppleres med:

”Hvis BUPL ikke ønsker at intervenere i afskedigelsen, gives arbejdsgiver besked herom hurtigst muligt efter underretning om påtænkt uansøgt afskedigelse.”

## **Protokollat 10 – Pædagogstuderende og graviditet**

**Protokollat 1 Pædagogstuderende i praktik i privat- og puljeinstitutioner som drives i henhold til Dagtilbudsloven.**

### **§ 8 Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager ændres med nedenstående**

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til overenskomstens § 8 stk. 4 og 5, § 9 stk. 2 og 3 samt §§ 10 – 12.

## **Protokollat 11 – Et bæredygtigt arbejdsliv**

Parterne har aftalt at udarbejde inspirationsmateriale i overenskomstperioden til brug for institutioner, som ønsker en dialog på arbejdspladsen om et mere bæredygtigt arbejdsliv. Indsatsen handler om fordelene ved flere pædagoger på fuld tid med mere fleksibilitet og forbedret mulighed for forberedelse og mere faglighed.



## **Protokollat 12 – Natarbejde, herunder gravides natarbejde**

Parterne har drøftet omfanget af natarbejde og potentielt natarbejde i private institutioner, og er enige om, at der p.t. ikke er udfordringer med natarbejde i LDD's nuværende masse af institutioner.

Dog er parterne også enige om, at der kan komme institutioner, som holder åbnet på mere skæve tidspunkter – herunder om natten. Da forskning viser, at natarbejde kan være forbundet med helbredsmæssige udfordringer – særligt for gravide med mere end én nattevagt om ugen, er parterne enige om, at det vil være rettidig omhu at få en opmærksomhed på emnet ind i overenskomsten.

Ny bemærkning til § 26 stk. 5.

”For at sikre et vedvarende fokus på natarbejde, skal det indgå som en del af arbejdsmiljø-organisationens årlige drøftelse i institutioner med aften- og natåbent. Iværksættelse af særlige tiltag i forhold til natarbejde samt gravides natarbejde skal indgå i drøftelserne.

Institutionerne kan til hver en tid søge råd og vejledning hos LDD og hos BUPL. Denne rådgivning vil tage udgangspunkt i bestemmelserne om natarbejde i kommunale institutioner samt inspirationsmateriale udarbejdet af de kommunale parter”.

### **Protokollat 13 - Kontrolforanstaltninger**

Parterne er enige om, at det er vigtigt at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en arbejdsgivers eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger.

I den forbindelse tilføjes kontrolforanstaltninger som ny bullet 7 i § 27 stk. 5

”indførelse af kontrolforanstaltninger, som skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger informere personalet.”

## **Protokollat 14 – Interesstevister**

For at sikre så klare og gennemskuelige regler for interesstevister og med udgangspunkt i Hovedaftalen indgået mellem KL og BUPL, redigeres overenskomstens § 33 i overenskomstperioden.

## **Protokollat 15 – Redigering af overenskomsten**

I forbindelse med redigeringen af overenskomsten konsekvensrettes bilag og protokollater, samt der kan foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom.

- Aftale om tillæg for bestyrelsesarbejde redigeres ind i OK-teksten

# 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.”

## Steen Sterndorf

### Underskriver 1

På vegne af: LDD

Serienummer: 89e3b224-4450-49ee-be68-17ead57805e5

IP: 93.160.xxx.xxx

2024-04-22 06:36:25 UTC



## Merete Langeskov Madsen

### Underskriver 1

På vegne af: LDD

Serienummer: 5897fd92-9ca9-4b5c-944d-87221ce180ab

IP: 93.176.xxx.xxx

2024-04-22 07:14:28 UTC



## Krestina Møller Dalsgaard

### Underskriver 1

På vegne af: LDD

Serienummer: a00d21c1-573c-4753-9f18-097e2955e6ec

IP: 93.176.xxx.xxx

2024-04-22 08:04:42 UTC



## Birgitte Conradsen

### Underskriver 2

På vegne af: BUPL

Serienummer: 97d8aee8-2b35-4000-80d8-6a93396c2fae

IP: 104.28.xxx.xxx

2024-04-22 08:15:08 UTC



## Bettina Klostergaard Gottlieb

### Underskriver 2

På vegne af: BUPL

Serienummer: ea96ff2e-42d9-40e9-b37b-0a50e6e60123

IP: 94.101.xxx.xxx

2024-04-22 08:20:30 UTC



Penneo dokumentnøgle: WNCQT-CGV0V-VB7AX-FBT8J-UX0H6-32NX4

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**