

Overenskomst mellem

Børsen Associated Media A/S

og

**Den Redaktionelle
Medarbejderforening
på Dagens Medicin
som gruppe under DJ**

1. marts 2017 – 28. februar 2019

Mellem Børsen Associated Media A/S og Den Redaktionelle Medarbejderforening på Dagens Medicin som gruppe under Dansk Journalistforbund (DJ) er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsforhold for journalistiske medarbejdere der er beskæftiget med journalistik, redigering og layout.

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Ved nyansættelser oprettes en normalkontrakt. Kopi af kontrakten tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Hvor ikke andet er aftalt, gælder funktionærlovens regler.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten orienteres forud for stillingsansættelser.

Stk. 4. For praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og DJ truffne aftaler.

Stk. 5. Jobrotation kan gennemføres efter aftale, når der kan opnås enighed om, at det både tjener den enkelte medarbejders udviklingsmuligheder og virksomhedens interesse.

Stk. 6. Der skal tages udstrakt hensyn til ligestillingsaspektet i forbindelse med ansættelse, efteruddannelse og forfremmelse af medarbejdere.

§ 2. Løn

Stk. 1. Lønnen består af en grundløn samt et personligt tillæg. Grundlønnen er

- pr. 1. marts 2017: kr. 28.700 pr. måned ekskl. pensionsordning,
- pr. 1. marts 2018: kr. 29.000 pr. måned ekskl. pensionsordning.

Der kan ske ansættelse på startløn. Startlønnen udgør:

- Startløn 1, 0-1 års journalistisk anciennitet
- Startløn 2, 1-2 års journalistisk anciennitet

Startløningerne ligger fast hhv. 3.000 kr. og 1.500 kr. under grundlønnen og reguleres automatisk med medarbejderens journalistiske anciennitet, der regnes fra bestået journalistisk uddannelse eller faktisk indtræden i pressen fra anden uddannelse.

Stk. 2. Til grundlønnen lægges et personligt tillæg. Det personlige tillæg fastsættes under hensyntagen til medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer, samt stillingens indhold og ansvar. En stigning i grundlønnen kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

Stk. 3. Det personlige tillæg forhandles ved ansættelsen, og reguleres hvert år med virkning fra den 1. marts. Reguleringen sker efter forhandling mellem redaktionsledelsen og tillidsrepræsentanten om den samlede ramme for reguleringen og om principperne for den individuelle fordeling. Medarbejderen har ret til at lade tillidsrepræsentanten deltage i forhandlingen.

Note: Se pkt. 1 i Enighedsprotokollatet side 9.

§ 3. Arbejdsredskaber

Stk. 1. Virksomheden stiller følgende arbejdsredskabsordning til rådighed ved ansættelsen:

- Smartphone inkl. tilbehør samt bærbar computer inkl. cover jf. Børsens standard pakke.
- Avis efter eget valg - max værdi: 5.900kr.

Stk. 2. Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler de nærmere detaljer vedrørende praktiseringen af denne ordning.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt på maksimum fem dage. I uger med sønehelligdage reduceres den ugentlige arbejdstid tilsvarende. Ugens to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende.

Stk. 2. Overarbejde beregnes månedligt, således at arbejde ud over et månedligt normtal på 160,33 timer kompenseres med tilsvarende fritid, subsidiært betaling. Overarbejde aftales forud med redaktionsledelsen. Ved afspadsring tages hensyn til arbejdets tilrettelæggelse og den enkelte medarbejders ønsker. Afspadsring tilstræbes afviklet i den efterfølgende kalendermåned. Såfremt dette, efter aftale med ledelsen, ikke er muligt, kan medarbejderen få fri på et senere tidspunkt i forholdet 1:1,5. Hvis medarbejderen efter eget ønske vil skubbe afspadsring, aftales det med redaktionsledelsen, og afspadsringen afvikles da i forholdet 1:1.

Stk. 3. Når opsparet overarbejde svarer til tre dage meddeles det ledelsen med henblik på afspadsring.

§ 5. Ferie

Stk. 1. Medarbejderne har otte ugers årlig ferie med løn, heraf afholdes mindst fire uger i sommerpausen.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg udgør 2 % af foregående års ferieberettigede løn og udbetales med maj-lønnen. I øvrigt gælder ferielovens bestemmelser.

Stk. 3. Medarbejderen kan senest den 1. april meddele, at man i stedet for afholdelse af den 8. ferieuge i det efterfølgende ferieår pr. 1. maj, ønsker at overgå til en lønordning. Lønordningen indebærer at medarbejderen fra den 1. Maj til den 30. April, modtager en månedlig lønstigning på 2 pct. af medarbejderens månedsløn fra februar samme år, eksklusiv arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag og ikke normalt forekomne tillæg el. Lign. Medarbejdere i uopsagt stilling kan senest den 1. April skifte mellem ferieordningen og lønordningen til det følgende ferieår ved meddelelse til lønbogholderiet. Såfremt medarbejderen ikke har været ansat i et fuldt ferieoptjeningsår vil lønstigningen blive afregnet forholdsmæssigt.

Stk. 4. Ved fratræden kan medarbejdere med mindst 2 års sammenhængende anciennitet vælge mellem afholdelse af ferie eller betaling for så vidt angår de feriedage, der ligger ud over ferielovens bestemmelser, idet der indbetales til feriekonto i overensstemmelse med ferieloven. Ved påbegyndelse af ferie i et nyt ferieår afvikles disse feriedage først.

§ 6. Pension

Stk. 1. Medarbejderne pensionsforsikres efter overenskomsten med Mediernes Pension, hvortil virksomheden indbetaler præmien.

Stk. 2. Virksomheden indbetaler 15 % af den fulde gage op til 340.957,08 kr. (2012 niveau) Indeksreguleret pr. 1. marts 2017 udgør dette kr. 350.604.

Stk. 3. Ovennævnte maksimumsbeløb reguleres hvert år med virkning fra 1. marts i takt med stigningen i nettoprisindekset i forudgående kalenderår.

§ 7. Sygdom, barsel og børneomsorg

Stk. 1. Medarbejderen oppebærer fuld løn under sygdom i henhold til funktionærloven.

Stk. 2. I forbindelse med graviditet ydes der tjenestefrihed med løn til nødvendige undersøgelser hos læge og jordemoder. Barselsorloven afholdes i henhold til bestemmelser i barselsloven.

Stk. 3. Orlov i forbindelse med fødsel og adoption: Kvindelige medarbejdere skal senest tre måneder før forventet fødselstidspunkt underrette virksomheden om graviditeten. Medarbejderne har ret til fravær i henhold til barselsloven. Medarbejderne har dog alene ret til fravær med fuld løn i de nedennævnte perioder. Medarbejderne skal til gengæld hjælpe til med, at virksomheden modtager refusion fra kommunen, såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget.

Kvindelige medarbejdere: Kvindelige medarbejdere har ret til fire ugers fravær med fuld løn før forventet fødsel, og ret til 14 ugers barselsorlov med fuld løn efter fødslen. Kvindelige medarbejdere har derudover ret til yderligere 12 ugers orlov med fuld løn, såfremt orloven afholdes senest inden for de første 52 uger efter fødslen, og forudsat at medarbejderen er fuldt barselsdagpengeberettiget i den pågældende periode.

Mandlige medarbejdere: Mandlige medarbejdere har ret til to ugers fædreorlov med fuld løn inden for de første 14 uger efter fødslen. Ugerne skal holdes i sammenhæng, men kan placeres lige efter fødslen, efter modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter nærmere aftale med ledelsen. Mandlige medarbejdere har derudover ret til yderligere 12 ugers fædreorlov med fuld løn, såfremt orloven afholdes senest inden for de første 52 uger efter fødslen, og forudsat at medarbejderen er fuldt barselsdagpengeberettiget i den pågældende periode.

Resterende barselsorlov: En medarbejder, der udnytter den resterende ret til barselsorlov uden løn og på fuld barselsdagpengesats, er dog berettiget til at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordning jf. § 6, samt til ved fortsat ansættelse i virksomheden det efterfølgende ferieår at modtage fuld løn under ferie, som om medarbejderen havde været normalt lønnet under denne del af barselsorloven.

Stk. 4. I forbindelse med barsel og adoption af børn har medarbejderen ret til barselsorlov med fuld løn. Der gælder samme regler som ovenfor, når forældrene er af samme køn.

Stk. 5. Medarbejderen har fri med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af syge, hjemmeboende børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

§ 8. Efteruddannelse

Stk. 1. Ledelsen og medarbejderne er enige om, at en løbende efteruddannelse er nødvendig for opretholdelse af det professionelle niveau.

Note: Se protokollat 1 om lokalt efteruddannelsessamarbejde.

Stk. 2. Hver medarbejder har adgang til en uges betalt efteruddannelse med fuld løn hvert år, dog tidligst fra begyndelsen af det andet år efter journalistisk afsluttet uddannelse og efter et års anciennitet. Deltagelse i efteruddannelse skal aftales med ledelsen. Ledelsen kan ikke nægte medarbejderen tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

Stk. 3. Medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelse, får efter forudgående aftale med virksomheden betalt kursusafgifter, transport, ophold og forplejning

i forbindelse med kurset.

Stk. 4. Forskudsanvendelse af efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

Stk. 5. Der må i forbindelse med efteruddannelse ikke ske modregning i ferie eller anden frihed.

Stk. 6. I tilfælde af medarbejderens afskedigelse efter 2 års sammenhængende anciennitet er denne berettiget til at få stillet et beløb på op til 10.000 kr. til rådighed til valgfri efteruddannelse og/eller outplacementhjælp. Beløbet udbetales kun efter regning. Der kan i konkrete tilfælde træffes aftale om, at beløbet kan anvendes efter fratræden, såfremt medarbejderen først kan optages på relevante kurser efter fratræden.

§ 9. Orlov

Stk. 1. Virksomheden er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn i op til et år. Det forudsættes, at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med virksomheden, og at det sker uden ulempe for virksomheden.

§ 10. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

Stk. 2. Medarbejdere inden for overenskomsten vælger en formand og en næstformand, der som tillidsrepræsentanter for gruppen er berettiget til at forelægge medarbejdernes synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer medarbejderrepræsentanterne om spørgsmål af interesse for medarbejderne. Tillidsrepræsentanten kan også indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderne eller virksomheden ønsker dette.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanternes faglige arbejde foregår i arbejdstiden. Ledelsen orienteres herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Tillidsrepræsentanter har krav på mindst otte måneders opsigelsesvarsel. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 12 nævnte faglige fællesudvalg.

§ 11. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter et års ansættelse forlænges opsigelsesvarslet fra virksomhedens side til seks måneder, derefter med en måned for hvert andet efterfølgende ansættelsesår, dog således at opsigelsesvarslet højst kan andrage 12 måneder.

Stk. 2. Såfremt ansættelse er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Stk. 3. Ingen opsigelse, der begrundes med utilfredshed med medarbejderens arbejde, kan finde sted uden forudgående mundtlig og efterfølgende skriftlig advarsel, der diskuteres med tillidsmanden.

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse, som samtidig skal tilgå tillidsrepræsentanterne i kopi. Tillidsrepræsentanterne skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret herom, og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved afskedigelse.

Stk. 5. Såfremt en opsigelse er begrundet i virksomhedens forhold, orienteres tillidsrepræsentanterne så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på i fællesskab at undersøge mulighederne for at undgå afskedigelse, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelserne sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. Virksomheden skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

§ 12. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og den i § 1 nævnte normalkontrakt samt brud på disse skal forelægges og endelig afgøres af et fagligt fællesudvalg bestående af seks medlemmer, hvoraf hver af overenskomstparterne udpeger tre. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt muligt til afholdelse 14 dage efter, at en af parterne har begæret mødet holdt.

Stk. 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage en udpegning. Parterne bærer deres egne udgifter, mens opmandshonoraret deles.

§ 13. Ophavsret

Stk. 1. Aftalen omfatter alt redaktionelt materiale dog eksklusive fotografier fremstillet af redaktionelle medarbejdere ansat i henhold til denne overenskomst, samt praktikanter omfattet af Uddannelsesaftalen indgået mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og DJ.

Stk. 2.1 Dagens Medicin erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle udnyttelsesrettigheder til de værker, medarbejderen udfører under ansættelsen til publicering i alle Dagens Medicins aviser, magasiner, bøger, databaser og elektroniske medier, det være sig i ind- og udland.

Stk. 2.2. Dagens Medicins redaktionelle medarbejderforening orienteres skriftligt og med rimeligt varsel inden iværksættelse af nye elektroniske udgivelser.

Stk. 2.3. Begrænsninger i kundernes ret til brug af stoffet præciseres i forbindelse med elektronisk udgivelse, herunder skal forfatterens drøit moral respekteres.

Stk. 3.1. Rundsum. For den videreudnyttelse, der finder sted i henhold til § 13 stk. 2.1, som ikke har karakter af udgivelser i bogform eller boglignende form betaler Dagens Medicin til Dagens Medicins Redaktionelle Medarbejderforening årligt i januar et beløb stort kr. 13.318 (pr. den 1. januar 2013).

Stk. 3.2. Rundsummen efter stk. 3.1 reguleres hvert år med virkning fra den 1. januar i takt med stigningen i nettoprisindekset i forudgående kalenderår.

Stk. 4. Salg af rettigheder. Dagens Medicin er i kraft af denne aftale berettiget til at benytte tjenstligt produceret stof i egne særudgivelser, som ikke måtte være omfattet af § 13 stk. 2.1, ligesom chefredaktionen på Dagens Medicin er berettiget til at sælge udnyttelsesrettigheder af tjenstligt produceret stof til tredjepart.

Stk. 5.1. Presseetik og drøit moral. Denne aftales parter forpligter sig til at undgå anvendelse af stof, der kan indebære en krænkelse af ophavsretsloven § 12 stk. 3 om drøit

moral i hvilken forbindelse, der også henvises til medieetiske og medieretslige normer.

Stk. 5.2. Parterne skal ved enhver anvendelse af stoffet i henhold til denne aftale gøre tredjemand opmærksom på, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og det skal være klargjort, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder tredjemand får. Tredjemand skal gøres opmærksom på, at stoffet skal anvendes på en forsvarlig måde jf. § 13 stk.5.1.

Stk. 5.3. I forbindelse med ethvert videresalg af stof skal medarbejderens navn eller mærke anføres, ligesom det skal fremgå, hvilket af Dagens Medicins udgivelser stoffet er produceret til.

Stk. 5.4. Medarbejderne har i enkeltstående tilfælde adgang til at give redaktionsledelsen meddelelse om, at et bestemt stykke redaktionelt stof af hensyn til den pågældendes drøit moral ikke må videreudnyttes eller videreudnyttes på en bestemt måde.

Stk. 6.1. Uhjemlet brug. Hvis der opstår kendskab til uhjemlet brug, oplyser parterne hinanden herom, og der tages stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

Stk. 7.1. Pris, omkostninger og deling ved videresalg. Videresalg til tredjemand af tjenstligt produceret stof kan kun ske ved forudgående godkendelse fra journalisten og redaktionsledelsen.

Stk. 7.2. Redaktionsledelsen på Dagens Medicin sørger for fuld åbenhed omkring videresalget, og forpligter sig til at sørge for at opnå den for begge parter bedst mulige pris. Tillidsrepræsentanten kan på anmodning få en liste over konkret videresalg efter § 13 stk. 4.

Stk. 7.3. Videresalg af tjenstligt produceret materiale forestås af ledelsen på Dagens Medicin, som sikrer den højest mulige pris, med mulighed for veto for både ledelse og medarbejdere. Indtægten deles ligeligt mellem medarbejderen og Dagens Medicin.

Stk. 7.4. Journalister ved Dagens Medicin kan – med redaktionsledelsens forudgående godkendelse – videresælge tjenstligt producerede tekster til tredjemand, der i givet fald afregner direkte med journalisterne. Såfremt teksterne bygger på materiale indsamlet af Dagens Medicins medarbejdere, f.eks. researchere, kan redaktionsledelsen pålægge journalisterne at dele salgsindtægterne med disse medarbejdere. Det påhviler journalisterne selv at afregne med eksterne leverandører af materiale til deres tekster.

Stk. 7.5. Dagens Medicin kan frit videreanvende tjenstligt produceret stof til egne formål, det være sig materiale til markedsføringsformål, særudgaver af blade eller bøger og boglignende projekter, udgivet af Dagens Medicin. Det spiller i den forbindelse ingen rolle, at Dagens Medicin ved videresalg af sådanne særudgaver, bøger eller boglignende projekter opnår salgsindtægter. Også i denne forbindelse skal medarbejderens navn eller mærke anføres, ligesom det skal fremgå, hvilket af Dagens Medicins blade det er produceret til.

Stk. 7.6. Dagens Medicin udbetaler, hvor det er muligt, medarbejdernes andel direkte til disse. Er der flere rettighedshavere deles beløbet ligeligt. Uanbringelige beløb tilfalder Dagens Medicins Redaktionelle Medarbejderforening. Der tilgår halvårligt en liste til Dagens Medicins Redaktionelle Medarbejderforening over stedfundne salg med angivelse af køber, salgspriser, det solgte stof og navne på den/de medarbejdere, der har produceret det solgte stof.

Stk. 7.7. Vederlag, som udløses i kraft af denne aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof, må ikke påvirke den almindelige overenskomstaftale eller lokalt aftalte

lønudvikling.

Stk. 7.8. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copydan's forvaltningsstruktur o.l.

Stk. 8. Tvister. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkning eller overtrædelse af denne aftale, behandles i henhold til overenskomsten mellem Dagens Medicin og Dagens Medicins Redaktionelle Medarbejderforening.

§ 15. Overenskomstens varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017 og gælder til den 28. februar 2019. Hvis den ikke inden udløbstiden er sagt op med mindst 3 måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med mindst 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

København, den

Dagens Medicin

Den Redaktionelle Medarbejderforening

Børsen Associated Media A/S



Dansk Journalistforbund

Normalkontrakt

I henhold til den mellem Børsen Associated Media A/S og Den Redaktionelle Medarbejderforening på Dagens Medicin som gruppe under Dansk Journalistforbund indgåede overenskomst, som er udleveret medarbejderen forinden denne kontrakts underskrivelse, har virksomheden og undertegnede medarbejder indgået følgende ansættelsesaftale:

Navn _____

Adresse _____

Postnr./by _____

Cpr-nummer _____

Ansættelsesdato _____

Evt. tidsbegrænsning _____

Medarbejderen er ansat til at udføre journalistisk arbejde ved (virksomhed), beliggende (adresse).

Medarbejderens stilling/funktion er: _____

Månedsløn er ekskl. pension aftalt til: _____

Særlige bestemmelser (evt. prøvetid eller individuelle forbedringer af overenskomstens ansættelsesvilkår):

Medarbejderen må ikke uden særlig tilladelse fra chefredaktionen virke ved noget med virksomheden konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd og dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at medarbejderen ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for bladet, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til chefredaktionen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

Medarbejderen er forpligtet til at overholde de "Ethiske grundregler for Dagens Medicin", der aftales mellem medarbejderforeningen og redaktionsledelsen.

Ethvert sygdomstilfælde må straks meddeles redaktionssekretariatet. Ved fravær ud over tre dage kan der forlanges lægeerklæring.

Nærværende kontrakt udfærdiges i tre eksemplarer, hvoraf virksomheden, medarbejderen og tillidsrepræsentanten modtager hver et.

København den

Børsen Associated Media A/S

Medarbejder

Protokollat 1. om efteruddannelse

Ledelsen og tillidsrepræsentanten vil i kommende overenskomstperiode fortsat have fokus på efteruddannelse med henblik på at sikre, at medarbejderne fortsat tilegner sig nye eller videre udvikler deres kompetencer.

Partnerne er enige om, at medarbejdernes uddannelse kan være et bredt spektrum af tiltag fra kortere oplærende kurser, via den hidtidige traditionelle efteruddannelse, og til egentlig videreuddannelse med eksempelvis universitetskurser.

Minimum to gange om året mødes ledelsen og tillidsrepræsentanten og tager stilling til de ønsker om uddannelse, der er fremkommet fra medarbejderne. Møderne bør ligge i juni og november.

På disse møder drøftes desuden forslag til etableringen af andre uddannelsesmæssige tiltag, som kan medvirke til at udvikle såvel den enkelte medarbejder som redaktionen som helhed.

Desuden bør efteruddannelse indgå som et tema ved medarbejderens årlige MU-samtale.

Enighedsprotokollat mellem Børsen Associated Media A/S og Den Redaktionelle Medarbejderforening på Dagens Medicin A/S, som gruppe under DJ

Parterne er enige om følgende elementer i en fornyelse af overenskomsten for en 2-årig periode fra den 1. marts 2017 – den 28. februar 2019:

1. Løn

Det er aftalt, at grundlønnen i §2, stk. 1 stiger følgende:

- Pr. 1. marts 2017: 300 kr.
- Pr. 1. marts 2018: 300 kr.

Det er desuden aftalt at der afsættes følgende pr. medarbejder pr. måned til personlige løndele jf. overenskomstens § 2, stk. 3:

- Pr. 1. marts 2017: 320 kr.
- Pr. 1. marts 2018: 320 kr.

Af disse gives alle medarbejdere en stigning på 100 kr. på den personlige løndel pr. år. Resten fordeles efter forhandling jf. § 2, stk. 3.

2. Arbejdsredskaber

Det er aftalt at maksimumbeløbet til ”avis efter eget valg” i § 3 hæves til 5.900 kr.

3. Godkendelse

Forliget er indgået med forbehold af godkendelse i begge parter kompetente forsamling.

København, den 6. april 2017

Sign. Nicolai Döllner
Dagens Medicin

Sign. Sybille Hildebrandt
Den Redaktionelle Medarbejderforening

Sign. Pia Kielstrup
Børsen Associated Media A/S

Sign. Christian Dølpher
Dansk Journalistforbund

Dagens Medicin A/S

Pensionsberøgning år 2004-2018

Måned	År	Stign./forrige års Kalendersindeks	Stign./% %	Pensionsberettiget årløn	Pension pr. år 15%	Pension pr. måned 12,00
1. Marts	2004	1,4		280.906,00	42.135,90	3.511,33
1. Marts	2005	2,0	1,4	284.838,68	42.725,80	3.560,48
1. Marts	2006	2,0	2,0	290.535,46	43.580,32	3.631,69
1. Marts	2007	1,9	2,0	296.346,17	44.451,93	3.704,33
1. Marts	2008	3,7	1,9	301.976,74	45.296,51	3.774,71
1. Marts	2009	2,1	3,7	313.149,88	46.972,48	3.914,37
1. Marts	2010	2,0	2,1	319.726,03	47.958,90	3.996,58
1. Marts	2011	2,6	2,0	326.220,55	48.918,08	4.076,51
1. Marts	2012	1,9	2,6	334.589,69	50.189,95	4.182,50
1. Marts	2013	0,9	1,9	340.957,08	51.143,56	4.261,96
1. Marts	2014	0,7	0,9	344.025,69	51.603,85	4.300,32
1. Marts	2015	0,7	0,7	346.433,87	51.965,08	4.330,42
1. Marts	2016	0,5	0,7	348.858,91	52.328,84	4.360,74
1. Marts	2017	1,2	0,5	350.603,21	52.590,48	4.382,54
1. Marts	2018		1,2	354.810,44	53.221,57	4.435,13

Gitte Nedvig
20. marts 2018
O:\Udregning\Kantakt\Grafik\pensionsberøgning