



LEDERFORENINGEN I TDC

Marts 2025

Beretning for perioden april 2024 - marts 2025

Ordinær generalforsamling i LTD

Torsdag den 27. marts 2025 kl. 16.15

Generalforsamlingen afholdes på Teglholmegade 1, 2450 København SV, samt med mulighed for deltagelse via Teams.

Dagsorden i henhold til foreningens vedtægter:

- 1) Bestyrelsens beretning
- 2) Aflæggelse af det reviderede årsregnskab
- 3) Indkomne forslag
- 4) Fremlæggelse af budget og fastsættelse af kontingent for indeværende kalenderår
- 5) Valg af LTD's forperson/næstforperson
- 6) Valg af bestyrelsesmedlem/bestyrelsesmedlemmer
- 7) Valg af 2 interne revisorer
- 8) Valg af 2 revisorsuppleanter
- 9) Eventuelt

I henhold til vedtægternes § 5.1, skal forslag, som ønskes behandlet, sendes til bestyrelsen, senest 2 uger før generalforsamlingen, dvs. senest torsdag den 13. marts 2025.

Uddybning af punkter på dagsordenen:

- Ad. 3 Bestyrelsen og talspersonkollegiet foreslår tilføjelse til vedtægternes §7 vedr. valg af talspersoner:
- "For at være valgbar, skal man have været medlem i LTD i mindst 12 sammenhængende måneder umiddelbart op til valget. Bestyrelsen kan dispensere fra reglen efter konkret vurdering."*
- Ad. 4. Bestyrelse og talspersoner foreslår uændret kontingent for nuværende medlemmer.
- For nye medlemmer, uden A-kasse i Lederne, foreslås at hæve LTD-kontingentet fra 102 kr. til 175 kr. jf. budgetforslaget.
- Ad. 5. Forperson Thomas Lech Pedersen er på valg. Thomas er villig til genvalg.
Bestyrelse og talspersoner indstiller Thomas til genvalg som forperson for en 2-årig periode.
- Næstforperson Pernille Bloch er ikke på valg.
- Ad. 6. Bestyrelsesmedlemmerne Klaus Juul Pedersen og Christian Piil er ikke på valg.
- Bestyrelsesmedlem Anni Saust er på valg. Anni er villig til genvalg.
Bestyrelse og talspersoner indstiller Anni til genvalg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.
- Ad. 7. De interne revisorer Lars Lindholm, TDC NET og Trine Tikjøb, Nuuday, er på valg.
Begge er villige til genvalg.
- Bestyrelse og talspersoner indstiller Lars og Trine til genvalg for en 1-årig periode.
- Ad. 8. De interne revisorsuppleanter Karin Hauks, TDC NET og Kim Nielsen, Nuuday, er på valg.
Begge er villige til genvalg.
- Bestyrelse og talspersoner indstiller Karin og Kim til genvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelsen

Beretning for perioden april 2024 til marts 2025

Indholdsfortegnelse:

Bestyrelsens beretning for april 2024 til marts 2025	3
LTD-udvalg	15
Oversigt over foreningens repræsentanter i udvalg	15
Valgte i LTD	16
Foreningens struktur	17
Driftsbudget for perioden 1. januar - 31. december 2025	18
Årsrapport 2024	19

Bestyrelsens beretning 2024 - 2025

Hvor skal vi hen?

LTDs beretning handler ofte om, hvad der sker i selskaberne TDC NET og Nuuday, selvom det jo egentlig er en beretning om, hvad der er foregået i foreningen i løbet af året. Årsagen er, at selskabernes ageren og udvikling danner grundlag for rigtig mange af de opgaver, vi står med i løbet af året.

På samme måde er det også selskabernes retning, der kommer til at påvirke foreningens retning.

For år tilbage var vi overbeviste om, at Nuuday skulle sælges fra, og selskaberne fortsætte hver for sig. Den udvikling ville helt sikkert påvirke foreningens virke. Præcis hvordan, var mere usikkert.

Nu er vi netop gået ind i 2025, og indtil videre er der ingen tegn på, at Nuuday er ved at få nye ejere.

I foreningen forsøger vi løbende at tilpasse driften og setuppet til den virkelighed, vi er i, men spå, kan vi ikke. Vi er derfor nødt til at tage udgangspunkt i den konkrete situation, vi står i, men selvfølgelig med tanke på forskellige scenarier, der kan opstå.

Hele udgangspunktet for at have en "intern forening" er, at vi skal gøre en positiv forskel for medlemmerne.

Vi skal have gode vilkår.

Vi skal have et samarbejde med ledelse og HR, der gør, at vi i videst muligt omfang klarer uenigheder inden for egne rammer.

Vi skal være enige om, at uden en stærk og sund virksomhed, er der ingen arbejdspladser, og uden de bedst egnede medarbejdere, er der ingen stærk og sund virksomhed.

Ny overenskomst på vej

For at kunne tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere, skal virksomheden tilbyde attraktive ansættelsesvilkår, ordentlige lønninger, og fleksible rammer for arbejdets udførelse.

Overenskomsten er en stor del af at være attraktiv. Den sikrer, at alle LTD-medarbejdere omfattes af en række gode vilkår.

I skrivende stund er der netop indgået forlig på flere områder på det øvrige arbejdsmarked, og vi er i LTD også i gang med at drøfte en fornyelse af overenskomsten med ledelsen. Forligene på den øvrige del af arbejdsmarkedet plejer at sætte retningen for vores resultater, og det er også forventningen, at det bliver sådan denne gang.

Ved den seneste overenskomstfornyelse i foråret 2023 fik vi i LTD forhandlet yderligere to faste fridage på plads, noget vi ved, at langt de fleste medarbejdere sætter meget stor pris på. Det lykkedes også, med udgangspunkt i en galoperende inflation, at sikre alle LTD'ere en generel lønregulering i både 2023 og 2024. Det er ikke normalt for vores område, men var en nødvendighed på daværende tidspunkt.

Hvor vi helt præcist skal hen denne gang, må de næste måneder vise, men vi kommer til at tage visse emner fra tidligere år op igen, samt holde fokus på øget fleksibilitet for alle medarbejdergrupper.

De vigtigste vilkår er fortsat:

- 5 feriefridage
- Frihed med løn:
 - o Dagen efter Kr. Himmelfart
 - o Grundlovsdag
 - o Juleaftensdag
 - o Nytårsaftensdag
 - o 27. december
 - o Valgfri dag mellem jul og nytår
- Betalt frokostpause
- Fleksibel pension mellem 8 og 16 %
- Fuld løn under barsel i 24 uger til både mor og medforælder
- Særlig afskedigelsesbeskyttelse
- Særlig godtgørelse ved afskedigelse (+50 år og + 10 års anciennitet)

Løndannelsen 2024

Lønsamtalerne blev afholdt umiddelbart op til skolernes sommerferie, og efter sommerferien. Foreningen ser generelt gerne, at samtalerne afholdes så tidligt på året, som overhovedet muligt. Uanset hvornår samtalerne afholdes, træder lønreguleringerne dog i kraft den 1. april, og foreningen foretrækker, at alle samtaler afsluttes senest inden sommerferien.

I 2024 blev lønsamtalerne gennemført på samme måde som tidligere – med lederen som ansvarlig for indkaldelsen. Foreningen blev, som altid, kontaktet af en række medlemmer inden samtalerne og har ydet sparring, forhandlingsrådgivning samt givet indsigt i lønstatistikken.

Mange medlemmer oplever, at man ikke reelt kan ændre meget ved selve samtalen – hvilket delvist er korrekt. Den egentlige forhandling foregår nemlig løbende over året, og det er afgørende at have en vedvarende dialog med sin leder om sine forventninger. Når man endelig sidder til den formelle samtale, er de fleste beslutninger allerede truffet, da lederen på dette tidspunkt stort set har afstemt økonomi og fordeling med den øvre ledelse.

Det anbefales at forberede sig grundigt i god tid – gerne mindst et halvt år før – ved at sætte sig ind i sin markedsværdi, særlige kompetencer, resultater samt det interne lønniveau. Med denne baggrund kan man indlede en samtale med sin leder om eventuelle forventninger, der ligger ud over det normale.

Tiden, hvor lederen automatisk tildelte lønreguleringer som en belønning for veludført arbejde, er forbi. Nu fokuseres der i høj grad på risikoen for, at medarbejderen opsøger andre muligheder, samt på vigtigheden af at fastholde personalet. Andre faktorer spiller naturligvis også ind, men uden en konkret presfaktor bliver reguleringen ofte blot en vedligeholdende justering.

Gennem flere år har foreningen været i dialog med ledelsen om specifikke områder, hvor lønnen klart lå under det acceptable niveau. Det er et arbejde, der virkelig har båret frugt, og fx er det lykkedes at få hævet gennemsnitslønnen for ledere i Nuudays call centre ca. 15 % på bare 2 år, og deres bonusaftaler fra 10 % til 12,5 %.

Sådanne resultater, der opnås gennem et godt samarbejde og en gensidig forståelse med ledelsen, er yderst tilfredsstillende for både medlemmerne og foreningen.

Hvordan gik den så, løndannelsen i 2024?

I **Nuuday** blev lønnen for fortsat ansatte (altså alle, der var ansat både ved årets start, og årets afslutning), gennemsnitligt hævet med 2,32 %, udover de 1,75 %, der blev givet generelt.

Alt i alt en regulering af lønningerne på ca. 4,1 %.

Den gennemsnitlige løn, inkl. on target-værdien af eventuel provision eller bonus, er i Nuuday ca. 57.345 kr. (ekskl. pension, evt. fri bil og tillæg)

Gennemsnitligt har en LTD'er i Nuuday fortsat en arbejdsgiverbetalt pension på ca. 12 %. Den fleksible pensionsordning gør, at man selv kan op- eller nedjustere sin pension i intervallet 8 – 16 %.

122 personer (ca. 22 %) i Nuuday fik ingen lønregulering, ud over den generelle på 1,75 %, der som noget særligt blev tildelt i 2024

Det er en voldsom stigning i forhold til 2023, og foreningen har svært ved at acceptere, at næsten hver fjerde medarbejder ikke har kunnet opnå en individuel lønregulering. Det er et emne, der vil blive drøftet nærmere.

Lønreguleringerne varierer stadig en del i størrelse, og knap 30 medarbejdere har fået lønregulering på over 10 %. Der kan være bekymring for, at store lønreguleringer skyldes, at medarbejdere er blevet ansat med for lav en løn, og efterfølgende skal løftes markant.

Håbet er selvfølgelig, at det er medarbejdere, der qua deres performance og udvikling, enten er avanceret, eller er blevet nøglemedarbejdere.

I **TDC NET** blev lønnen for fortsat ansatte (altså alle, der var ansat både ved årets start, og årets afslutning), gennemsnitligt hævet med 2,5 %, udover de 1,75 %, der blev givet generelt.

Alt i alt en regulering af lønningerne på ca. 4,2 %.

Den gennemsnitlige løn, inkl. on target-værdien af eventuel provision eller bonus, er i TDC NET ca. 53.900 kr. (ekskl. pension, evt. fri bil og tillæg)

LTD'ere i TDC NET har også en gennemsnitlig arbejdsgiverbetalt pension på ca. 12 %.

Hele 46 medarbejdere (ca. 18 %) fik ingen lønregulering, udover den generelle. Det er 4 gange så mange, som i 2023, og det er en ærgerlig udvikling, som vi også i TDC NET vil drøfte med ledelsen.

Overordnet set var lønudviklingen i begge selskaber nogenlunde på indeks for branchen "Information og kommunikation", som havde en gennemsnitlig lønudvikling på 4 %.

Der var i 2024 en vis frygt for, at den økonomiske situation i selskaberne ville have meget negativ indflydelse på lønudviklingen, og selvom den ikke var prangende, har den heller ikke været sat helt i stå. Overordnet set lader det til, at markedskræfterne virker, og at man godt ved, at medarbejderne finder andre græsgange, hvis ikke lønnen udvikler sig i forhold til markedet i øvrigt.

Lønsamtaler 2025

Selvom LTD gerne ser, at lønsamtalerne hvert år sættes i gang så hurtigt, som muligt, har vi også forståelse for, at processen skal koordineres med øvrige overenskomstområder, så hele processen kan gennemføres på én gang. Det er dog vigtigt, at det ikke trækker unødigt ud, og vi må fastholde overenskomstens ordlyd om, at samtalerne så vidt muligt skal være afholdt senest 1. juli.

Selvom mindstereguleringsrammen ikke længere eksisterer, gælder principperne for lønsamtaler fortsat. Det indebærer blandt andet, at medarbejderen skal have en klar og forståelig forklaring på, hvordan resultatet af lønsamtalen er opstået. Desuden skal samtalen være en reel drøftelse om løn, men husk, som tidligere nævnt, at forhandlingen i praksis finder sted forud for selve samtalen.

Bonus

Desværre er brugen af bonusaftaler, specialist- eller lederbonus, stort set ikkeeksisterende.

Det er sjældent, at nye bonusordninger indgås, og de eksisterende aftaler, som stammer fra tidligere tiders politik, bliver gradvist færre, og nærmer sig faktisk 0.

Der findes mange synspunkter på bonusordninger. Nogle modeller har tidligere fokuseret på individuelle præstationsmål, mens andre har bundet bonussen til overordnede virksomhedsmål. Begge tilgange har deres fordele.

For eksempel kan målrettede bonusser, der er forbundet med specifikke indsatsområder, som at øge kundetilfredsheden, eller reducere fejlprocenter, skabe en klar motivation for at fokusere på bestemte forbedringer.

På den anden side kan bonusordninger, der er knyttet til virksomhedens samlede performance, styrke fællesskabet og få medarbejderne til at føle, at de arbejder sammen om at opnå et fælles mål – hvilket er gavnligt både i perioder med vækst og i mere udfordrende tider.

Vi mener fortsat, at alle medarbejdere, som ønsker det, skal have mulighed for at deltage i bonusordninger. Det bør også være muligt at vælge en ordning, hvor bonussen afhænger af ledelsens evne til at opfylde de overordnede mål. Historisk set har ledelsen stort set altid nået deres kortsigtede mål, hvilket har gjort det til en fordel for medarbejdere, der for mange år siden valgte at beholde deres bonusordninger, selvom der blev tilbudt at købe dem ud.

Selvom der i øjeblikket ikke er planer om at åbne op for nye bonusordninger, arbejder vi aktivt for at få muligheden tilbage, så flere medarbejdere fremover kan drage fordel af en bonusordning, der matcher deres indsats og virksomhedens samlede succes. Denne tilgang kan eksempelvis inspirere til initiativer som team-baserede bonusser eller individuelle incitamentsprogrammer, der belønner både specifikke resultater og den generelle forretningsudvikling.

I bund og grund er det uforståeligt, at ledelsen i de to selskaber på den ene side klart mener, at bonus er meget afgørende for topledelsens motivation for at præstere, men åbenbart er helt ligegyldig, når det kommer til medarbejdere og ledere i den resterende del af organisationen.

Provision

Der kan skrives meget om provision – mere end denne beretning kan bære.

For at gøre det kort, har 2024 budt på alvorlige udfordringer med provision i stort set hele Nuuday. TDC NET har historisk set ikke haft samme udfordringer med den variable løn, således heller ikke i 2024.

Udfordringerne har skyldtes forskellige forhold, herunder manglende data, fejl i data, målsætning ude af trit med virkeligheden, og generelt manglende gennemskuelighed.

Foreningen og talspersonerne i de berørte områder bruger meget tid på løbende at følge disse ordninger.

Provision skal være motiverende for de medarbejdere, der er omfattet. Ordningerne skal gerne understøtte de mål, som områderne har sat op.

I store dele af året har ordningerne været decideret demotiverende, dels grundet manglende mulighed for overhovedet at se, hvor langt man er nået, og dels grundet endog meget lave udbetalinger, på trods af nogenlunde performance.

Mange og lange møder med ledelserne i forskellige afdelinger har været afholdt, og de fleste steder er det lykkedes at nå frem til løsninger, hvor medarbejderne i vid udstrækning har fået det, som de med rette kunne forvente.

Men når provision udbetales på bagkant, og på grundlag af konkrete forhandlinger, opnår man slet ikke den effekt, man burde.

Foreningen vil fortsætte med at granske udbetalingerne hvert kvartal i alle afdelinger, hvor provision er en del af lønnen.

Fri bil

En lang række LTD-medarbejdere har fri bil, som en del af deres ansættelsesforhold.

Det er en ordning, der gennem tiden har givet anledning til mange spørgsmål, og også er blevet ændret utallige gange.

Bilpolitikken besluttet i udgangspunktet ensidigt af ledelsen i selskaberne, men vi arbejder i foreningen altid på at få så meget indflydelse, som muligt.

Helt grundlæggende skal man kunne vælge en bil, der opfylder ens eget, og familiens behov. Valgmulighederne har i flere år været gode, og man har mulighed for at selv at betale ekstra, hvis udvalget ikke har passeret.

Opdelingen i to selskaber har desværre medført, at rammen, den såkaldte TCO, ikke er ens for medarbejderne. Først var det TDC NET, der øgede TCO-rammen, hvilket medarbejderne i Nuuday var utilfredse med. Nuuday rettede ind, så vilkårene igen var ens. Efterfølgende valgte Nuuday så at øge TCO-rammen yderligere, for at imødekomme muligheden for biler i fornuftig størrelse, efter beslutningen om, kun at tilbyde el-biler fremover. TDC NET valgte denne gang IKKE at følge Nuuday. Således har medarbejderne i de to selskaber ikke længere de samme muligheder. Det kan man selvfølgelig have mange holdninger til, men foreningen mener dog, at sådanne forhold bør være ens. Det er en økonomisk stor post, og bilen er til rådighed privat også. Samtidig benytter medarbejderne den samme løsning til at bestille bilerne, så det har været synligt, hvad man hver især har kunnet vælge. Vi arbejder på at få ensrettet ordningerne.

For en del år tilbage var brug af firmabilerne i udlandet gratis for medarbejderne. Da man valgte at udfase dette gode, opfordrede vi til, at selskabet i stedet tilbød medarbejderne fradrag for egne udgifter i beskatningen af den frie bil – en løsning, der er godkendt af SKAT. Det ville man ikke, da man fandt administrationen for tung.

LTD har lige siden arbejdet målrettet på at få selskaberne til at implementere ordningen, og endelig i 2024 lykkedes det. Det giver en pæn besparelse til de medarbejdere, der bruger bilen på fx kørsels-ferie.

Aktuelt er der opstået en udfordring, som vi er ved drøfte med ledelsen. Som følge af ændret fortolkning hos SKAT, kan solcelleejere, der samtidig har elbil, ikke længere modtage refusion af elafgiften. Selvom SKAT har anerkendt, at det er en udfordring, og går stik imod den grønne omstilling, er der ikke nogen løsning, der ligger lige for.

For medarbejdere med (el)firmabil og solceller giver det den udfordring, at man både beskattes fuldt ud af bilen, og samtidig påføres en merudgift.

Arbejdstid

Vi skal alle være fleksible, men fleksibiliteten skal gå begge veje.

I overvejende grad fungerer arbejdstidsbestemmelserne efter hensigten. Man planer i udpræget grad selv sin arbejdstid og opgaveløsning, og tilpasser tidsforbruget via afspadsering. Man kan arbejde hjemme i forskelligt omfang efter nærmere aftale.

Mange steder er der dog stort pres, og det er vigtigt, at det håndteres.

Foreningen er løbende indblandet i drøftelser om, hvordan, og hvor meget, der skal arbejdes, og hvad der eventuelt skal honoreres. Det kan til tider være trættende, når man skal diskutere, hvorvidt, der er mulighed for afspadsering o.l.

Muligheden for hjemmearbejde håndteres i udgangspunktet mellem leder og medarbejder, men naturligvis under hensyntagen til arbejdsmiljøreglerne.

Rigide regler gavner ingen og i vores dialog med ledelsen argumenterer vi altid for, at der tages individuelle hensyn. Men det kan være svært. Mennesker er forskellige, og ikke alle trives med at arbejde hjemme. Nogle har svært ved at holde kadencen hjemmefra, mens andre bliver særligt produktive, når der er ro og plads til koncentration.

Flere steder opleves det, at lederne gerne vil have medarbejderne mere ind på kontoret, og ind i mellem alle medarbejdere på faste dage. Det skaber udfordringer med plads, da kontorerne ikke altid er dimensionerede til fuldt fremmøde.

I 2024 startede kravet om tidsregistrering af eget arbejde.

LTD har brugt en del tid på emnet i dialog med selskabet, og i dialog med mange medarbejdere. Vi har som forening kraftigt opfordret til, at man registrerer sin faktiske arbejdstid, i overensstemmelse med intentionerne i lovgivningen – nemlig at beskytte lønmodtagerne.

Desværre kan vi ikke få selskaberne til at udlevere data om, hvor mange der rent faktisk registrerer tid, og hvor mange, der umiddelbart blot godkender de præindtastede timer hver uge. Vores opfattelse er dog, at rigtig mange medarbejdere ikke registrerer deres arbejdstid i overensstemmelse med virkeligheden.

Det er ærgerligt. Dels har man en forpligtelse til at gøre det, og dels får arbejdsgiver ikke et realistisk billede af den reelle arbejdsindsats og byrde.

Den manglende registrering kan i sidste ende også ramme den enkelte medarbejder. Hvis der aldrig registreres mere end 37 timer inkl. frokostpause, så får man lidt svært ved at argumentere for, at man fx kan afspadsere, eller bruge argumentet om "ekstraordinær indsats" ved lønforhandlingen.

Forskellige former for vagtordninger bruges i varierende omfang i selskaberne.

Udgangspunktet for at indføre en vagtordning er, at der er et løbende behov for en indsats uden for normal arbejdstid. Man skelner typisk mellem rådighedsvagt, tilkald og betaling for fast turnus uden for normal arbejdstid.

Rådighedsvagt anvendes, når man vil være sikker på, at der reageres ved akut behov. Her har medarbejderen under rådighedsvagten pligt til at svare øjeblikkeligt, have adgang til pc, være ædru og have mulighed for at møde ind. Medarbejderen får en betaling for at stå til rådighed, uanset, om der er opstået behov for en arbejdsindsats. Bliver medarbejderen kontaktet under rådighedsvagten, indgår tidsforbruget i den almindelige arbejdstid, og kan dermed afspadses på et senere tidspunkt. Alternativt kan aftales udbetaling, hvor det er mere hensigtsmæssigt af hensyn til driften.

Tilkald anvendes normalt, hvor behovet ikke optræder så hyppigt, og hvor reaktion ikke er akut. Her er medarbejderen ikke forpligtet til at reagere, og der ringes videre til andre medarbejdere, indtil nogen svarer. I disse situationer udbetales et engangsbeløb jf. overenskomstens regler, og tidsforbruget er honoreret i betalingen for tilkaldet, med mindre det når et ikke uvæsentligt niveau.

Hvis hele, eller dele, af den almindelige arbejdstid ligger aften eller weekend, aftales et tillæg, baseret på antallet af timer, der ligger uden for den normale arbejdstid. Man kan løbende rapportere og få betaling for det faktiske antal timer, eller man kan beregne et gennemsnit og få et fast tillæg.

Foreningen har igen i det forgangne år rådgivet medlemmer om, hvilke typer ordninger, der er hensigtsmæssige, og hvordan de honoreres. Det ses til tider, at ledelsen forsøger at komme lidt let over, at medarbejdere skal stå til rådighed og det er ikke rimeligt. Det er en relativt stor belastning at stå til rådighed, da man er meget begrænset i sin fritid.

Er man ikke i en rådighedsvagt, er man heller ikke forpligtet til at svare sin telefon uden for normal arbejdstid. Og gør man det alligevel, kan man være berettiget til tilkaldevederlag.

I øjeblikket er vi ved at analysere, hvor mange, og hvilke, typer af ordninger, der findes i begge selskaber.

Når man fylder 57 år, er det muligt at indgå aftale om en seniorfridag hvert år, to seniorfridage ved 58 år, tre ved 59 år og endelig fem seniorfridage ved 60 år. Seniorfridagene skal aftales med nærmeste leder, og det er der rigtig mange medarbejdere, der har gjort.

Seniorfridagene er tænkt som en mulighed for at give lidt ekstra luft i arbejdslivet frem mod pensioneringen. Når man indleder dialogen med nærmeste leder, skal man have dét i tankerne, og hvis man fx hvert år anmoder om udbetaling af sine feriefridage, eller overskud af ferie, må man forvente at blive afvist i ønsket om yderligere frihed.

Organisationsændringer og outsourcing

Ændringer af organisationerne er en tilbagevendende begivenhed – således også i 2024.

Samarbejdssystemet er stedet, hvor foreningerne, og dermed LTD, inddrages i kommende organisationsændringer, som ledelsen overvejer.

I mange tilfælde har der været en rigtig god dialog i god tid inden implementeringen af de forskellige ændringer. Det har givet mulighed for at påvirke beslutningerne, som de facto bliver bedre, når de bliver bearbejdet ordentligt.

Talspersonerne i LTD har deltaget aktivt i mange drøftelser om organisationsændringer, og deres viden om faktiske arbejdsprocesser og sammenhænge mellem afdelinger, har bidraget til at finpudse planerne.

Efter den store outsourcing af IT-opgaver til Cap Gemini i 2023, har der været relativt stille på den front. Foreningen har dog ikke forsømt at gøre opmærksom på vores holdning over for lederne: Outsourcing af kerneopgaver bør ikke finde sted. Rengøring, vedligehold, kantiner o.l. kan give rigtig god mening at overlade til andre, der har dét som deres kerneopgave.

Men tidligere har det mere været reglen, end undtagelsen, at outsourcing af opgaver, vi selv er gode til, ikke har været en god ide. Når det drejer sig om kritisk infrastruktur, bør vi holde det så tæt på, som muligt.

Personalereduktioner

I TDC NET blev der i 2024 og primo 2025 i den grad skruet op for afskedigelsen af medarbejdere. 100-vis af stillinger er blevet nedlagt. Når stillingsnedlæggelser er direkte begrundet i arbejdsmangel, udfasning af opgaver, eller automatisering, kan de selvfølgelig retfærdiggøres. Den enkelte, der mister sit arbejde, rammes naturligvis lige hårdt, men forståelsen for det skete er generelt bedre, når begrundelsen er forståelig.

Omvendt føles det, når man blot afskediger X-antal medarbejdere, fordi økonomien er presset. Når der ikke er taget stilling til, hvilke opgaver, der ikke længere skal udføres, eller hvem, der skal overtage, så rammes både den opsagte, og den tilbageværende organisation ekstra hårdt. Det medfører sjældent noget godt og man bør planlægge sig ud af sådanne situationer, så fx opgavefravalg og automatisering er på plads, før stillingerne nedlægges. Det er foreningens klare opfattelse, at en række af afskedigelserne ultimo 2024 var uovervejede og det virkede ærligt talt som en panisk reaktion.

I Nuuday har man også løbende skåret i antallet af medarbejdere, men processen har generelt virket velovervejet og med tidlig inddragelse af foreningerne.

Som tidligere ser vi desværre, både i Nuuday og i TDC NET, at der er blevet ansat medarbejdere eksternt fra, samtidig, eller umiddelbart efter personalereduktioner har fundet sted.

Det *kan* være i orden, men signalet til både den opsagte, og de tilbageværende medarbejdere, er dårligt.

Alle LTD-medlemmer, der i løbet af året er blevet overtallige, er blevet tilbudt en talsperson som bisidder og en efterfølgende samtale med foreningen, hvor opsigelse og vilkår i ro og fred har kunnet gennemgås. Alle tilbydes også fortsat en "Vi hjælper dig videre-pakke", der indeholder et outplacementforløb hos AS3, betaling af erhvervsrelevante kurser og uddannelse, samt uvildig privatøkonomisk rådgivning.

Det er en god pakke, der gør det nemmere at komme videre i sin karriere uden for selskaberne, og det er LTDs oplevelse, at langt de fleste overtallige, relativt hurtigt kommer videre i nye, gode jobs.

Afskedigelser, performance, samarbejdsvanskeligheder og sygdom

Afskedigelser skyldes ikke kun personalereduktioner. Mange medlemmer - flere, end man måske skulle tro - bliver i løbet af et år, i større, eller mindre grad, påvirket af sygdom, samarbejdsvanskeligheder, utilstrækkelig performance, uheldige organisationsændringer, mobning eller simpelthen en dårlig kemi mellem leder og medarbejder, eller leder og chef.

Når man befinder sig i en sådan kompleks situation, kan det være svært at tage den første samtale med kolleger, HR eller sin leder. Vi oplever, at mange henvender sig til os for at få sparring og rådgivning – ikke blot for at håndtere den akutte situation, men også for at se muligheder for, hvordan man fremadrettet kan forebygge lignende problemer. Som en lokalt forankret forening med dyb indsigt i organisationen og HR-processerne, gør vi en forskel ved at mødes ansigt til ansigt. Denne personlige kontakt er afgørende for at opbygge tillid og sikre, at vi finder de bedste løsninger.

Det er vigtigt at understrege, at udfordringer som dårlig kemi mellem leder og medarbejder ofte ikke kræver en juridisk eller fagretlig håndtering. Det er vores kendskab til organisationen, der gør os i stand til at tilbyde relevant og målrettet rådgivning. Vi fungerer som et fortroligt rum, hvor medlemmer trygt kan dele deres oplevelser, drøfte muligheder og få en ærlig dialog om, hvilke muligheder, der kan være. Det er grundlaget for at finde en løsning, så udfordringerne ikke nødvendigvis fører til, at man må forlade sin stilling, frivilligt, eller som afskediget.

Når en situation uundgåeligt udvikler sig til et punkt, hvor medarbejderen ikke længere kan fortsætte internt, træder vi til og forhandler de bedst mulige vilkår på medlemmets vegne. Vores mange års erfaring, og det tætte samarbejde med advokaterne i Ledernes Hovedorganisation sikrer, at vi oftest opnår tilfredsstillende resultater. Når man opnår resultater, som begge parter kan se sig selv i, oplever medlemmet at komme videre, uden at have smækket med døren, og i mange tilfælde med nye erfaringer, der gør, at man fremover vil stå styrket.

Sygemeldte medarbejdere bliver efter højst 8 uger indkaldt til samtale i kommunen, ligesom man også skal være i dialog med arbejdsgiver. Foreningen har gennem året rådgivet en række medlemmer, og har løbende deltaget i møder med både ledelse, HR og kommunen. I tilfælde, hvor der er risiko for varigt erhvervsevnetab og eventuelt fleksjob, har medlemmer også haft mulighed for støtte og guidance fra socialrådgiver.

Medlemstilbud

TJM Forsikring

Omkring 40 % af medlemmerne har tegnet deres forsikringer i TJM Forsikring, tidligere kaldet Tjenestemændenes Forsikring.

Med en lukket kundekreds bruger TJM Forsikring ikke kræfter på at erobre nye markeder. Administrationsomkostningerne er næsten det halve af andre forsikringselskabs og det betyder attraktive priser og høj kvalitet for alle kunder.

TJM Forsikring har igen i Forbrugerrådets TÆNK fået kåret en række forsikringer som "BEDST i test", og har også vundet BEDST i test på den samlede forsikringspakke.

Er du medlem i LTD, og kunde i TJM Forsikring, kan dine voksne børn også tegne forsikringer med fordelagtige vilkår og gode priser.

Som forsikringstager i TJM Forsikring, og medlem i LTD, har man adgang til at benytte ferieboliger på Bornholm, i Toscana, Blåvand og Skagen, samt lejligheder i Berlin, Rom, Prag og Malaga til meget fordelagtige priser. I løbet af 2025 forventes yderligere en lejlighed i Malagas gamle bydel.

Som kunde i TJM Forsikring får man også andel i den årlige udbetaling af bonus fra TRYGHEDSgruppen, hvor der årligt sættes på en udbetaling på 5-8 % den årlige præmiebetaling, uanset antallet af skader.

Forbrugsforeningen

Som medlem i LTD kan man blive medlem i Forbrugsforeningen og nyde godt af bonus på en lang række produkter.

TDC Pensionskasse

Ved indgangen til 2025 var antallet af aktive tjenestemænd faldet til 73 personer. Udviklingen er naturlig, da de løbende pensioneres, og ingen nye kommer til.

Igen har foreningen haft et godt samarbejde med TDC Pensionskasse, hvilket har muliggjort, at LTD har kunnet yde den bedst mulige service og rådgivning til medlemmerne.

Efter lang og tro tjeneste, valgte medlemschef, Peter Roer Pedersen, at gå på pension ultimo 2024. LTD vil gerne takke Peter for indsatsen, for medlemmer med ret til tjenestemandspension, gennem alle årene. Vi ser frem til et fortsat godt samarbejde med nye og kendte medarbejdere i pensionskassen.

PFA Pension

Som LTD'er er det fortsat PFA Pension, der står for forvaltning af pensionsordningen, samt de tilhørende forsikringer Livsforsikring, Erhvervsevnetabsforsikring, Kritisk sygdom og Helbredsforikring.

LTD har gennem året deltaget i række møder med selskaberne og PFA, hvor de forskellige ordninger nøje følges.

Der har i året været flere ændringer i pensionsordning og forsikringer, og relevant information er tilgået medlemmerne.

Foreningen har løbende søgt at øge kendskabet til, og interessen for, at man er rigtigt dækket, men mange får ikke set deres ordninger og dækninger ordentlige igennem. Risikoen er, at de/den forkerte får udbetaling i tilfælde af dødsfald, utilstrækkelig dækning i visse situationer, eller betaling for dækninger, man faktisk ikke har brug for.

Alle medlemmer opfordres til at tage et pensionstjek og indsatsen vil blive øget fra foreningens side i 2025.

Når der har været tvister mellem PFA og medlemmerne, deltager LTD i drøftelserne. I mange tilfælde lykkes det at nå til enighed, men ikke altid. Når/hvis det viser sig, at der er uensigtsmæssigheder i ordninger eller samarbejder, er det blevet taget op til revision mellem parterne.

Afkastet fra PFA Pension i 2024 har ligesom i store dele af branchen været fornuftigt, uden at ligge helt i toppen. Vigtigt har også været, at vi fortsat har en særdeles lav omkostning på administrationen af ordningen, som over mange år har stor betydning.

Samarbejdet i Fællesrepræsentationen (FR)

Foreningen har stadig et samarbejde med Maskinmestrenes Forening, SAFU og Dansk Formandsforening i Fællesrepræsentationen (FR).

Formålet er primært erfaringsudveksling med foreninger på det private arbejdsmarked, for dermed at kunne få inspiration og viden om eksempelvis overenskomstforhold, A-kasseforhold, juridisk bistand, pensionsordninger og lignende.

Samarbejdet er uden forpligtelser og faste omkostninger for LTD og møderne foregår på skift hos de forskellige deltagende foreninger.

Information til medlemmerne

Foreningen har i årets løb udsendt en række nyhedsbreve. Det har fortsat været en klar prioritet at sende korte, præcise nyheder ud. Erfaringsmæssigt bliver de læst af flere, end lange nyhedsbreve med mange emner.

Gennem året har vores egne nyhedsbreve igen været suppleret af nyheder fra Lederne – mange spændende emner har været behandlet. Det er foreningens opfattelse, at de to former for nyheder supplerer hinanden rigtigt godt.

Som noget nyt er foreningen primo 2025 begyndt at være fast til stede i Slet ca. hver 4. uge. De lokale talspersoner inviterer medlemmer ad hoc, så det er muligt at møde foreningens repræsentanter og stille spørgsmål m.v.

LTD hjemmeside

Hjemmesiden findes på adressen: www.lederforeningen.dk

Foreningens åbningstider

Foreningens åbningstider i foreningsåret har været alle hverdage mellem kl. 9 og 16 – både via telefon og e-mail. Åbningstiderne fastholdes i det nye foreningsår.

Foreningens drift og økonomi

Medio 2024 valgte LTD's sekretær, Janne Kjær, at gå på pension efter 6 år posten, det sidste halve år på deltid.

Der skal lyde en stor tak til Janne for sit store arbejde for medlemmer og forening, en mere stabil og pligtopfyldende medarbejder, skal man lede længe efter.

I perioden frem til Jannes pensionering, havde bestyrelsen arbejdet med kortlægning af opgaver, og set på mulighederne for automatisering af visse processer, samt overdragelse af yderligere administrative opgaver til Ledernes Hovedorganisation.

Resultatet blev, at foreningen i august 2024 ansatte Heidi Kjær som administrativ medarbejder i en timelønnet stilling, ca. 10 timer pr. uge. Heidi har en fortid i TDC Mobil og TDC Erhverv, og kender organisationen rigtigt godt.

Det vil ofte være Heidi, medlemmerne møder på telefon og mail, og som varetager administration i forbindelse med ind- og udmeldelse, mødeafholdelse m.v.

Forhandlinger, og deltagelse i de øverste samarbejdsudvalg i selskaberne, er igen primært blevet varetaget af bestyrelsen, med god opbakning fra alle de lokale talspersoner.

Som nævnt i indledningen, har bestyrelsen gennem året arbejdet med forskellige scenarier, der kan udspille sig de kommende år. Det er bestyrelsens vurdering, at det nuværende setup også er det rigtige i de kommende år. Der har været, og vurderes at være, tid nok til de medlemshenvendelser, der kommer, og resurserne ser ud til at stemme godt overens med opgaverne. Opgaverne er aldrig jævnt fordelt over året, og der har til tider

været lidt spidsbelastning. Det kender de fleste nok fra deres egen hverdag. Men roligere perioder, som fx skoleferierne, har fint kompenseret. Bestyrelsen er bevidst om, at foreningens konstellation er relativt sårbar, idet både central viden og drift primært er bygget op omkring én person og bestyrelsen selv.

Til gengæld er økonomien stærk, og den tætte relation til Ledernes Hovedorganisation, der efterhånden har opnået stort kendskab til vores virke og særlige aftaler, giver god sikkerhed for at kunne videreføre foreningen på ordentlig vis, selv hvis nøglepersoner skulle vælge at stoppe, eller på anden vis ikke længere være tilgængelige.

Samarbejdet med Ledernes Hovedorganisation har fortsat været forbilledligt. Vi supplerer hinanden godt, og den juridiske rådgivning, som vi modtager, er præcis og god. De mange tilbud, kurser, uddannelse, ledersparring og netværk, som vi aldrig som en lille forening selv ville kunne tilbyde, er et stort aktiv for medlemmerne.

Økonomien i LTD er som nævnt stærk. Der er dels opbygget en fornuftig formue, der muliggør videreførelse af foreningen – selv uden indtægter – i en længere periode. Det giver sikkerhed, hvis situationen omkring selskabernes ejerstruktur, overenskomstdækning og andet, pludselig ændrer sig og medlemmernes vilkår skal sikres i nye rammer.

I LTD lægger vi fortsat vægt på, at der skal være fuld gennemsigtighed omkring alle økonomiske forhold, herunder løn og honorarer. Der er fokus på ordentlighed, når det kommer til omkostninger, og foreningens to interne revisorer gennemgår hvert år udgifterne, og stiller spørgsmål til samme. Den eksterne revisor Deloitte er på samme vis grundig i sin gennemgang, og har årligt dialog om regnskabet med bestyrelsen.

Alle transaktioner, så som udbetalinger og betaling af regninger, der foretages, skal godkendes af to personer.

Foreningens formue har hidtil været placeret i PFA Bank, i hhv. Balance A og Balance B. PFA Bank blev i 2024 solgt til Jyske Bank, men de eksisterende investeringer blev videreført uforandret.

Det er relativt konservative investeringer, som vedtægterne foreskriver. Alligevel har afkastet været fint i det forgangne år. Afkastet geninvesteres løbende.

Ultimo 2024 var løn og honorarer i foreningen som følger:

Forperson

Løn / måned 60.523 kr.

Pension 14,5 %

Fri bil / TCO 8.500 kr.

Sekretær

Timeløn 275 kr.

Pension 10 %

Næstforperson

Honorar / måned 6.147 kr.

Bestyrelsesmedlem

Honorar / måned 4.009 kr.

Oplysningerne kan altid findes på foreningens hjemmeside.

Bestyrelsen følger foreningens økonomi tæt, kvartal for kvartal – både set i forhold til antallet af medlemmer, og de løbende udgifter.

Årsregnskabet har gennem efterhånden mange år været godt, med pæne overskud. Det har derfor været nærliggende at overveje at sænke kontingentet yderligere, ud over de

kontingentnedsættelser, der var i både 2021 (15 %) og 2022 (6 %). Ved generalforsamlingen i 2024 lovede bestyrelsen at se nærmere på dette forhold igen i 2025.

Selvom regnskabet for 2024 igen er godt, har bestyrelsen valgt at foreslå uændret kontingent. Baggrunden er primært, at det gode driftsresultat er baseret på de indtægter, som foreningen får fra de to bestyrelsesposter, som hhv. næstforperson Pernille Bloch og forperson Thomas Lech Pedersen, i 2024 blev valgt til i hhv. TDC NET og Nuuday. Fra disse bestyrelsesposter modtager foreningen årligt 450.000 kr. Uden disse indtægter, ville driftsresultatet være negativt. Bestyrelsesposterne løber i udgangspunktet til april 2028, men ændringer i selskabsstrukturen kan uden varsel ændre dette forhold.

En kontingentnedsættelse ville være relativ symbolsk for den enkelte, men have forholdsmæssig stor indvirkning på driftsresultatet.

Ses der på udviklingen i LTD's kontingent, var det for 20 år siden 300 kr. pr. måned. I dag er det tilsvarende på 280 kr. pr. måned, *inkl. fuldt medlemskab i Ledernes Hovedorganisation*. Hertil kommer A-kasse, hvorefter den samlede pris er knap 800 kr. om måneden. Det er faktisk særdeles billigt, både generelt, men særligt, når man sammenligner med andre overenskomstbærende fagforeninger. Gennemsnitsprisen for danske fagforeninger, uden A-kasse, er ca. 450 kr. om måneden, mens A-kassen koster ca. 500 kr. om måneden.

Vi fortsætter vores arbejde for at sikre både gode vilkår og spændende arbejdspladser – og vi arbejder målrettet for, at vi også fremover, skal være omfattet af en overenskomst, der anerkender os som ledere og særligt betroede medarbejdere.

Vores ambition er at være så lokalt til stede som muligt. Vi vælger at prioritere fysiske møder over telefoniske og online-samtaler, fordi den personlige kontakt er det, der virkelig gør os unikke. Coaching, sparring og individuel rådgivning vil fortsat være hjørnestenene i vores tilgang. Det mener vi også er årsagen til, at vi til stadighed får flere og flere medlemmer, der vælger at blive i foreningen, selv når de skifter arbejdsplads.

Derudover vil vi fortsat stille krav til selskaberne om at tilbyde arbejdspladser, der ikke blot er attraktive, men også byder på ordentlige vilkår og konkurrencedygtige lønninger.

I året, der er gået, har LTDs talspersoner igen ydet en stærk indsats lokalt – de har deltaget aktivt i samarbejdsudvalg, provisionsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, kantineudvalg m.v., og haft konstruktiv dialog med ledelsen, samt ført mange vigtige samtaler med medlemmerne.

LTDs bestyrelse har ligeledes arbejdet dedikeret for medlemmernes bedste og har aktivt påvirket den videre kurs for foreningen.

En stor tak til alle – og især til jer medlemmer!

P.b.v.

Thomas Lech Pedersen
Forperson

LTD-udvalg

I foreningen er det besluttet, at udvalg nedsættes ad hoc med de til enhver tid relevante deltagere.

Forhold om eksempelvis foreningens kommunikation, uddannelsespolitik, løn- og bonusforhold, øvrige overenskomstforhold, valg af talspersoner, hverveaktiviteter m.v. behandles mindst 4 gange årligt på møder, hvor samtlige foreningens talspersoner, bestyrelse og sekretariat deltager.

Oversigt over foreningens repræsentanter i andre udvalg

Arbejdsmiljøudvalget i Nuuday

Anni Saust

Arbejdsmiljøudvalget i TDC NET

Klaus Juul Pedersen

Kantineudvalget

Lars Schmidt Lindholm

Bestyrelsen, Nuuday A/S

Thomas Lech Pedersen
(suppleant, Anni Saust)

Bestyrelsen, TDC NET A/S

Pernille Bloch
(suppleant Lars Lindholm)

Samarbejdsudvalg i datterselskaber, enheder, divisioner

Foreningens talspersoner deltager i samarbejdsudvalg i deres respektive enheder, alt efter, hvordan organisationen løbende ændres.

Valgte i LTD

Bestyrelse:

Forperson
 Næstforperson
 Bestyrelsesmedlem
 Bestyrelsesmedlem
 Bestyrelsesmedlem

Thomas Lech Pedersen
 Pernille Bloch
 Anni Saust
 Klaus Juul Pedersen
 Christian Piil

Talspersoner pr. 1. marts 2025:

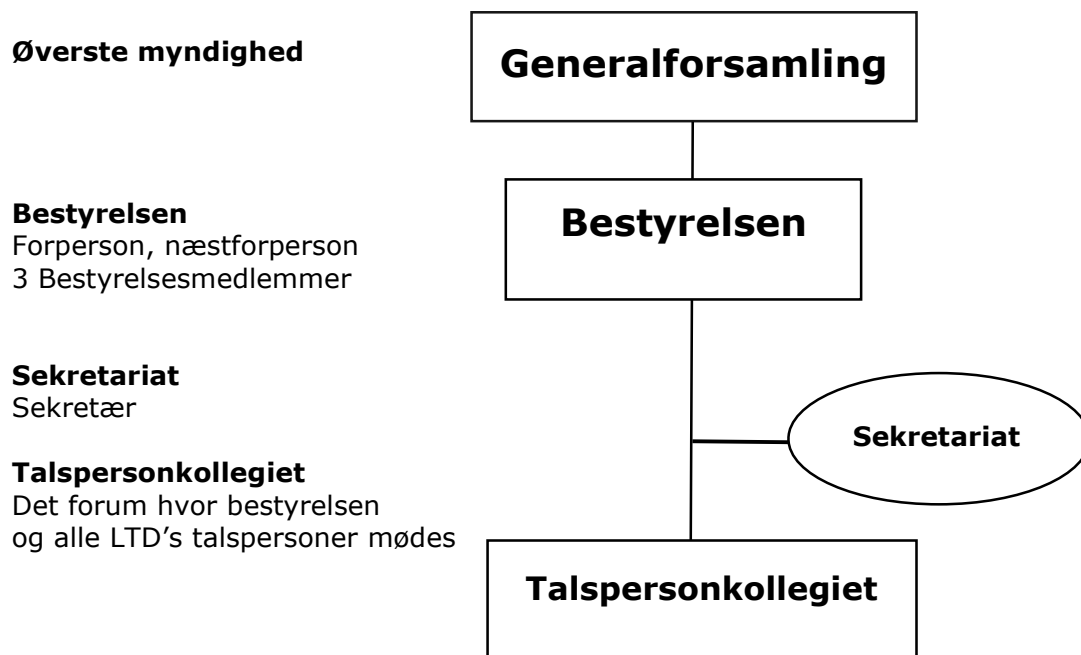
Nuuday – TDC Erhverv, Network & Security (Enterprise)	Christian Piil
Nuuday – TDC Erhverv, Digital Workplace (Enterprise)	Thyge Havgaard Bjerring
Nuuday – TDC Erhverv, Order Fulfilment (S&O)	Betina Vestergaard
Nuuday – TDC Erhverv, O&R Fulfilment (S&O)	Karina Gaarmann
Nuuday – YouSee, Housing & Business	Jesper Suhr
Nuuday – YouSee, Products	Anni Saust
Nuuday – YouSee, Sales, Retail	Rógvi Sigurdsson
Nuuday – YouSee, Sales, Outbound	Halla Tawill
Nuuday – YouSee, Service, P&I Hub	Kim Nielsen
Nuuday – YouSee, Service, Customer Service	Lou Haddad
Nuuday – Yousee, CX Journeys	Trine Walther-Larsen Tikjøb
TDC NET – IT, Technology & Security, Øst	Pernille Bloch
TDC NET – IT, Technology & Security, Vest	Lars Schmidt Lindholm
TDC NET – Fiber Project Design	Karin Hauks
TDC NET – Business & Process Excellence	Klaus Juul Pedersen
TDC NET – Commercial & Partners	Christine Marie Chrysikos
TDC NET – Field Service West & Logistics	Hans Peder Thomsen
TDC NET – Field Service East	Sharon Zargarov

Sekretariat

Sekretær
 Kasserer / Bogholderi
 Ekstern revision
 Intern revision

Heidi Kjær
 Ledernes Hovedorganisation
 Deloitte
 Trine Tikjøb/Lars Lindholm

Foreningens struktur



Selskaber/Enheder/Talpersongrupper/Talpersoner

Talpersoner i overenskomstdækkede selskaber og enheder varetager typisk opgaverne i forbindelse med SU, LSU, m.m.

Talpersoner i overenskomstdækkede områder er valgt af medlemmerne der.

Talpersoner i talpersongrupperne kan vælge en forperson for gruppen. Der afholdes møder efter behov i talpersongrupperne.

Bestyrelsen mødes efter behov med talpersongrupperne lokalt.

Lederforeningen i TDC		
Driftsbudget for 1. januar – 31. december 2025		
	kr.	kr.
Indtægter		
Kontingenter / ca. 75 medlemmer uden A-kasse		91.000
Kontingenter / ca. 475 medlemmer med A-kasse		998.000
Særlige indtægter (bestyrelses honorarer 2025)		435.000
Sekretariatstilskud LH		400.000
Indtægter i alt		1.924.000
Udgifter		
Generalforsamling	20.000	
Honorar (sekretariat, formand og bestyrelse)	1.220.000	
Foreningens ledelse i alt	1.240.000	
Forhandlinger og møder (transport, lokaler, fortæring)	200.000	
Repræsentation (jubilæumsgaver)	30.000	
Diverse omkostninger	15.000	
Talspersoner	100.000	
Sekretariat (husleje, IT, telefoni, uddannelse, kontorhold)	200.000	
Juridisk bistand (skattespørgsmål, ekstern juridisk assistance)	25.000	
Foreningens øvrige omkostninger	570.000	
Omkostninger i alt	1.810.000	
Resultat før kursreguleringer, renter og udbytter		114.000
Renter og udbytter	0	
Kursregulering	0	
Resultat		114.000
Kontingentforslag 2025		
A-kassemedlemmer (uændret)	175	
Uden A-kasse (forhøjet fra 102, kun for nye medlemmer)	175	

Lederforeningen i TDC

Teglholmsgade 1
2450 København SV
CVR-nr. 20 02 12 09

Årsrapport 2024

Godkendt på foreningens generalforsamling, den 27. marts 2025

Dirigent

Gert Winkelmann

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Foreningsoplysninger	1
Ledelsespåtegning	2
Den uafhængige revisors revisionspåtegning	3
De interne revisorers påtegning	6
Ledelsesberetning	7
Resultatopgørelse for 2024	8
Balance pr. 31.12.2024	9
Noter	11
Anvendt regnskabspraksis	13

Foreningsoplysninger

Lederforeningen i TDC

Teglholmsgade 1

2450 København SV

CVR-nr.: 20 02 12 09

Hjemstedskommune: København

Bestyrelse

Thomas Lech Pedersen (forperson)

Pernille Bloch (næstforperson)

Klaus Juul Pedersen

Anni Saust

Christian Piil

Revision

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Intern revision

Trine Walther Larsen Tikjøb

Lars Schmidt Lindholm

Ledelsespåtegning

Ledelsen har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2024 for Lederforeningen i TDC.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2024 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2024.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 27. marts 2025

Bestyrelse

Thomas Lech Pedersen
forperson

Pernille Bloch
næstforperson

Klaus Juul Pedersen

Anni Saust

Christian Piil

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til ledelsen i Lederforeningen i TDC

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Lederforeningen i TDC for regnskabsåret 01.01.2024 - 31.12.2024, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.2024 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.2024 - 31.12.2024 i overensstemmelse med god regnskabsskik jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis.

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af foreningen i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisorers etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med god regnskabsskik jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere foreningens evne til at fortsætte driften, at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant, samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere foreningen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformation kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes,

at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af foreningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om foreningens evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at foreningen ikke længere kan fortsætte driften.
- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf i overensstemmelse med god regnskabsskik, jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om bl.a. det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

Vores konklusion om årsregnskabet omfatter ikke ledelsesberetningen, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om ledelsesberetningen.

I tilknytning til vores revision af årsregnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med årsregnskabet eller vores viden opnået ved revisionen eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation.

Vores ansvar er derudover at overveje, om ledelsesberetningen indeholder krævede oplysninger i henhold til god regnskabsskik.

Baseret på det udførte arbejde er det vores opfattelse, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet. Vi har ikke fundet væsentlig fejlinformation i ledelsesberetningen.

København, den 27. marts 2025

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 33 96 35 56

Susanne Arnfred Møller
statsautoriseret revisor
MNE-nr. mne24625

De interne revisorers påtegning

Foranstående årsregnskab er gennemgået og revideret. Kassebilag og bogføring er stikprøvevis afstemt.

København, den 27. marts 2025

Trine Walther Larsen Tikjøb
intern revisor

Lars Schmidt Lindholm
intern revisor

Ledelsesberetning

Foreningens væsentligste aktiviteter

Foreningens væsentligste aktivitet er fortsat medlemsservice og forhandlinger for ledende og særligt betroede medarbejdere i TDC samt at skaffe medlemmer juridisk assistance.

Usikkerhed ved indregning eller måling

Ingen.

Usædvanlige forhold

Ingen.

Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

Årets resultat anses for tilfredsstillende.

Der er ikke sket ændringer i foreningens aktiviteter.

Resultatopgørelse for 2024

	Note	2024 kr.	2023 t.kr.
Medlemskontingenter		1.262.954	1.308
Bestyrelsesarbejde		450.000	492
Sekretariatstilskud		563.250	394
Foreningsomkostninger	1	(1.891.653)	(1.984)
Andre driftsomkostninger		0	(100)
Afskrivninger		(103.750)	(7)
Resultat af primær drift		280.801	103
Andre finansielle indtægter	2	651.933	362
Andre finansielle omkostninger	3	0	(11)
Ordinært resultat før skat		932.774	454
Skat af årets resultat		(40.219)	(31)
Årets resultat		892.515	423
Resultatdisponering			
Overført til næste år		892.515	423

Balance pr. 31.12.2024

	Note	2024 kr.	2023 t.kr.
Materielle anlægsaktiver		303.781	408
Materielle anlægsaktiver		303.781	408
Andre værdipapirer og kapitalandele	4	6.502.131	5.872
Finansielle anlægsaktiver		6.502.131	5.872
Anlægsaktiver		6.805.912	6.280
Andre tilgodehavender		258.923	112
Tilgodehavende skat		0	8
Periodeafgrænsningsposter		0	9
Tilgodehavender		258.923	129
Likvide beholdninger		638.648	643
Omsætningsaktiver		897.571	772
Aktiver		7.703.483	7.052

Balance pr. 31.12.2024

	Note	2024 kr.	2023 t.kr.
Overførte resultater tidligere år		6.295.920	5.873
Overført resultat		892.515	423
Egenkapital		7.188.435	6.296
Leverandører af varer og tjenesteydelser		105.902	153
Forudbetalte kontingenter		298.472	315
Anden gæld		70.455	257
Skyldig skat		40.219	31
Kortfristede gældsforpligtelser		515.048	756
Gældsforpligtelser		515.048	756
Passiver		7.703.483	7.052
Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed	5		
Begivenheder efter balancedagen	6		

Noter

	<u>2024</u> <u>kr.</u>	<u>2023</u> <u>t.kr.</u>
1. Foreningsomkostninger		
Lønninger	1.334.940	1.424
Mødeaktivitet	241.887	206
Repræsentation	32.878	27
Foreningens ledelse i alt	<u>1.609.705</u>	<u>1.657</u>
Sekretariatet	281.948	327
Øvrige omkostninger i alt	<u>281.948</u>	<u>327</u>
Foreningsomkostninger	<u>1.891.653</u>	<u>1.984</u>
2. Andre finansielle indtægter		
Renter og udbytte værdipapirer	21.916	44
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	630.016	318
	<u>651.932</u>	<u>362</u>
3. Øvrige finansielle omkostninger		
Renter og udbytte værdipapirer	0	0
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	0	0
Renter på mellemregning med Ledernes Hovedorganisation	0	11
	<u>0</u>	<u>11</u>
4. Andre værdipapirer og kapitalandele		
Obligationer og investeringsbeviser	0	0
Aktier	6.502.131	5.872
	<u>6.502.131</u>	<u>5.872</u>

5. Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed

Ingen.

6. Lejeforpligtelser

Der er en huslejeforpligtelse for Teglholmen på 30 t.kr.

7. Begivenheder efter balancedagen

Der er fra balancedagen og frem til i dag ikke indtrådt forhold, som forrykker vurderingen af årsrapporten.

Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for Lederforeningen i TDC for 2024 er aflagt efter årsregnskabslovens regnskabsklasse A og foreningens vedtægter.

Formålet med årsrapporten er at give et retvisende billede af foreningens aktiviteter for regnskabsposten.

Anvendt regnskabspraksis er valgt under hensyntagen til foreningens art og omfang og er uændret i forhold til tidligere år.

Opstillingsform

Resultatopgørelsen er opstillet, så denne bedst viser foreningens aktivitet i det forløbne regnskabsår.

Årsregnskabet aflægges i danske kroner.

Generelt om indregning og måling

Indtægter indregnes i resultatopgørelsen i takt med, at de indtjenes, herunder indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser, der måles til dagsværdi eller amortiseret kostpris. Endvidere indregnes omkostninger, der er afholdt for at opnå årets indtjening, herunder afskrivninger, nedskrivninger og hensatte forpligtelser samt tilbageførsler som følge af ændrede regnskabsmæssige skøn af beløb, der tidligere har været indregnet i resultatopgørelsen.

Aktiver indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil tilflyde foreningen, og aktivets værdi kan måles pålideligt.

Forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske ressourcer vil fragå foreningen, og forpligtelsens værdi kan måles pålideligt.

Ved første indregning måles aktiver og forpligtelser til kostpris. Efterfølgende måles aktiver og forpligtelser som beskrevet for hver enkelt regnskabspost nedenfor.

Ved indregning og måling tages hensyn til gevinster, tab og risici, der fremkommer, inden årsrapporten aflægges, og som be- eller afkræfter forhold, der eksisterede på balancedagen.

RESULTATOPGØRELSEN

Kontingentindtægter

Indtægter fra medlemskontingenter indregnes i resultatopgørelsen, hvis indtægten kan opgøres pålideligt og forventes modtaget.

Anvendt regnskabspraksis

Foreningsomkostninger

Foreningsomkostninger omfatter omkostninger til medlemsinformation, forhandlinger og møder, generalforsamling, juridisk bistand, lønninger, administration m.v.

Andre driftsomkostninger

Andre driftsomkostninger omfatter omkostninger af sekundær karakter set i forhold til virksomhedens hovedaktivitet, herunder tab ved salg af materielle anlægsaktiver.

Finansielle indtægter og omkostninger

Renteindtægter vedrørende obligationer og bankindeståender periodiseres således, at de dækker regnskabsåret, det samme gør sig gældende for rentekomkostningerne.

Skat af årets resultat

Skat af modtaget aktieudbytte.

Materielle anlægsaktiver

Driftsmidler og inventar værdiansættes til kostpris med fradrag af akkumulerede afskrivninger.

Afskrivningsgrundlaget er kostpris med fradrag af forventet restværdi efter afsluttet brugstid.

Der foretages lineære afskrivninger baseret på følgende vurdering af aktivernes forventede brugstider:

Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	3-5 år
---	--------

Fortjeneste eller tab ved afhændelse af materielle anlægsaktiver opgøres som forskellen mellem salgspris med fradrag af salgsomkostninger og den regnskabsmæssige værdi på salgstidspunktet. Fortjeneste eller tab indregnes i resultatopgørelsen under afskrivninger.

Finansielle anlægsaktiver

Andre værdipapirer og kapitalandele består af børsnoterede obligationer og aktier, der af ledelsen anses som anlægsbeholdning. Obligationerne og aktierne måles til dagsværdi. Realiserede og urealiserede kursgevinst og -tab indregnes i resultatopgørelsen.

Tilgodehavender

Tilgodehavender måles til amortiseret kostpris, der sædvanligvis svarer til nominel værdi.

Der foretages nedskrivning til imødegåelse af tab, hvor der vurderes at være indtruffet objektiv indikation på, at et tilgodehavende er værdiforringet. Hvis der foreligger en objektiv indikation på, at et individuelt tilgodehavende er værdiforringet, foretages nedskrivning på individuelt niveau.

Likvide beholdninger

Likvide midler består af posterne indestående i pengeinstitutter.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter, indregnet under aktiver, omfatter afholdte omkostninger vedrørende efterfølgende regnskabsår samt optjente renter.

Foreningsskat og udskudt skat

Aktuelle skatteforpligtelser og tilgodehavende aktuelt skat indregnes i balancen som beregnet skat af årets skattepligtige indkomst, reguleret for skat af tidligere års skattepligtige indkomster. For indeværende år er anvendt en skattesats på 22%.

Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser, som omfatter forudbetalte kontingenter, leverandørgæld og anden gæld indregnes ved lånoptagelse til amortiseret kostpris, der sædvanligvis svarer til nominel restgæld.