



LEDERFORENINGEN I TDC

Marts 2024

Beretning for perioden april 2023 - marts 2024

Ordinær generalforsamling i LTD

Onsdag den 20. marts 2024 kl. 16.15

Generalforsamlingen afholdes på Sletvej 30, 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 onsdag den 6. marts 2024.

Uddybning af punkter på dagsordenen:

Ad. 3 Ingen indkomne forslag.

Ad. 4. Bestyrelse og talspersoner foreslår uændret kontingent.

Ad. 5. Forperson Thomas Lech Pedersen er ikke på valg.

Næstforperson Pernille Bloch er på valg. Pernille er villig til genvalg.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Pernille til genvalg som forperson for en 2-årig periode.

Ad. 6. Bestyrelsesmedlem Anni Saust er ikke på valg.

Bestyrelsesmedlem Klaus Juul Pedersen er på valg. Klaus er villig til genvalg.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Klaus til genvalg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.

Bestyrelsesmedlem Camilla Lilleholt trak sig fra bestyrelsen i løbet af foreningsåret grundet nyt job uden for Nuuday. Talspersonkollegiet supplerede jf. vedtægterne bestyrelsen med talsperson Christian Piil.

Christian Piil er villig til nyvalg som bestyrelsesmedlem.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Christian til nyvalg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.

Ad. 7. De interne revisorer Allan Feld og Lars Lindholm er på valg. Allan er gået på pension og er fratrådt som intern revisor. Lars er villig til genvalg.

Trine Tikjøb er som suppleant trådt ind i stedet i stedet for Allan.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Trine Tikjøb til nyvalg og Lars til genvalg for en 1-årig periode.

Ad. 8. Trine Tikjøb er opstillet som intern revisor og Erik Lund ønsker ikke at genopstille.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Kim Nielsen, Nuuday, og Karin Hauks, TDC NET, til nyvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelsen

Beretning for perioden april 2023 til marts 2024

Indholdsfortegnelse:

Bestyrelsens beretning for april 2023 til marts 2024	3
LTD-udvalg	15
Oversigt over foreningens repræsentanter i udvalg	15
LTDs sammensætning i foreningsåret	16
Foreningens struktur	17
Driftsbudget for perioden 1. januar - 31. december 2024	18
Årsrapport 2023	19

Bestyrelsens beretning 2023 - 2024

Endnu et år er fløjet af sted – som sædvanligt med masser af forandringer, spændende udvikling og tiltag, samt ændringer i ledelse og organisation i selskaberne.

Ny overenskomst

Foreningsåret 2023 startede med forhandlingerne om en ny overenskomst. Overenskomsten udløb 28. februar 2023, og der skulle indgås aftale om en ny.

Det at have overenskomst er selve basis for det at have en lokal forening. Og det er noget ret unikt at have overenskomst for ledere og særligt betroede medarbejdere – det har man ikke ret mange steder.

Og hvad er det nu lige med den der overenskomst? Vores overenskomst er en aftale mellem LTD og TDC NET/Nuuday. Den regulerer en række forhold, som på den måde gælder for alle, fx fridage, arbejdstid, regler ved afskedigelse og meget mere. Det gør det let for arbejdsgiver. Man skal ikke forhandle en masse forhold med hver enkelt medarbejder – det er gjort på forhånd. Det gør det også attraktivt for medarbejderen. En lang række vilkår er på plads allerede ved ansættelsen, og kan ikke bare fjernes af arbejdsgiver efter behag, eller ved varsling.

Vi var spændte på, hvilken tilgang selskabet ville have til forløbet. Foreningen havde ved de senere års overenskomstforhandlinger oplevet en modvilje mod forbedringer uanset, hvad der ellers var i spil på det øvrige arbejdsmarked. Enhver forbedring skulle "betales" med en forringelse. Det har gjort det vanskeligt at komme igennem med ændringer, når holdningen fra arbejdsgiver har været "vi har ingen ønsker til ændringer, så I kan heller ikke få ændret noget".

LTD-overenskomsten er i udgangspunktet meget fleksibel. Der er fx ingen regler om lønudvikling for den enkelte medarbejder, det er et spørgsmål mellem leder og særligt betroet medarbejder, eller mellem chef og leder. Der er også god mulighed for at planlægge og aftale arbejdstid, uden unødige varslinger og administration. Men den sætter også rammerne for arbejdstiden, tillæg for at stå til rådighed, og særlige regler og beskyttelse i forhold til afskedigelse. Den indeholder samtidig en fleksibel pensionsordning, hvor medarbejderen selv har indflydelse på, om man ønsker at spare mere, eller mindre op til pension, og hvordan man ønsker at være forsikret i forhold til kritisk sygdom, erhvervsevnetab og død.

Det gør overenskomsten attraktiv for både arbejdsgiver og medarbejder, set med foreningens øjne.

LTD gik til forhandlingerne med et åbent syn på, hvad der kunne diskuteres, men havde naturligvis forberedt ønsker til ændringer og forbedringer.

Perioden op til forhandlingsstart var præget af stor inflation, og foreningen holdt et vågent øje med udviklingen og resultaterne i de store overenskomster på arbejdsmarkedet.

I de seneste mange år havde foreningens ret til at aftale en såkaldt mindstereguleringsramme været sat ud af kraft efter gensidig aftale og foreningen var forberedt på, at selskabet ønskede at bortforhandle denne ret.

I foreningens bestyrelse blev emnet drøftet indgående og der blev set på de seneste års erfaringer og lønudvikling. Konklusionen blev, at man ville acceptere at afgive retten mod en ordentlig betaling.

Overenskomstforhandlingerne blev påvirket af den voldsomme inflation, og vi stillede fra foreningens side krav om, at der skulle ske generelle lønreguleringer af LTD-området,

selvom det normalt ikke er noget vi har aftalt. Dette for at sikre, at alle ville få en vis grad af beskyttelse af reallønnen. I de seneste mange år har inflationen været endog meget lav, og reallønnen har i en vis grad kunnet fastholdes, trods lille – eller undtagelsesvis manglende – lønregulering. Med hastigt stigende inflation var det ikke længere tilfældet, og nulregulering var i praksis lig med en mærkbar reallønstilbagegang.

Selskaberne var ikke begejstrede for denne model, men det lykkedes dog at blive enige efter en længere periode med forhandlinger.

Resultatet af forhandlingerne endte i hovedtræk med følgende:

- 2 % stigning på pensionen til alle ikke-tjenestemænd pr. 1. juni 2023. Stigningen kunne vælges på lønnen, i stedet for pensionen, hvis man ønskede det.
- 1,75 % lønregulering pr. 1. juni 2023 til alle tjenestemænd.
- 1,75 % lønregulering pr. 1. marts 2024 til alle.

I tillæg til de generelle lønreguleringer, blev der som altid afholdt individuelle lønsamtaler med alle medarbejdere, mere herom senere i beretningen.

Ud over lønreguleringerne blev det aftalt, at LTD gav afkald på retten til at aftale en mindstereguleringsramme. I praksis havde aftalen været sat på pause gennem en længere årrække, og alligevel har LTD-området oplevet fornuftig lønregulering i forhold til benchmark.

Som en del af overenskomstfornyelsen lykkedes det også LTD at komme igennem med to nye årlige, betalte fridage. Det var et ønske fremsat af rigtig mange medlemmer, gennem flere år.

Fremover er 27. december, samt en valgfri dag mellem jul og nytår fridage, og man kan på den måde, med brug af ganske få feriedage, feriefritimer, eller afspadsering, holde en god lang juleferie.

Barselsreglerne blev også forbedret væsentligt, og begge forældre har nu ret til 24 uger med fuld løn efter fødslen, mens moren kan gå fra 6 uger inden fødslen. De nye regler supplerer den nye barselslov og tilskynder medforælderen til at holde mere barsel, end tidligere. Den nye barselslov er blevet ivrigt debatteret, og der er mange holdninger til den. Et af kritikpunkterne har gået på, at barnet i mange tilfælde vil blive sendt tidligere i institution, og et andet, at man ikke skal blande sig i forældres fordeling af barslen. De fleste kan dog blive enige om, at den nye lov vil føre til, at medforælderen kommer til at holde mere barsel, end tidligere – og det var netop den primære intention med ændringen. Det skal blive spændende at følge udviklingen de kommende år.

Helbredsforsikringen, som alle LTD'ere er omfattet af, blev i forbindelse med forhandlingerne flyttet til ens egen pensionsordning, og man betaler den i fremtiden selv via sit pensionsdepot. Man er dog blevet kompenseret på lønnen, så der er ingen reel merudgift for allerede ansatte medarbejdere.

Foreningen og selskabet blev også enige om et nyt grundlag for dataudveksling. Dels af hensyn til overholdelse af GDPR, og dels for at kunne strømline de forskellige udtræk, de hver måned skal lave og på den måde gøre det mindre resursekrævende. For LTD har det givet den fordel, at vi nu har et langt bedre overblik over løn, bonus/provision, og pension. Flere, og mere præcise løndata, som vi tilmed modtager hver måned, giver en rigtig god mulighed for at rådgive om lønforhold. Man kan altid kontakte foreningen for en dialog om sin lønpakke og lønudvikling.

Foreningen rejste derudover krav om, at selskabet skulle opgive den pligtige afgangsalder på 67 år. Det er en meget utidssvarende paragraf i overenskomsten, og sender et helt forkert signal til kommende medarbejdere, og omverdenen. Politikere, og samfundet i øv-

rigt, har forventninger om, at man skal arbejde længere og længere, og folkepensionsalderen vil i løbet af de kommende år blive højere end den pligtige afgangsalder i Nuuday og TDC NET.

Foreningen har tidligere forsøgt at få erklæret paragraffen ugyldig, og førte sagen hele vejen til Højesteret, hvor vi desværre i 2013 tabte sagen.

En afskaffelse af paragraffen vil betyde omkostninger for selskaberne, men omfanget er ukendt. Allerede i dag aftaler en del medarbejdere at fortsætte med at arbejde efter den pligtige afgangsalder, men mange ønsker dog også at fratræde inden folkepensionsalderen, og leve af egne opsparede midler og/eller deres pensionsordning.

Selskabet ville heller ikke ved denne overenskomstforhandling af med paragraffen, men vi har dog aftalt at drøfte emnet i løbet af overenskomstperioden.

Overenskomstperioden blev 2-årig, og vi skal derfor allerede i gang igen i ultimo 2024.

De vigtigste vilkår i overenskomsten er nu:

- 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 2023

Lønsamtalerne blev igen, igen ikke afholdt så tidligt på året, som foreningen kunne ønske sig.

Når lønsamtalerne afholdes sent på året, har ledelsen rigtig god mulighed for at følge med i lønglidningen, altså lønreguleringer, der finder sted uden for den "normale" lønsamtale, fx ved interne stillingsskift, og almindelig forhandling.

Det giver ledelsen bedre muligheder for at styre lønudviklingen, og i sidste ende være mere tilbageholdende, end markedskræfterne egentlig giver anledning til.

Lønreguleringerne sker, uanset tidspunkt for samtalen, pr. 1. april, og foreningerne ser gerne, at alle samtaler er afholdt senest inden sommerferien, men meget gerne tidligere.

Selve lønsamtalerne blev i 2023 afholdt på samme vis som tidligere, altså med leder som ansvarlig for indkaldelse. Foreningen blev som altid kontaktet af en række medlemmer forud for samtalerne, og har ydet sparring, rådgivning om forhandling, og indblik i lønstatistik.

Ofte er opfattelsen fra medlemmer, at "man ikke kan flytte noget ved samtalen" – og det er til en vis grad helt korrekt. Den egentlige forhandling foregår i løbet af året, og det er vigtigt, at man løbende har en dialog med sin leder om ens forventninger. Når først man sidder til selve samtalen, er løbet i store træk kørt, da leder på dette tidspunkt i overvejende grad har afstemt økonomi og fordeling med chefen oven over.

Man skal i god tid inden samtalerne, gerne mindst et halvt år før, sætte sig grundigt ind i sin markedsværdi, særlige kompetencer og præstationer, samt lønniveauet internt. Med

det som udgangspunkt kan man forberede sin leder på, at man har en forventning ud over det normale, hvis det er dét, man ønsker at opnå.

De tider, hvor leder "uddelte" lønregulering efter veludført arbejde, er forbi. Der bliver, groft sagt, set på risikoen for, at medarbejderen smutter, og hvor vigtigt det er at fastholde. Selvfølgelig indgår også andre ting, men uden en konkret presbold, bliver lønreguleringen sjældent meget mere end en vedligeholdelse.

Det ses desværre også, at ledere i visse områder bruger hele lønbudgettet til at løfte få medarbejdere, der er blevet ansat på en alt for lav løn. Det er en forkert brug af lønsystemet, fordi det efterlader de resterende medarbejdere med begrænsede muligheder for fair lønregulering og vedligeholdelse. Hvis man i en afdeling har medarbejdere, som helt tydeligt har lønninger langt fra markedslønnen, bør man prioritere at søge ekstraordinære midler til at få dem på et fornuftigt niveau. Alternativet er øget, u hensigtsmæssig churn – både blandt de pågældende, og de andre i afdelingen. Den medarbejder, der er ansat på en korrekt løn fra starten, og har en berettiget forventning om en markedsmæssig lønudvikling, bør ikke rammes af andre medarbejders historik.

Foreningen har i løbet af året været i dialog med ledelsen i specifikke områder, hvor lønnen helt åbenlyst har været i underkanten af det acceptable. Og det er faktisk lykkedes, som det også er sket tidligere, at få hævet lønnen i disse områder.

Det er meget tilfredsstillende for både medlemmer og forening, når sådanne resultater opnås i godt samarbejde og forståelse med ledelsen.

Hvordan gik den så, løndannelsen i 2023?

I **Nuuday** blev lønnen for fortsat ansatte (altså alle, der var ansat både ved årets start, og årets afslutning), gennemsnitligt hævet med 3,6 %, udover de 2 %, (1,75 % til tjenestemænd) der blev givet generelt.

Alt i alt en regulering af lønningerne på ca. 5,5 %.

Den gennemsnitlige løn, inkl. on target-værdien af eventuel provision eller bonus, er i Nuuday ca. 55.000 kr. ekskl. pension.

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

60 personer (ca. 9 %) i Nuuday fik ingen lønregulering, ud over de generelle, der som noget særligt blev tildelt i 2023, og tildeles i 2024.

Det er et acceptabelt niveau. Lønreguleringerne varierer en del i størrelse, og mere end 50 medarbejdere har fået lønregulering på over 10 %. Der er rift om visse kompetencer, og det er nok det, der viser sig ved en række af disse, relativt store reguleringer.

I **TDC NET** blev lønnen for fortsat ansatte (altså alle, der var ansat både ved årets start, og årets afslutning), gennemsnitligt hævet med 2,8 %, udover de 2 % (1,75 % til tjenestemænd), der blev givet generelt.

Alt i alt en regulering af lønningerne på ca. 4,7 %.

Den gennemsnitlige løn, inkl. on target-værdien af eventuel provision eller bonus, er i TDC NET ca. 51.700 kr.

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

Kun 12 medarbejdere (ca. 4 %) fik ingen lønregulering, udover den generelle. Det vidner om, at der i ledelsen har været opmærksomhed om den særlige situation med kraftigt

stigende inflation, så man umiddelbart har vurderet, at de fleste medarbejdere skulle tilgodeses. Det har så til gengæld betydet, at de fleste lønreguleringer har været af begrænset størrelse.

Lønsamtaler 2024

LTD ser gerne, at samtalerne igangsættes hurtigst muligt.

Efter at mindstereguleringsrammen blev afskaffet ved overenskomstforhandlingerne i 2023, er der intet til hinder for, at samtalerne kan igangsættes tidligt på året. Jf. overenskomstens regler, skal samtalerne tilstræbes påbegyndt umiddelbart efter 1. april og være afsluttede senest 1. juli.

Der presses på for at samtalerne kan komme i gang til tiden, og det er foreningens klare forventning, at de stort set kan være gennemført inden sommerferien.

Selvom der ikke længere er en mindstereguleringsramme, gælder principperne for lønsamtalerne fortsat. Det betyder blandt andet, at den enkelte skal have en forståelig begrundelse for lønsamtalens resultat. Samtalen skal også have karakter af en egentlig løn-drøftelse, men husk, som tidligere nævnt, at forhandlingen i praksis sker inden selve samtalen.

Bonus

Antallet af bonusaftaler (variabel løn, der ikke stammer fra direkte salg), er desværre fortsat faldende. Der bliver stort set ikke indgået nye bonusaftaler, og de aftaler, der stadig er tilbage fra tidligere, bliver i sagens natur færre og færre.

Holdningerne til bonus er mange. Man har gennem tiden haft ordninger, der relaterede sig til konkrete, personlige mål, og man har haft ordninger, der udelukkende relaterede sig til overordnede mål.

Begge typer aftaler kan være fine. Aftaler med konkrete mål kan sætte fokus på særlige indsatsområder, mens aftaler med overordnede mål kan øge fokus på, om det går godt, eller mindre godt. Det kan påvirke holdånden, og det kan være positivt både i gode, og mindre gode tider.

Det er klart foreningens holdning, at bonusaftaler skal gøres tilgængelige for alle medarbejdere, som ønsker dem. Og gerne med mulighed for at indtræde i overordnede aftaler, der relaterer sig til ledelsens indfrielse af mål. Historisk set indfrier ledelsen stort set altid deres kortsigtede mål, og derfor har det også været en særdeles god forretning for de medarbejdere, der for efterhånden mange år siden valgte at beholde deres bonusaftaler, selvom ledelsen, tilbød at købe dem ud.

Der er desværre ingen umiddelbar udsigt til, at der bliver åbnet for deltagelse i bonusordninger, men vi presser på for, at det igen skal blive en mulighed.

Provision

"Den Uendelige Historie" er nærmest en pixibog sammenlignet medføljetonen om provision i TDC Erhverv.

Frem og tilbage er som bekendt lige langt, og efter at have afviklet alle provisionsordninger i TDC Erhverv, valgte man i 2022 at varsle medarbejderne i salgsområderne *tilbage* i provision. Det beskrev vi indgående sidste år.

For de mange LTD'ere med provisionsaftaler, blev det en tilbagevenden til halvårsmål- og aftaler. Og en tilbagevenden til en ret frustrerende hverdag.

Lad os slå fast med det samme: LTD og hovedparten af medlemmerne er *ikke* imod variabel løn i salgsområder. Vi tror heller ikke ledelsen indfører provision for at snyde, sætte folk ned i løn, eller lignende. Provision er selvfølgelig et oplagt værktøj til at belønne de gode resultater, og styre sælgere i den rigtige retning.

Men det kræver mål, der er lette at gennemskue, lette at følge løbende og mulige at påvirke direkte ved en individuel indsats.

Det har desværre ikke været tilfældet. Det setup, man (gen)indførte, ligner i store træk det setup, man havde tidligere.

I (for) lange perioder har den enkelte sælger ikke i acceptabelt omfang kunnet følge med i, hvor man lå i forhold til målsætningen, og i mange tilfælde har der været forskellige opfattelser af, hvad der talte med, og hvorfor. Når en stor del af ens løn påvirkes af ordningen, giver det utryghed, når man ikke ved, hvordan perioden ender. Provisionsaftaler i Nuuday/TDC har historisk set været bygget op omkring opnåelse af indeks, og ikke fx udbetaling af en andel af dækningsbidraget. Det gør, at god performance i praksis er "elastisk i metermål", da man blot kan flytte barren for målopfyldelse. Det er forståeligt nok, da LTD'erne i TDC Erhverv ikke er "styksælgere", men det er og bliver vanskeligt at lave incitamentsskabende provision i området. En bonusordning, som en mindre del af lønpakken, ville være at fortrække.

Vi har som lovet fra starten fulgt indgående med i de opnåede resultater, og vi kan konstatere, at den samlede udbetaling af lønkroner gennemsnitligt er indeksemæssigt højere, end den faste løn, som medarbejderne kom fra. Så der har ikke været tale om en lønnedgang, samlet set, og det er bestemt positivt.

Men variabel løn rammer naturligvis ikke alle lige, og derfor har der i visse områder været en utilfredshed med tingenes tilstand.

I skrivende stund ses der nærmere på enkelte forhold, som overvejes.

Overordnet set har der været en fornuftig dialog med ledelsen, om end foreningen gerne havde set, at man i det første år med et nyt setup, havde udspændt et sikkerhedsnet for at give medarbejderne ro. Når man bliver sat ned i løn, uden at vide, hvad provisionen vil bringe, skaber det helt naturligt en usikkerhed. Og i 2. halvår af 2023 sås også de første eksempler på, at medarbejdere skulle tilbagebetale allerede udbetalt aconto provision. Når man vælger at få aconto provision, altså udbetaling, inden reel optjening, løber man selvfølgelig den risiko – men nogen god oplevelse er tilbagebetaling ikke.

Provisionsaftaler finder man også mange andre steder i Nuuday, og enkelte steder i TDC NET. De fleste steder fungerer de fornuftigt, men nogle steder har der været behov for tilretninger.

LTD følger alle aftaler, og følger særligt med i, om udbetalingerne gennemsnitligt ligger i omegnen af 100 %, og også, hvordan fordelingen er på de omfattede medarbejdere.

Foreningen er stadig af den opfattelse, at provision ikke må være en for stor del af den samlede lønpakke. Det fører ofte til uhensigtsmæssig adfærd – til tider endda kontraproduktive aktiviteter – og for stort fokus på kontrol af data. Målepunkterne skal også være vedkommende, let gennemskuelige, og påvirkelige – samt realistisk opnåelige. Vi så også gerne, at der sideløbende med salgs- og tidsbaserede målepunkter, blev indført aktivitetsbaserede målepunkter for at understøtte den gode adfærd, og salgsfremmende aktiviteter.

De forskellige aftaler følges i lokale Lønudvalg, kaldet Provisionsudvalg, med deltagelse af ledelse, Finans/Økonomi, HR og foreningerne.

Arbejdstid

Arbejdstid, betalt frokostpause, mertid, afspadsering, frihed, rådighedsvagt, tilkaldeordninger, hjemmearbejde, hybridarbejde, fleksible arbejdspladser, og meget, meget mere.

Fleksibilitet er et nøgleord for både ledelse og medarbejdere.

Langt de fleste steder fungerer hverdagen rigtigt godt, og LTD-medarbejderne har i vidt omfang mulighed for selv at tilrettelægge deres arbejde. Man har også mange steder mulighed for at arbejde hjemme efter behov, og nærmere aftale. Der afspadseres, hvis der i

særlige perioder har været ekstraordinært travlt, og der sker udbetaling af mertid, hvis omfanget har været særligt stort, og arbejdsforholdene ikke tillader afspadsring.

Når både medarbejder og selskab udviser stor fleksibilitet, giver det optimale muligheder for gode resultater og et godt arbejdsliv.

Overenskomstens bestemmelser om arbejdstid er egentlig heller ikke så komplicerede:

Man skal arbejde i det omfang, stillingen kræver det, dog principielt 37 timer pr. uge inkl. frokostpause.

Og som allerede nævnt kan mertid afspadsres på tidspunkter, hvor arbejdsforholdene tillader det, fx i enkelte dage, eller, hvis omfanget kræver det, uger. Er omfanget særligt stort, normalt mere end 4 uger, kan det også udbetales.

Desværre er der stadig områder, hvor man ikke rigtigt har forstået det.

Nogle ledere mener, at man "er ansat uden højeste arbejdstid" – uden i øvrigt at forholde sig til overenskomstens øvrige bestemmelser.

Det er IKKE i orden at lade sine medarbejdere arbejde i 45, 50 eller endnu flere timer, uge efter uge, uden at kende sluttidspunktet for den forøgede arbejdsbyrde, og uden at aftale muligheden for afspadsring eller udbetaling.

Man skal huske, at timelønnen falder for hver time, man arbejder ud over 37 timer.

Vi har desværre set situationer med flere hundrede mertimer over relativt korte perioder, hvor ledelsen bare siger "godt arbejde", men ikke mener, at hverken afspadsring, eller udbetaling kan komme på tale.

Det er ikke i orden, og man skal som medarbejder sige fra.

Kender man på forhånd omfanget af merarbejde, bør man allerede dér aftale en honorering for ekstrainsatsen – enten i form af frihed/ferie, eller betaling.

Man har dog også selv et ansvar. Hvis ledelsen ikke ved, at man uge efter uge lægger 50 timer, så er det også svært at gøre noget. Man skal passe på det snigende merarbejde og tage en snak med sin leder, hvis omfanget af ens arbejde konstant overstiger 37 timer. Den 1. juli 2024 træder en ny lov om registrering af arbejdstid i kraft. Det er den danske implementering af EU's arbejdstidsdirektiv.

Formålet med lovforslaget er blandt andet at sikre, at regler om maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer overholdes.

Mange medarbejdere tidsregistrerer allerede, enten fordi, deres tid skal viderefaktureres, eller fordi det skal registreres i forhold til levering af et projekt.

Foreningen vil i foråret drøfte implementeringen med ledelsen. Tidsregistreringssystemer eksisterer allerede i selskaberne, så det er i høj grad mere et spørgsmål om, hvordan de skal anvendes fremover.

At registrere den faktiske arbejdstid vil være en stor ændring for mange LTD'ere. Og selvom det kan synes som en administrativ byrde, og noget bureaukratisk, er det en oplagt mulighed for at synliggøre det faktiske omfang af arbejdstid. Tidligere spørgeskemaundersøgelser, som LTD har gennemført, viste, at mere end 75 % af LTD'erne ofte arbejder mere end 37 timer om ugen.

For at den nye registrering af arbejdstid skal have den ønskede effekt, er det naturligvis en forudsætning, at folk rent faktisk registrerer korrekt. Hvis man blot default registrerer 37 timer, uden skelen til den reelle arbejdsindsats, bliver registreringen omsonst, og spørgsmålet vil så også være, om arbejdsgiver lever op til lovgivningen.

Mere om den sag i de kommende måneder.

At arbejde hjemmefra er for mange blevet en del af arbejdslivet og hverdagen. Holdninger er mange hos både selskab og medarbejdere, og nogle trives med det og er særligt effektive hjemmefra, mens andre ikke trives med det, savner det sociale, og går lidt i stå, når de sidder hjemme.

Lederne har fortsat en stor opgave i den forbindelse, og det er ofte konfliktfyldt farvand, når man tager emnet op.

Der bør være både balance og tages individuelle hensyn. Ingen bør sidde hjemme hver dag, men alle bør have muligheden for at gøre det ind i mellem.

Det værste er rigide regler, hvor ingen bliver rigtigt tilfredse. Udviser man som selskab ikke fleksibilitet, udviser medarbejderen heller ikke fleksibilitet.

Foreningen, og foreningens talspersoner, deltager aktivt i dialogen lokalt. Heldigvis fungerer det fornuftigt rigtig mange steder.

Med mange medarbejdere arbejdende hjemmefra, og mange, der deltager i møder, i, eller uden for arbejdsstedet, er det nærliggende at skære i antallet pladser på kontorerne. Der er ingen grund til, at store kontorområder ligger øde hen. Det er spild af både plads og huslejekroner.

Men det er en svær øvelse, da man i sagens natur ikke kan vide, hvornår hvem er til stede. Det har givet udfordringer til tider, og arbejdsmiljøet har været udfordret nogle steder, hvor der har været pladsmangel. Andre steder har ledelsen undret sig over tomme lokaler. Det bliver nok en "on going proces" at ramme så rigtigt, som muligt.

Organisationsændringer og outsourcing

Op til generalforsamlingen i 2023 arbejdede foreningen intenst med Nuuday's store outsourcing af opgaver til Cap Gemini. En lang række medarbejdere blev outsourcet sammen med deres opgaver, og der blev holdt mange møder med afgivende og modtagende ledere, set på vilkår, opgaver og meget mere. Intentionerne var rigtigt gode. Mange er blevet glade for deres nye arbejdsplads, hvor mulighederne for at udvikle sig inden for IT, er større, end de ville være i Nuuday. Desværre er der også en del, der ikke har oplevet samme glæde. Omstillingen fra at arbejde på en opgave, til at skulle arbejde som IT-konsulent, er stor, og ikke for alle.

Historisk har outsourcing altid været en svær øvelse og foreningen har været involveret i en række situationer, hvor medarbejdere har følt sig forkert placeret, eller tildelt forkerte arbejdsopgaver. Disse situationer er ofte gordiske knuder, der ikke rigtigt lader sig løse, uden løsningen indebærer skift af arbejdsplads.

2023 bød ikke på yderligere, større outsourcinger.

I TDC NET og Nuuday ændres og justeres organisationerne konstant. Rigtigt mange medarbejdere har oplevet at skifte leder, strategien ændres og tilpasses, og man er i konstant bevægelse. Mange ændringer har givet god mening, mens andre mest har føltes som ændring for ændringens skyld.

I samarbejdsudvalgene behandles ændringerne og foreningerne forsøger at komme med input. De fleste steder er dialogen god, men man savner fortsat reelt at kunne påvirke beslutningerne. Det kræver tidlig involvering i planerne, og det er man ikke lige gode til alle steder.

Når medarbejdersiden inddrages tidligt, er der mulighed for at rette eventuelle åbenlyse "smuttere" i organiseringen, og det er muligt at inddrage medarbejdernes input fra kunder, samarbejdspartnere og de interne flows. Mere af det, tak.

Personalereduktioner

Selskaberne reducerer fortsat løbende antallet af medarbejdere.

Igennem flere år har man, i modsætning til tidligere, helt overordnet gennemført afskedigelser som følge af reel automatisering, fravalg af opgaver m.v. Det har givet en større forståelse for stillingsnedlæggelsen, både hos den, der har mistet sin stilling, og hos dem, der bliver tilbage i området.

Desværre valgte man i TDC NET i efteråret 2023 at bryde med princippet: Man nedlagde et større antal stillinger på tværs af foreninger og selskabet med begrundelsen, at man skulle styrkes finansielt, altså spare penge.

LTD er af den klare opfattelse, at en sådan runde ikke burde være nødvendig. Det bør være muligt at planlægge sig ud af en sådan situation, og justere antallet af medarbejdere løbende i forbindelse med churn. Det sender utroligt dårlige signaler, både internt og eksternt, når man gennemfører afskedigelser på denne måde, og det virker demotiverende på de tilbageværende medarbejdere.

I visse tilfælde, både i Nuuday og i TDC NET, har man oplevet, at der er blevet ansat medarbejdere eksternt fra, samtidig, eller umiddelbart efter personalereduktioner har fundet sted.

Selvom det *kan* være i orden, er det bare et utroligt dårligt signal at sende, og det er meget vanskeligt at kommunikere, hvorfor det er nødvendigt. Man bør i respekt for alle parter forsøge at time det, så det ikke ligger oven i hinanden.

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

Ud over afskedigelser som følge af personalereduktioner, overtallighed, er der også hele tiden et flow af medarbejdere, som er forbi foreningen.

Det kan være grundet sygdom, samarbejdsvanskeligheder, performance, fejlplacering, mobning, dårlig kemi mellem leder og medarbejder, eller alt muligt andet.

Står man i en vanskelig situation kan det være svært at tale med kolleger, HR eller leder. Her oplever vi i foreningen, at rigtigt mange søger sparring eller rådgivning. Vi ser det som en af vores kerneopgaver at være til rådighed i alle mulige (og umulige) situationer. Det er her vi som lokalt forankret forening, med dyb indsigt i organisationen, virkelig kan gøre en forskel ved at være fysisk til stede for møder, og ikke blot være i den anden ende af en telefonsamtale.

Dårlig kemi mellem leder og medarbejder, og lignende situationer, kræver selvfølgelig ikke nødvendigvis fagretlig, eller juridisk rådgivning, så her er det mere kendskabet til muligheder, samt indsigt i organisation og HR, som gør, at vi kan bistå medlemmerne. Mange bruger også foreningen som et fortroligt rum, hvor man kan sige nogle ting højt, og få en dialog om muligheder og forhold, som måske kan være svære at drøfte med andre.

En del situationer ender desværre med, at medarbejdere må fratræde deres stillinger. Når situationen er nået dertil, og der ikke længere er mulighed for at fortsætte i en stilling internt, forhandler foreningen på vegne medlemmet de bedst mulige vilkår. Mange års erfaring, og et glimrende samarbejde med advokaterne i Ledernes Hovedorganisation gør, at der i langt de fleste tilfælde opnås tilfredsstillende resultater.

Valg til A/S-bestyrelserne

Primo 2024 var der valg til bestyrelserne i hhv. Nuuday A/S og TDC NET A/S.

LTD var i forvejen repræsenteret i begge bestyrelser ved næstforperson i LTD, Pernille Bloch, i TDC NET A/S, og forperson Thomas Lech Pedersen i Nuuday A/S.

Begge opnåede at blive valgt, og der skal lyde en stor tak til alle medlemmer for den massive opbakning. LTD er i begge selskaber "den lille organisation", og derfor var det særligt vigtigt, at medlemmerne var så aktive og loyale, at det lykkedes begge at blive valgt.

Vigtigheden af at sidde med i selskabernes bestyrelser må ikke undervurderes. Selvom medarbejderrepræsentanterne jo ikke har flertal, og derfor i sagens natur ikke kan forhindre, eller vedtage noget egenhændigt, giver deltagelsen en helt unik direkte adgang til både topledelse og ejere.

Med udgangspunkt i det store kendskab til medarbejdere på tværs af begge selskaber, og i hele organisationen, er det LTDs klare holdning, at medarbejderrepræsentanterne i bestyrelserne skal komme fra de tre forhandlingsberettigede organisationer: Dansk Metal Tele, AC-Tele og LTD.

Foreningernes daglige kontakt til mange forskellige medarbejdere og samarbejdet med selskabernes ledelser, og hinanden, giver mulighed for at koordinere indsats og påvirkning i bestyrelserne. Det er en ganske særlig rolle at være medarbejderrepræsentant: Man har et ansvar for at repræsentere *alle* medarbejdere. Det er samtidig en vanskelig rolle, for man kan stort set ikke viderefremde noget som helst af den information, man får adgang til. Det gør det også svært at flage, når man har været involveret i sager af betydning for medarbejderne.

Med valget til begge bestyrelser er grundlaget for LTDs fortsatte indsigt og indflydelse på højeste niveau i de kommende 4 år, bevaret.

Endnu en gang tak.

Medlemstilbud

TJM Forsikring

Rigtig mange medlemmer 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 forsikringselskabers og det betyder attraktive priser og høj kvalitet for alle kunder.

TJM Forsikring har 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 leje sommerhuse på Bornholm (senere i 2024), i Toscana, Blåvand og Skagen, samt lejligheder i Berlin, Rom og Prag til meget fordelagtige priser.

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.

Forbrugsforeningen

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

TDC Pensionskasse

Antallet af aktive tjenestemænd fortsætter med at falde – naturligvis, da de løbende går på pension, og ingen nye kommer til.

Foreningen har som altid haft et rigtigt godt samarbejde med TDC Pensionskasse, hvilket giver mulighed for, at LTD kan yde den bedst mulige service og rådgivning til medlemmerne.

Og også medlemmerne giver udtryk for, at man altid kan få hurtig hjælp og rådgivning, når spørgsmålene melder sig, eller man har brug for beregninger af pensionen.

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.

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.

Foreningen – nu og fremover

I efteråret 2023 flyttede LTD fra lokalerne, lige under kaffebaren i Tegllholmen, til et nyt kontor i bygning D.K59, lige ved kantinen. Bygning G, hvor det gamle kontor lå, skulle udlejes til ekstern lejer, og vi kunne derfor ikke blive boende. Efter flere drøftelser med selskabet, fik vi tilbudt det nye lokale, som vi er blevet meget glade for. Tilmed er huslejen noget lavere, så alt i alt en god løsning.

”Vi ændrer organisationen” er en sætning, de af os, der har været i selskaberne længe, har hørt utallige gange.

I foreningen har vi også løbende ændret og tilpasset organisationen. Aldrig med ændringer, for ændringens skyld, men med tilpasninger til den virkelighed, vi har befundet os i.

I 2018 traf medlemmerne på en ekstraordinær generalforsamling en enstemmig beslutning om at tilslutte sig Ledernes Hovedorganisation og 1. april 2019 startede samarbejdet formelt.

Årsagerne var flere – hovedsagelig fusionen af LO og FTF til ”FH”, som LTD ikke kunne se sig selv i, men også et forsøg på at tilpasse foreningen til en fremtid med færre medlemmer og deraf færre resurser. Selvom organisationsgraden stort set fastholdes, så falder antallet af medlemmer kontinuerligt. Såvel TDC NET, som Nuuday, reducerer løbende antallet af

medarbejdere, og begge selskaber, skal i fremtiden fungere med færre medarbejdere, end i dag. LTD-overenskomsten er fx faldet med mere end 50 personer inden for de seneste 12 måneder, svarende til ca. 5,5 %.

Tiden flyver og næsten 5 år er gået siden starten af samarbejdet med Ledernes Hovedorganisation. Det har været en virkelig positiv oplevelse at være en del af Lederne. Samarbejdet fungerer godt, og Ledernes tilbud til medlemmerne supplerer LTD rigtigt godt. I LTD holder vi fokus på alt det lokale, og i særdeleshed overenskomsten. Der er fortsat brug for den lokale involvering i Samarbejdsudvalg, samt den tætte kontakt til ledelse og medlemmer.

Ultimo 2023 var der statusmøde mellem repræsentanter fra Ledernes juridiske afdeling, som vi i LTD arbejder tæt sammen med. Der var stor tilfredshed med samarbejdet på begge sider, og det blev aftalt at indgå dialog om yderligere samarbejde henover over foråret 2024, fx om telefonbesvarelse, og administrative opgaver.

Nedbringelse af administrative opgaver i LTD, automatisering, og mere effektiv behandling af data og statistik, gør det muligt at fokusere endnu mere på den lokale, personlige kontakt – selv med samme, eller færre resurser.

Foreningens økonomi er fortsat stærk, med en god buffer til dårligere tider, og økonomien er også understøttet af de to, netop vundne bestyrelsesposter i selskaberne, der bidrager med knap 500.000 om året. Når medlemstallet falder, er det dog nødvendigt med forskellige tilpasninger for også at sikre en bæredygtig drift i fremtiden, og med udgangspunkt i dialogen med Lederne, forventer vi at kunne melde forskellige mindre ændringer ud senere på året.

Vi vil fortsætte arbejdet for gode vilkår og gode arbejdspladser, og fortsætte arbejdet for, at vi også i fremtiden som noget helt særligt, kan være omfattet af en overenskomst som ledere og særligt betroede medarbejdere.

Det er ambitionen at være så lokalt til stede som muligt. Altid tilbyde det fysiske møde, fremfor kun telefonisk og online. Det er her vi skal blive ved at adskille os. Coaching, sparring og rådgivning på et personligt niveau vil blive prioriteret.

Og så vil vi selvfølgelig fortsat holde selskaberne til ilden i forhold til at være gode, attraktive arbejdspladser, med ordentlige vilkår og lønninger.

Igen i år har LTDs talspersoner ydet en stor indsats lokalt. Deltagelse i Samarbejdsudvalg, dialog og drøftelser med ledelsen, og vigtigst: masser af samtaler med medlemmer.

LTDs bestyrelse har også ydet en stor indsats overfor medlemmerne, og med at udstikke retningen for foreningen.

En stor tak til alle – ikke mindst alle medlemmerne!

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

Arbejds miljøudvalget i Nuuday

Anni Saust

Arbejds miljøudvalget 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.

LTDs sammensætning i foreningsåret

Bestyrelse:

Forperson
 Næstforperson
 Bestyrelsesmedlem
 Bestyrelsesmedlem
 Bestyrelsesmedlem (*udpeget af talspersonkollegiet*)

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

Talspersoner:

Nuuday – TDC Erhverv, Solutions Øst
 Nuuday – TDC Erhverv, Solutions -Vest
 Nuuday – TDC Erhverv, Collaboration Sales
 Nuuday – TDC Erhverv, Sales & Operations
 Nuuday – TDC Erhverv, Sales & Operations
 Nuuday – YouSee, Housing & Business
 Nuuday – YouSee, CX & Connectivity
 Nuuday – YouSee, Retail – Øst
 Nuuday – YouSee, Retail – Vest
 Nuuday – YouSee, Support & Billing
 Nuuday – Yousee, Journeys
 TDC NET – Technology, Operations, Øst
 TDC NET – Technology, Operations, Vest
 TDC NET – Technology, Infrastructure
 TDC NET – IT
 TDC NET – Fiber Design & Delivery
 TDC NET – Business & Process Excellence
 TDC NET – Field Service-East
 TDC NET – Field Service-West
 TDC NET – Commercial & Partners

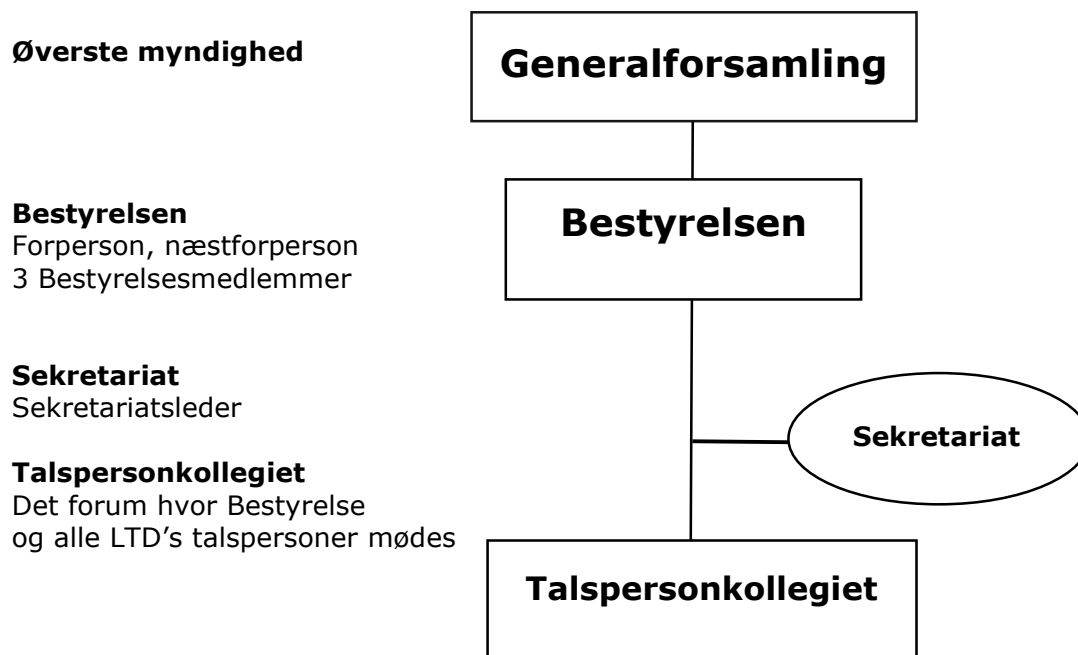
Kristian Ambrosius Andersen
 Christian Pii
 Thyge Havgaard Bjerring
 Betina Vestergaard
 Karina Gaarmann
 Jesper Suhr
 Anni Saust
 Rógvi Sigurdsson
 Kim Nielsen
 Halla Tawill
 Trine Walther-Larsen Tikjøb
 Pernille Bloch
 Lars Schmidt Lindholm
 Erik Gade Nielsen
 Jesper Duvander
 Karin Hauks
 Klaus Juul Pedersen
 Erik Lund
 Lars Lichtenstein
 Christine Marie Chrysikos

Sekretariat

Sekretariatsleder
 Kasserer / Bogholderi
 Ekstern revision
 Intern revision

Janne Kjær
 Ledernes Hovedorganisation
 Deloitte
 Trine Tikjøb/Lars Lindholm

Foreningens struktur



Selskaber/Enheder/Talspersongrupper/Talspersoner

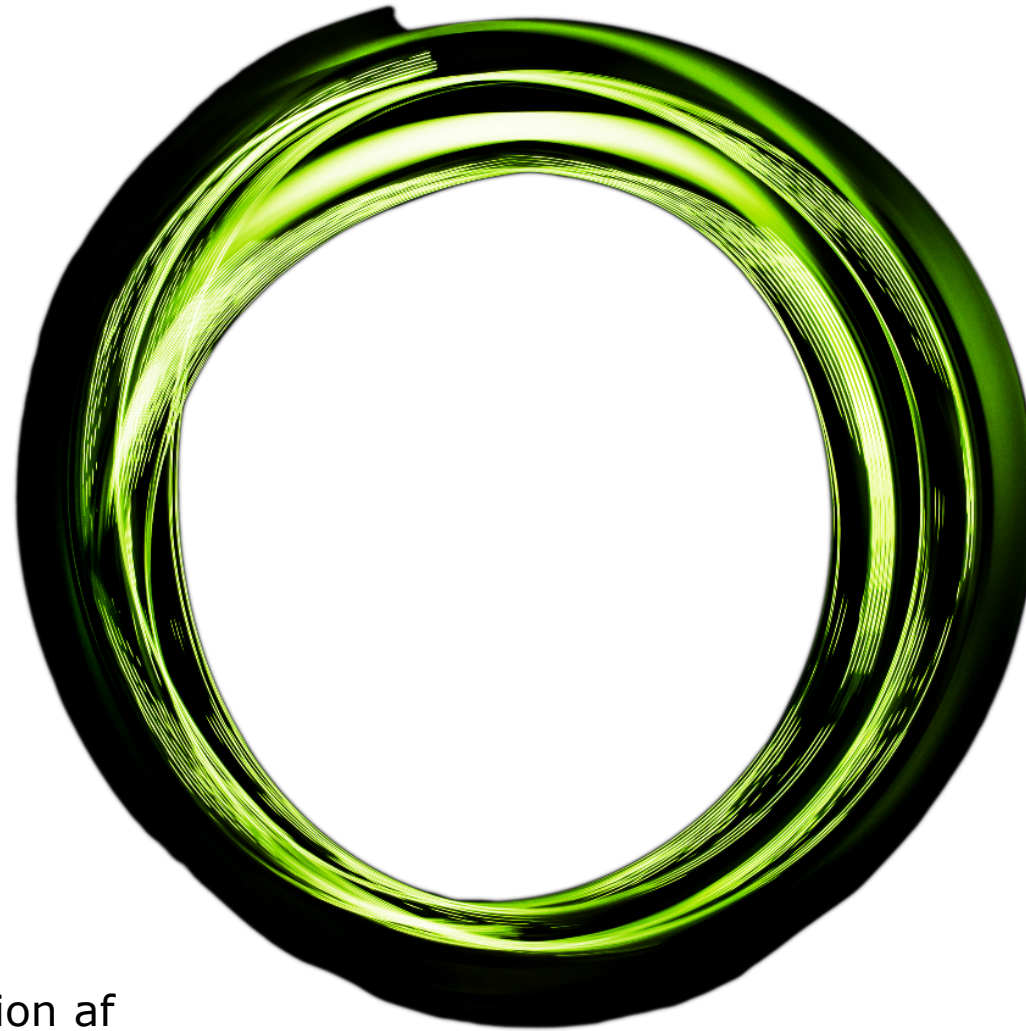
Talspersoner i overenskomstdækkede selskaber og enheder varetager typisk opgaverne i forbindelse med SU, LSU, m.m.

Talspersoner i overenskomstdækkede områder er valgt af medlemmerne der.

Talspersoner i talspersongrupperne kan vælge en forperson for gruppen. Der afholdes møder efter behov i talspersongrupperne.

Bestyrelsen mødes efter behov med talspersongrupperne lokalt.

Lederforeningen i TDC		
Driftsbudget for 1. januar – 31. december 2024		
	kr.	kr.
Indtægter		
Kontingenter / ca. 90 medlemmer uden A-kasse		110.000
Kontingenter / ca. 500 medlemmer med A-kasse		1.050.000
Særlige indtægter (bestyrelses honorarer 2024)		435.000
Lønrefusion (fast)		380.000
Indtægter i alt		1.975.000
Udgifter		
Generalforsamling	20.000	
Honorar (sekretariat, formand og bestyrelse)	1.200.000	
Foreningens ledelse i alt	1.220.000	
Forhandlinger og møder (transport, lokaler, fortæring)	150.000	
Repræsentation (jubilæumsgaver)	30.000	
Diverse omkostninger	15.000	
Talspersoner	100.000	
Sekretariat (husleje, IT, telefoni, uddannelse, kontorhold)	275.000	
Juridisk bistand (skattespørgsmål, ekstern juridisk assistance)	25.000	
Foreningens øvrige omkostninger	595.000	
Omkostninger i alt	1.815.000	
Resultat før kursreguleringer, renter og udbytter		160.000
Renter og udbytter	0	
Kursregulering	0	
Resultat		160.000
Kontingentforslag 2024 (uændret)		
A-kassemedlemmer	175	
Uden A-kasse	102	



Lederforeningen i TDC

Rapportering vedrørende revision af
årsregnskabet for 2023

20. marts 2024

Audit & Assurance 

Konklusion på vores revision

Vi vil forsyne årsregnskabet med en revisionspåtegning som afslutning på vores revision

Vi kan erklære, at vi opfylder lovgivningens krav til uafhængighed, og at vi under revisionen har modtaget alle de oplysninger, vi har anmodet om.

Vi afgiver en revisionspåtegning uden modifikationer, fremhævelser eller andre rapporteringsforpligtelser.

Der er ikke konstateret tilsigtede eller utilsigtede fejl under revisionen.

Konklusion

Vi har afsluttet vores revision af det af ledelsen aflagte årsregnskab for 2023.

Hvis ledelsen godkender årsrapporten i den foreliggende form, vil vi forsyne årsregnskabet med en revisionspåtegning uden modifikationer, fremhævelser eller andre rapporteringsforpligtelser.

Vi har derudover gennemlæst ledelsesberetningen for at påse, at informationerne i ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og de informationer, som vi i øvrigt er blevet bekendt med i forbindelse med vores revision.

Vi vil afgive en særskilt udtalelse om, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet.

Ikke-korrigerede fejl

Vi har ikke kendskab til fejl i årsrapporten, som ikke er rettet i forbindelse med revisionen.

Going concern

Ledelsen har valgt at aflægge årsregnskabet ud fra going concern-princippet.

Baseret på vores revision er vi enige i ledelsens vurdering.

Kontrol af ledelsens pligter

Vi har foretaget kontrol af, at ledelsen overholder de pligter, som den ifølge lovgivningen er pålagt med hensyn til at:

- Oprette og føre bøger, fortegnelser og protokoller (f.eks. mødereferater).

Bemærkninger vedr. bogføringsloven

Vi har under vores revision konstateret, at foreningen ikke ved indgangen til regnskabsåret 2023 var i mål med udarbejdelsen af de procedurebeskrivelser, som kræves udarbejdet i henhold til bogføringsloven.

Procedurebeskrivelserne skal sikre,

- 1) at alle foreningens transaktioner løbende registreres,
- 2) at foreningens regnskabsmateriale opbevares på betryggende vis, og
- 3) overblik over ansvarlige for procedurerne efter 1 og 2.

Procedurebeskrivelserne er udarbejdet inden afslutning af vores revision af 2023 årsrapporten.

Forespørgsler om besvigelser og ledelsens regnskaberklæring

Vi har i forbindelse med vores revision haft drøftelser med den daglige og øverste ledelse om kendskabet til besvigelser, herunder opnået forståelse for hvordan den øverste ledelse udøver tilsyn med den daglige ledelses processer til identifikation og reaktion på risici for besvigelser, ligesom vi har indhentet ledelsens regnskaberklæring fra den daglige ledelse.

Vi er blevet oplyst af ledelsen om, at den ikke har kendskab til konstaterede, påståede eller formodede besvigelser.

Ledelsespåtegning

Ledelsen skal afgive en påtegning på årsregnskabet, hvori det bekræftes, at årsregnskabet

- er blevet godkendt.
- giver et retvisende billede af aktiver, passiver, finansiel stilling samt resultatet i overensstemmelse med årsregnskabsloven og samt foreningens vedtægter.
- indeholder en beretning, som indeholder en retvisende redegørelse for de forhold, beretningen omhandler.

Ledelsens regnskaberklæring

Som led i revisionen har ledelsen afgivet en regnskaberklæring over for os.

Forespørgsler om besvigelser

Det er pålagt os at indhente udtalelser fra den daglige og øverste ledelse om eventuelle konstaterede, påståede eller formodede besvigelser eller fejlinformationer.

Den daglige ledelse har oplyst over for os, at de ikke har kendskab til konstaterede, påståede eller formodede besvigelser, ligesom der ikke vurderes at være særlig risiko for væsentlige fejl i virksomhedens årsregnskab som følge af regnskabsmanipulation eller misbrug af aktiver.

Den øverste ledelse bekræfter ved underskrift på dette dokument følgende:

1. At den øverste ledelse er bekendt med ledelsens ansvar for udformning og implementering af interne kontroller til at forebygge og opdage besvigelser.
2. At der efter den øverste ledelses vurdering ikke er særlig risiko for besvigelser, og at foreningen har et effektivt kontrolmiljø, der afdækker risikoen for væsentlig fejlinformation i årsrapporten, herunder fejl i årsrapporten som følge af regnskabsmanipulation eller misbrug af foreningens aktiver.
3. At den øverste ledelse ikke har kendskab til oplysninger om konstaterede, påståede eller formodede besvigelser, der kan have involveret ledelsen eller medarbejdere, og som kan have en væsentlig betydning for årsrapporten.

Virksomhedens interne kontrolmiljø

Vi har gennemgået forretningsgange og interne kontroller på udvalgte områder

Revisionen har omfattet en vurdering af, om virksomhedens rapporteringssystemer, forretningsgange og interne kontroller fungerer forsvarligt. Formålet er at påse, om der i bogholderiet findes korrekte, troværdige og rettidige registreringer som grundlag for regnskabsaflæggelsen.

Foreningen har manglende funktionsadskillelse på alle væsentlige regnskabsområder. Dette øger risikoen for fejl i årsregnskabet som følge af tilsigtede eller utilsigtede handlinger eller mangler.

Særligt kan manglende funktionsadskillelse på likvidområdet og lønområdet betyde, at såvel tilsigtede som utilsigtede udbetalinger kan ske til ikke-relevante modtagere.

Vurdering af internt kontrolmiljø, herunder manglende funktionsadskillelse

Foreningens administrations- og økonomifunktion varetages af så få personer, at der ikke kan etableres en reel funktionsadskillelse mellem disponerende, registrerende og kontrollerende funktioner i foreningen.

Endvidere er der ikke etableret detaljerede forretningsgange og interne kontroller, der forebygger og opdager fejl i årsregnskabet. Disse forhold forøger risikoen for fejl som følge af tilsigtede eller utilsigtede handlinger eller mangler.

Som følge af den manglende funktionsadskillelse anbefaler vi, at den daglige ledelse følger nøje med i foreningens løbende økonomiske udvikling og generelt forholder sig kritisk til økonomiske rapporter mv.

Vi skal bemærke, at vi under vores revision ikke har konstateret fejl som følge af den manglende funktionsadskillelse. Som følge af den manglende funktionsadskillelse anbefaler vi, at den daglige ledelse følger nøje med i virksomhedens løbende økonomiske udvikling og generelt forholder sig kritisk til økonomiske rapporter mv.

Foreningens it-anvendelse

Vi har ikke gennemgået foreningens generelle it-kontroller, da vi har vurderet, at foreningens it-anvendelse og eventuelle svagheder eller mangler i foreningens generelle it-kontroller ikke vil kunne medføre væsentlige fejl eller mangler i årsregnskabet.

Beholdningseftersyn

I forbindelse med vores revision har vi foretaget gennemgang af forretningsgangen for de likvide beholdninger og vurderet, at der ikke er væsentlige risici forbundet hermed. Som følge heraf har vi ikke foretaget uanmeldt beholdningseftersyn som led i revisionen.

Underskrifter

Fremlagt på generalforsamling den 20.03.2024

Revisionens formål, omfang og udførelse, revisors rapportering samt ansvarsfordelingen mv. er beskrevet i Deloitte's "Standardvilkår og -betingelser".

Vores aftalebrev indeholder link til disse, og vi skal anbefale, at alle ledelsesmedlemmer gør sig bekendt med beskrivelsen af revisionens formål, omfang og udførelse, revisors rapportering samt ansvarsfordelingen mv.

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Susanne Arnfred Møller

statsautoriseret revisor

Bestyrelse

Thomas Lech Pedersen

Forperson

Pernille Bloch

Næstforperson

Klaus Juul Pedersen

Anni Saust

Christian Pii



Om Deloitte

Deloitte er leverandør af brancheførende revisions- og erklæringsopgaver, skattemæssige og juridiske ydelser, konsulentytelser, finansiel rådgivning og ydelser inden for risikostyring til næsten 90% af virksomhederne på Fortune Global 500®-listen og tusindvis af private virksomheder. Vores medarbejdere leverer målbare og varige resultater, der medvirker til at styrke offentlighedens tillid til kapitalmarkederne, gøre det muligt for kunder at udvikle sig og trives samt vise vejen til en stærkere økonomi, et mere lige samfund og en bæredygtig verden. Deloitte blev grundlagt for mere end 175 år siden og findes i dag i over 150 lande og territorier. Læs mere på www.deloitte.com om, hvordan Deloittes mere end 450.000 medarbejdere gør en forskel.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte er en betegnelse for et eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limiteds (DTTL) medlemsfirmaer, dets netværk af medlemsfirmaer og disses tilknyttede virksomheder (samlet betegnet "Deloitte-organisationen"). DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og ethvert af dets medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder er selvstændige og uafhængige juridiske enheder, som ikke kan forpligte hinanden over for tredjemand. DTTL og de enkelte DTTL-medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder er kun ansvarlige for egne handlinger og undladelser. DTTL leverer ikke ydelser til kunder. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.

Lederforeningen i TDC

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

Årsrapport 2023

Godkendt på foreningens generalforsamling, den 20. marts 2024

Dirigent

Gert Winkelmann

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Foreningsoplysninger	1
Ledelsespåtegning	2
Den uafhængige revisors revisionspåtegning	3
De interne revisorerers påtegning	6
Bestyrelsesberetning	7
Resultatopgørelse for 2023	8
Balance pr. 31.12.2023	9
Noter	11
Anvendt regnskabspraksis	12

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 2023 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 2023 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2023.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 20. marts 2024

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 01.01.2023 - 31.12.2023, 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. 31.12.2023 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.2023 - 31.12.2023 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

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 revisoreres 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 årsregnskabsloven 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 fortsatdrift 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 regnskabskik, 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 årsregnskabsloven.

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 20. marts 2024

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 20. marts 2024

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 2023

	Note	2023 kr.	2022 t.kr.
Nettoomsætning	1	1.308.299	1.419
Bestyrelsesarbejde		492.188	536
Sekretariatstilskud		393.866	378
Eksterne omkostninger	2	(1.983.849)	(2.019)
Andre driftsomkostninger		(100.000)	0
Afskrivninger		(7.469)	0
Resultat af primær drift		103.035	314
Andre finansielle indtægter	3	361.863	57
Andre finansielle omkostninger	4	(10.552)	(655)
Ordinært resultat før skat		454.346	(284)
Skat af årets resultat		0	0
Årets resultat		454.346	(284)
Resultatdisponering			
Overført til næste år		454.346	(284)

Balance pr. 31.12.2023

	Note	2023 kr.	2022 t.kr.
Materielle anlægsaktiver		407.531	0
Materielle anlægsaktiver		407.531	0
Andre værdipapirer og kapitalandele	5	5.872.115	3.725
Finansielle anlægsaktiver		5.872.115	3.725
Anlægsaktiver		6.279.646	3.725
Andre tilgodehavender		112.500	199
Tilgodehavende skat		8.320	12
Periodeafgrænsningsposter		8.500	20
Tilgodehavender		129.320	231
Likvide beholdninger		643.122	2.487
Omsætningsaktiver		772.442	2.718
Aktiver		7.052.088	6.443

Balance pr. 31.12.2023

	Note	2023 kr.	2022 t.kr.
Overførte resultater tidligere år		5.873.225	6.157
Overført resultat		<u>454.346</u>	<u>(284)</u>
Egenkapital		<u>6.327.571</u>	<u>5.873</u>
Leverandører af varer og tjenesteydelser		153.009	44
Forudbetalte kontingenter		314.656	330
Anden gæld		<u>256.852</u>	<u>196</u>
Kortfristede gældsforpligtelser		<u>724.517</u>	<u>570</u>
Gældsforpligtelser		<u>7.052.088</u>	<u>570</u>
Passiver		<u>7.052.088</u>	<u>6.443</u>
Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed	6		
Begivenheder efter balancedagen	7		

Noter

	2023	2022
	kr.	t.kr.
1. Nettoomsætning		
Medlemskontingenter	1.308.299	1.419
	1.308.299	1.419
2. Eksterne omkostninger		
Lønninger	1.424.162	1.494
Mødeaktivitet	206.014	268
Repræsentation	26.421	30
Foreningens ledelse i alt	1.656.597	1.792
Sekretariatet	327.252	227
Øvrige omkostninger i alt	327.252	227
Eksterne omkostninger	1.983.849	2.019
3. Andre finansielle indtægter		
Renter og udbytte værdipapirer	43.889	57
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	317.974	0
	361.863	57
4. Øvrige finansielle omkostninger		
Renter og udbytte værdipapirer	0	15
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	0	640
Renter på mellemregning med Ledernes Hovedorganisation	10.552	0
	10.552	655
5. Andre værdipapirer og kapitalandele		
Obligationer og investeringsbeviser	0	2.816
Aktier	5.872.115	909
	5.872.115	3.725
6. Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed		
Ingen.		
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 2023 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, udover enkelte reklassifikationer. Sammenligningstallene er tilpasset.

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

Eksterne omkostninger

Eksterne omkostninger 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 nominal 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.