



LEDERFORENINGEN I TDC

# Marts 2023

---

## Beretning for perioden april 2022 - marts 2023

---

## Indkaldelse til ordinær generalforsamling i LTD

---

Der indkaldes hermed til ordinær generalforsamling i LTD,

Torsdag den 23. marts 2023 kl. 16.15

Generalforsamlingen afholdes i Teglholmen, 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 9. marts 2023.

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 på valg. Thomas er villig til genvalg.  
Bestyrelse og talspersoner indstiller Thomas til genvalg som forperson for en 2-årig periode.

Næstforperson Kurt Nielsen er ikke på valg.

Kurt har dog valgt at gå på pension og trækker sig derfor fra posten.

Bestyrelse og talspersoner indstiller nuværende bestyrelsesmedlem, Pernille Bloch til nyvalg som næstforperson for en 2-årig periode.

Ad. 6. 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.

Bestyrelsesmedlem Pernille Bloch er ikke på valg, men er opstillet som næstforperson.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Klaus Juul Pedersen, til nyvalg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.

Bestyrelsesmedlem Camilla Lilleholt er ikke på valg.

Ad. 7. De interne revisorer Allan Feld og Lars Lindholm er på valg. Begge er villige til genvalg.  
Bestyrelse og talspersoner indstiller Allan og Lars til genvalg for en 1-årig periode.

Ad. 8. De interne revisorsuppleanter Klaus Juul Pedersen og Erik Lund er på valg. Erik er villig til genvalg, mens Klaus er opstillet til bestyrelsen.

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

Bestyrelsen

---

## **Beretning for perioden april 2022 til marts 2023**

---

### **Indholdsfortegnelse:**

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Bestyrelsens beretning</b>                                  | <b>side 3</b>  |
| <b>Udvalg</b>  | <b>side 14</b> |
| <b>LTDs sammensætning i foreningsåret</b>                      | <b>side 15</b> |
| <b>Foreningens struktur</b>                                    | <b>side 16</b> |
| <b>Driftsbudget for perioden 1. januar - 31. december 2023</b> | <b>side 17</b> |

### **Bilag**

**Årsrapport 2022, inkl. regnskab**

---

## Bestyrelsens beretning 2022 - 2023

---

En årsberetning fra LTD er også en beretning om, hvad der er foregået i de selskaber, hvor de fleste medlemmer er ansat – TDC NET og Nuuday.

Udvikling, frasalg, opkøb, outsourcing, insourcing, afskedigelser, organisationsændringer, nye direktører og nye strategier. Alt sammen baggrund for en stor del af de opgaver, der opstår, og skal løses i foreningen.

TDC NET og Nuuday skulle stå på helt egne ben 1. januar 2022, og emnet blev grundigt behandlet i sidste års beretning. Med udgangen af 2022 kunne vi se tilbage på det første hele år uden et styrende, korrigerende moderselskab.

Foreningen har, som forventet, oplevet en ret stor ændring i måden at arbejde på. Og til tider forvirrende. De to selskaber har hver deres HR-afdeling, der i sagens natur arbejder helt selvstændigt i det daglige. Men overordnede aftaler og forhandlinger håndteres stadig af TDC NET på vegne af begge selskaber, og det har løbende givet visse udfordringer i hverdagen og samarbejdet.

Vi står også i en situation, hvor selskaberne begynder at ville noget forskelligt med personalepolitikker, goder, arbejdsforhold med videre. Det er naturligt, men også noget, der skal forklares og forstås i det daglige. På trods af, at det er to selvstændige selskaber, er der mange medarbejdere, der fortsat har daglig kontakt på tværs. Når man så begynder at differentiere, giver det anledning til spørgsmål og undren. Det er som sådan forståeligt, at selskaberne hver især ønsker at udvikle sig, men man er nødt til at have den lidt særlige konstruktion med i overvejelserne, når man indfører nyt, eller vil lave større ændringer.

Der har gennem året været en række drøftelser om måden, som ledelsen kommunikerer til medarbejderne på. I forbindelse med udmeldingen om varsling og registrering af ferie og feriefritimer, var foreningen nødt til at reagere, i øvrigt i lighed med de andre foreninger, AC-Tele og Dansk Metal Tele.

Vi må antage, at ønsket fra ledelsen var at kommunikere, at feriefritimer og ferie skal afvikles, og ikke udbetales, samtidig med, at registrering af samme, skal finde sted på aftaletidspunktet, og ikke efter afholdelse.

For at have "retten" til at sanktionere medarbejdere, der ikke overholder reglerne, valgte man at kommunikere eventuelle følger i form af påtale, advarsel, opsigelse, eller bortvisning.

Det er ikke måden at gøre det på. Mange medarbejdere blev stødt over en sådan formulering, og kontaktede deres foreninger. Det er muligt, at man ud fra et juridisk perspektiv mener, formuleringerne er nødvendige, men efter vores mening burde man se bort fra det, og kommunikere blødere og vejledende, frem for truende.

Det er immervæk et fåtal af medarbejdere, der ikke overholder reglerne, når de først er blevet instrueret, og så må man som ledelse adressere disse ganske få medarbejdere direkte.

Foreningen bakker bestemt op om, at man i videst muligt omfang afholder den frihed, man har krav på, i stedet for at få det udbetalt, men mener ikke, at et centralt regelsæt er vejen frem. Det er den lokale leder, der bedst – i samarbejde med den enkelte medarbejder – kan vurdere, hvad behovet er.

### **Fleksible arbejdsformer og arbejdstid**

Fleksibilitet er helt generelt et vigtigt emne for foreningen og medlemmerne og er et ofte drøftet emne.

I forbindelse med hjemsendelserne under COVID-19, blev man tvunget ud i et eksperiment, man ellers nok ikke havde turdet gennemføre. Det gav en masse erfaringer om, hvad der fungerer godt på distancen, og hvad der fungerer mindre godt. Og det er som altid vanskeligt at generalisere: Nogle medarbejdere trives rigtigt godt med hjemmearbejde, og andre mindre godt.

Vil man være en attraktiv arbejdsplads i fremtiden, og være i stand til at tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere og kompetencer, skal man som ledelse turde vise tillid til, at medarbejderne i udgangspunktet løser deres opgave. Der skal være mulighed for at møde senere, gå tidligere, arbejde på tidspunkter, der passer ind i den enkeltes familieliv, og også for eksempel at lægge sin arbejdsindsats på 4, i stedet for 5 dage.

Det vil stille større krav til lederne, når man på den måde åbner op for, at medarbejderne i ens gruppe arbejder på forskellige måder og på forskellige tidspunkter, fra forskellige tider. Man skal som leder tage dialogen med den enkelte og acceptere, at selv medarbejdere med enslydende opgaver, kan løse dem på forskellig vis, med samme gode resultat.

Men man skal også, som leder, kunne navigere i en verden, hvor man skal kunne stå på mål for, at ikke alle medarbejdere nødvendigvis kan imødekommes på alle ønsker. Det kan være en svær balancegang, men også en spændende ledelsesopgave.

Nuuday og TDC NET har haft forskellige tilgange til fleksible arbejdsformer og man lærer hele tiden. Der er helt sikkert forskel på, hvor, og med hvad, man arbejder. Er man i en butik eller et call center, giver det sig selv, at man ikke kan komme og gå, som det passer en selv, og på den måde planlægge egen arbejdsdag.

Sidder man med i mere kreative processer, kan det også være nødvendigt at være fysisk sammen – diskussion og debat i en større gruppe fungerer ikke optimalt på Teams.

Omvendt kan der for mange specialister være fordele i at sidde hjemme en del af tiden, hvor der er ro og hvor man kan fordybe sig i opgaveløsningen.

Vi oplever også, at der til tider er modstridende interesser i ledelsen, når det kommer til fleksibilitet.

Ud fra et økonomisk perspektiv er der et ønske om at kunne reducere antallet m<sup>2</sup> kontorplads. Det giver i sig selv god mening – det er fjollet at betale for noget, der står tomt, og man sparer strøm, varme m.v. Belastningen på miljø og klima er også mindre, når man arbejder hjemmefra og ikke skal transportere sig.

Problemer opstår, når man beregner et teoretisk behov for antallet af kontorpladser, for der vil være stadig være tidspunkter, hvor noget står tomt, og der vil så også være tidspunkter, hvor der mangler plads. Man kan forsøge at koordinere sig ud af det, men så forsvinder en del af ideen om fleksibilitet...

Den gode løsning kan være svær at få øje på, men i områder, hvor lederne ind i mellem gerne vil "have alle ind" af sociale, eller arbejdsmæssige grunde, bør der ske en vis koordinering.

### **Arbejdstid og merarbejde**

Når man arbejder meget fleksibelt og på forskellige tidspunkter kan det også være svært at holde styr på, hvor meget man egentlig arbejder. Et tilbagevendende emne, år efter år, er begrebet "ingen højeste arbejdstid".

Nogle ledere, chefer og direktører fokuserer kun på ordene "ingen højeste arbejdstid", men glemmer at læse videre i overenskomsten: "Den ugentlige arbejdstid er principielt 37

timer inkl. betalt spisepause", og nok så vigtigt: *"Udligning af periodevis forøgede arbejdsbyrder kan ske ved afspadsering på tidspunkter, hvor arbejdsforholdene tillader det, f.eks. i enkelte dage eller, hvor omfanget kræver det, også ugevis."*

Vi har igen i år haft en række situationer, hvor medarbejdere henvender sig og spørger, hvad de skal gøre med deres xxx-timers overtid.

Man har som medarbejder selv et ansvar for, at arbejdstiden ikke over tid væsentligt overstiger udgangspunktet for den almindelige arbejdstid, altså 37 timer. Gør den det, skal man straks tage en dialog med sin leder om forholdet og aftale, hvordan man tilpasser.

Er man på vej ind i en periode, hvor man på forhånd ved, at der venter en væsentligt forøget arbejdsbyrde, bør man forud aftale, hvordan det honoreres, eller afspadseres. Forventningsafstemning er altid vigtig, også her.

Vi har også – igen – set en flere tilfælde af "snigende merarbejde". Snigende merarbejde opstår, hvis man fx møder 8-17 hver dag, og så "opsparer" et par timer hver dag, og forventer at kunne holde en fridag hver 2. uge. Det kan bestemt være en helt fin måde at arbejde på, jf. ovenfor om fleksible arbejdsforhold, men det er ikke noget, man bare selv kan indføre – det bør ske i dialog med nærmeste leder. Alternativt opstår der erfaringsmæssigt konflikter, hvilket er synd, når medarbejderen føler, at man faktisk har leveret det, man skulle, mens lederen samtidig føler, at medarbejderen er for meget væk grundet afspadsering.

Overenskomstens regler om arbejdstid er i princippet ufravigelige, og man kan fx ikke aftale at arbejde 50 timer om ugen mod en højere løn. Nogle medarbejdere lægger et meget højt antal arbejdstimer begrundet i en høj løn. Man skal dog huske, at høj løn bør hænge sammen med kompetence og resultater, og ikke antal arbejdede timer. Får man som chef, eller meget kompetent særligt betroet medarbejder 25 % mere i løn, end medarbejdere/kolleger, men samtidig arbejder 25 % mere, har man jo i praksis samme time-løn.

### **Løn og overenskomst**

I 2022 fortsatte vi forsøgsperioden uden en aftalt mindstereguleringsramme. Mindstereguleringsrammen kan være svær at forstå (ved vi af erfaring), for det er en teknisk måde at måle lønudviklingen, som i praksis ikke har noget at gøre med lønudviklingen for den enkelte medarbejder.

Forsøgsperioden har været nogle år og skal evalueres ved de kommende overenskomstforhandlinger i foråret 2023. Betalingen for ikke at aftale en mindstereguleringsramme har været ekstra fridage, fx 2 stk. i 2022.

Ekstra fridage har været meget populært blandt medarbejderne og er helt sikkert noget vi vil arbejde videre med.

I 2022 indgik vi allerede i april, noget tidligere end sædvanligt, en aftale med selskaberne om at igangsætte lønsamtalerne og at disse, så vidt muligt skulle være afsluttede inden udgangen af juni 2022.

Imidlertid valgte selskaberne at se stort på den aftale og udskød deadline til medio august – helt uden at orientere foreningen. Ikke nok med, at deadline blev udskudt, igangsættelsen af lønsamtalerne blev også forhalet og ultimo juni var samtalerne kun lige igangsat.

Det er mildest talt respektløst, når man som ledelse fuldstændig ignorerer de aftaler, man indgår. Man kunne i det mindste kontakte foreningen og forklare baggrunden. Men nej.

Resultaterne fra løndannelsen i 2022 er netop modtaget i foreningen, men ikke endeligt bearbejdet. Dog kan følgende konkluderes:

*TDC NET:*

Gennemsnitlig lønregulering var 3,0 % (renset for 0-reguleringer var den 3,4 %) Knap 10 % af medarbejderne fik ingen lønregulering. (26 ud af 266 personer)

*Nuuday:*

Gennemsnitlig lønregulering var 4,1% (renset for 0-reguleringer var den 4,9 %)

Lidt mere end 13 % af medarbejderne fik ingen lønregulering (73 ud af 551)

Vi har ikke mulighed for at medtage pensionsforhold i beregningen, men det vurderes, at ganske få medarbejdere har benyttet sig af muligheden for at ændre deres pensionsforhold. Den arbejdsgiverbetalte pension på LTD-området er som bekendt fleksibel og kan justeres frit i intervallet 8-16 %, mod tilsvarende op- eller nedgang i lønnen.

Beregningerne er lavet på såkaldt "fortsat ansatte" medarbejdere. Det vil sige, at tallene er rensset for nyansættelser i løbet af året, ligesom der ikke måles på medarbejdere, der er fratrukket i løbet af året. Derfor giver tallene et ret præcist billede af den faktiske lønregulering.

2022 var året, hvor inflationen efter mange års nærmest stilstand, pludselig eksploderede til niveauer, der ikke var set i mange, mange år.

Den lave inflation, vi efterhånden havde vænnet os til, har betydet, at reallønnen gennem mange år er steget, på trods af beskedne lønreguleringer for mange.

Med en – i perioder – to-cifret inflationstakt i 2022 ændrede billedet sig fuldstændig, og så godt som alle lønmodtagere har oplevet fald i reallønnen.

Derfor har inflationen også fyldt meget i overenskomstforhandlingerne på det øvrige arbejdsmarked, og i skrivende stund er der på det øvrige arbejdsmarked indgået en række forlig, som vi er ved at se nærmere på omfanget af. Endnu er de nye overenskomster ikke stemt hjem af medlemmerne, så de endelige resultater kendes ikke.

På LTD-området har vi ikke generelle lønreguleringer, og har ikke haft det i mange år. Men situationen i øjeblikket gør, at en 0-regulering vil være forbundet med en betragtelig reallønsnedgang, og det er en dialog vi har med selskaberne.

Gennem de senere år har der været en tendens til, at medarbejdere med "almindelig forventet performance" fint kunne 0-reguleres, fordi man ikke har ment, at en lønforhøjelse var nødvendig. Det har – i visse tilfælde – kunnet forsvares, men i den nuværende situation bliver man i foreningens øjne nødt til at regulere så godt som alle.

Der kan naturligvis være tilfælde, hvor en lønregulering ikke er aktuel: nyansatte medarbejdere har lige forhandlet deres løn, tidligere chefer, der har beholdt deres løn, skal måske barbære lidt af løbende, og medarbejdere, der er i forløb omkring dårlig performance, står heller ikke forrest i køen.

Men alle øvrige medarbejdere bør i 2023 have en lønregulering for at følge nogenlunde med prisudviklingen, og det vil foreningen bearbejde ledelsen til at acceptere og forstå nødvendigheden af.

Overenskomstforhandlingerne på LTD-området er kun lige indledt og der har blot været overordnet udveksling af temaer.

**Bonus**

Bonusaftaler har levet et særdeles stille liv gennem en længere årrække.

Mens skiftende ledelser rent ud sagt har scoret kassen på forskellige bonusprogrammer, har medarbejderne stort set været holdt uden for.

Hvorfor ledelsen tror, at kun ledelsen motiveres af variabel løn, er helt uforståeligt.

Bonusserne har gennem årene været særdeles lukrative, og uanset den evige fortælling om, hvor ekstremt vanskelig situation, selskabet har været i, er bonusserne kontinuerligt opgjort til langt, langt over 100 %.

Man må spørge sig selv, om ikke målepunkterne har været forkerte, i forhold til selskabets bundlinje...

Selv, da vi for få år siden, indgik aftale om GBI-bonus (General Bonus Incentive), som selskabet – mod alle aftaler – forlangte skulle være uden pension, var der ingen udvikling i antallet af bonusaftaler.

Man udstak nemlig i praksis et forbud til lederne om at indgå bonusaftaler med medarbejderne, og så kan en overordnet aftale jo ikke bruges til meget, hvis man ikke kan lave aftaler under den.

P.t. er der kun et meget lille antal bonusaftaler i TDC NET, mens man i Nuuday er gået til yderligheder: Man har simpelthen valgt at varsle alle bonusaftaler opsagt.

LTD har længe arbejdet for, at medarbejderne skulle have mulighed for at købe sig ind i ledelsens bonusprogram. Som vi har beskrevet mange gange før, når man som regel altid målene – og en del mere. Man kan bestemt have en holdning til, at mål bør være personlige for at give mening, og man kan sagtens kombinere de to ting. Medarbejdere, hvor det giver mening at måle individuelt, kan således fint have både personlige mål, og selskabets overordnede mål.

Ved at tilbyde medarbejdere at være med på ledelsens bonusmål, opnår man en fællesskabsfølelse og bedre holdånd. Vi taber sammen, og vi vinder sammen.

Hvorfor modstanden i vores selskaber er stå stor, står hen i det uvisse. En lang række andre, store danske virksomheder har efterhånden en lang tradition for at udbetale bonus til medarbejderne, så man sammen kan fejre gode resultater. Eller øge opmærksomheden på, at det ikke går godt.

Ved kun at involvere ledelsen i bonusprogrammet forstærkes følelsen af "dem og os". Man bør som ledelse gå foran. Går det skidt, så begræns lønregulering og bonus til ledelsen. Går det godt, så lad alle medarbejdere mærke det.

### **Provision**

I 2022 blev endnu flere kapitler i den lange historie om provision skrevet.

I TDC Erhverv, som historisk er det klart største område med provision i LTD-regi, valgte man at varsle en lang række medarbejdere opsagt med tilbud om genansættelse på ændrede vilkår. De ændrede vilkår indebar en lønnedgang på 20 % og tilføjelse af en provisionsaftale på 25 %.

Det valgte man at gøre kun 1½ år efter, at man ligeledes varslede alle *ud* af den daværende provisionsaftale.

Helt generelt er vi som forening rigtig meget imod, at man på den måde varsler medarbejdere opsagt, fordi man ønsker at gennemføre ændringer. Det bør være muligt at lave nye set up så attraktive, at medarbejderne frivilligt køber ind på dem.

Denne gang nærmede det sig komik på højt plan, og ledelsen så i vores øjne ikke for godt ud. Man havde ganske enkelt et forklaringsproblem over for medarbejderne.



Fortællingen var, at man principielt ønskede at have variabel løn/provision i en salgsorganisation. Det er hverken vi, eller hovedparten af medarbejderne, uenige i.

Fortællingen var dog også, at man nu havde mulighed for, i modsætning til tidligere, at opstille mål, som var meningsfulde for den enkelte og samtidig kunne følges løbende.

Der var i den forbindelse mange, og lange, drøftelser mellem ledelsen og foreningerne, men enighed kunne ikke opnås, og ledelsen valgte at træffe en beslutning.

Vi har endnu til gode at se den første opgørelse af målene, da man i Enterprise-segmentet, som er der, LTD primært har medlemmer, kører med halvårsmål. Den første udbetaling af provision kommer således først til udbetaling ultimo september 2023, mens medarbejderne allerede 1. januar 2023 blev sat ned i løn. Der har ganske vist været mulighed for acontoudbetaling, men det giver jo også en vis risiko for, at man skal betale penge tilbage.

Området følges tæt, og datagrundlag, målfastsættelse m.v. granskes løbende.

Også andre steder i selskaberne er der provisionsordninger. I Retail kører ordningerne stort set problemfrit, og henvendelserne til foreningerne er ganske få. Man har gennem mange år på forbilledlig vis været i konstant dialog med medarbejdere om at præsentere mål, der giver mening for den enkelte, og som man kan følge med i løbende. Det er naturligvis aldrig uden udfordringer, men de er blevet løst i mindelighed og med justeringer undervejs.

I call centrene har de mange teamledere også været omfattet af provisionsaftaler gennem mange år. Området har været præget af aftaler, som tidligere var meget uigennemskuelige, og meget varierende i udbetalingsprocenter. En leder bør, måned efter måned, kunne se en trend i sin aftale, op- eller nedadgående, men hvis den måned for måned svinger mellem 0 og 200 % giver det ikke megen pejling om, hvorvidt ens indsats er rigtig.

Efter en del justeringer lykkedes det at få en mere konsistent udbetalingskurve, men til gengæld så vi over tid, at udbetalingerne lå meget langt fra index 100, på trods af, at resultaterne overordnet var til mere.

De seneste data tyder på, at udbetalingsprocenterne er kommet op i et acceptabelt leje, men vi følger det stadig tæt. I forlængelse af organisationsændringerne i området, er der p.t. igangsat en større gennemgang af aftalerne, og der forventes justeringer i nær fremtid.

Helt generelt er foreningen fortalende for provision, men målene skal være gennemskuelige, målbare og realistiske. De skal også være påvirkelige og styrende for en adfærd. Er de ikke det, må man i stedet anvende bonusaftaler på et mere overordnet niveau. Og disse bør ikke udgøre en for stor del af lønnen.

### **Organisationsændringer, outsourcing og personale reduktioner**

Vanen tro har året været præget af mange organisationsændringer, store, som små. Vi kommer ikke her til at gennemgå dem enkeltvis, men forholder os til de store af slagsen, som har påvirket et større antal medarbejdere.

En af de helt store ændringer blev præsenteret primo 2023: Outsourcing af Nuudays *Legacy IT* til Cap Gemini.

Kort fortalt blev drift, vedligehold og udvikling på de IT-systemer, som med tiden skal udfases, outsourcet til Cap Gemini og ca. 170 medarbejdere blev virksomhedsoverdraget. Derudover blev omtrent samme antal eksterne konsulenter berørt.

Foreningerne blev involveret meget tidligt i planerne, og var indledningsvist meget skeptiske. Alt for mange gange tidligere, har man lavet outsourcing med besparelse som eneste

mål, og med dårlige resultater som udbytte. Det er foreningens overbevisning, at det i mange tilfælde ikke har kunnet svare sig, samlet set.

Derfor blev årsagerne til beslutningen gransket ganske nøje og efter mange måneders tæt, og godt samarbejde med ledelsen, kunne foreningerne også bakke op om beslutningen.

Den store forskel på denne outsourcing, i forhold til mange andre, var, at man her har outsourcet et område, som er under afvikling. De mange kompetente medarbejdere sad i praksis og afviklede deres egne stillinger, uden udsigt til at kunne få tilbudt andet arbejde efterfølgende.

Det gjorde, at det var ganske svært at fastholde medarbejderne, og det vanskeliggjorde muligheden for at opretholde en acceptabel drift og at have viden og kompetencer fordelt på tilpas mange medarbejdere.

Ved at outsource til en virksomhed, som har masser af opgaver i samme stil for andre store kunder, kan man ikke alene sikre en bedre drift af Nuudays systemer i perioden frem til endelig afvikling, men også sikre medarbejderne bedre karrieremuligheder.

Valget af den virksomhed, som skulle have opgaven, blev også overvejet ganske grundigt. Ved tidligere outsourcing har man i nogle tilfælde valgt at samarbejde med selskaber, som har et dårligt ry, hvilket har ført til et u hensigtsmæssigt stort churn blandt de virksomhedsoverdragede medarbejdere.

Det ønskede man ikke at risikere denne gang, da det i praksis kunne betyde en mindre god drift af Nuudays vigtige systemer. Der blev i den forbindelse brugt rigtig meget tid på at vurdere de virksomheder, der var i spil, og der blev sat skarpt fokus på medarbejdernes vilkår, virksomhedens omdømme og villighed til at behandle medarbejderne godt. Foreningerne, HR og Cap Gemini brugte lang tid sammen, og det er vores opfattelse, at det store stykke arbejde har medført en større tryghed for de medarbejdere, der er blevet virksomhedsoverdraget.

Det lykkedes blandt flere ting at sikre medarbejdernes vilkår i mindst 2 år.

Forløbet har vist styrken i, at foreningerne har centralt placerede personer der, hvor det er muligt at søge indflydelse, blandt andet i bestyrelser og samarbejdsudvalg.

Tiden vil vise, om churn, tilfredshed m.v. rent faktisk bliver på et bedre niveau, end ved tidligere outsourcing.

Primo 2023 blev også en anden stor organisationsændring i YouSee præsenteret. Call centre (CAC) og Retail blev lagt sammen i én ny organisation, og dermed samlede man alle såkaldt assisted channels under én ledelse.

Det var en organisationsændring, der mødte bred opbakning fra både medarbejdere, og foreninger. Den nye organisering vil give meget bedre muligheder for samarbejde på tværs af butikker og call centre, ligesom det fælles fokus vil gøre det muligt at lave endnu mere motiverende provisions- og bonusaftaler i fremtiden. Foreningen ser også frem til kulturændringer i særligt call centrene, hvor churn i perioder har været uforholdsmæssigt højt, og det primære fokus placeret andre steder end på kundetilfredshed.

Samtidig samlede man CX & Connectivity og Music & Entertainment i to nye enheder for at øge fokus. Ændringerne medførte ligeledes mindre justeringer i Marketing & Online.

En organisationsændring, der samlet set var temmelig omfattende, og desværre medførte mere end 30 afskedigelser, heraf 8 på LTDs område.

Også i Nuuday Finans blev gennemført en større tilpasning, der ligeledes medførte personalereduktioner.

Umiddelbart inden beretningens deadline blev det annonceret, at brandet Blockbuster var blevet solgt til SF Anytime. Ingen medarbejdere følger med, men forsøges omplaceret internt i Nuuday.

I TDC NET har der også været en række organisationsændringer, og justeringer, også her har flere medført personalereduktioner, dog i mindre omfang.

Foreningen har i de fleste tilfælde været inddraget i processen omkring ændringerne i god tid inden, gennem samarbejdssystemet. Talspersonerne fra LTD og øvrige foreninger, har gennem året deltaget aktivt tilrettelæggelsen af ændringerne og har dermed kunnet give deres input til den bedst mulige organisering.

Desværre har der også været en række situationer med både organisationsændringer og personalereduktioner, hvor man har glemt at inddrage foreninger og samarbejdssystem. Det er uheldigt, og et dårligt signal til både medarbejdere og foreninger.

Generelt har man ændret fremgangsmåden ved personalereduktioner. Hvor man før i tiden i højere grad "samlede til bunke", ser man nu løbende afskedigelser i mindre omfang, spredt ud over selskaber, enheder og afdelinger.

Det er altid trist, når et selskab må ty til stillingsnedlæggelser, og deraf følgende afskedigelser af medarbejdere. Men når det skal ske, er det enormt vigtigt, at det bliver gjort med ordentlighed.

Ordentlighed starter med, at baggrunden for afskedigelser skal være gennemanalyseret, og at man afsøger alle muligheder for omplacering. Man skal også sikre, at man ikke netop har ansat en, eller flere, medarbejdere i området, eller nyansætter lige efter afskedigelserne har fundet sted. Det er ind i mellem sådan, at man skal bruge en anden kompetence, end den man har sagt farvel til, men når det sker meget tæt på hinanden, bør man forklare det konkret og grundigt.

Personalereduktioner har som altid fyldt en hel del i foreningens arbejde. Vi stiller med bisidder til enhver afskedigelse af medlemmer og følger medlemmerne i perioden efter. Der rådgives og vejledes i forhold til de tilbud, selskabet stiller med til overtallige medarbejdere.

Tilbuddene er fortsat centreret omkring 3 ting:

- Outplacement / karriererådgivning hos AS3. En individuelt forløb, der tager udgangspunkt i den netop opsagte medarbejders situation, sted i karrieren og individuelle ønsker.
- Betaling af kurser og uddannelse. Nuuday og TDC NET betaler erhvervsrelevante kurser og uddannelse, der kan være med til at skaffe den opsagte medarbejder hurtigt tilbage i job.
- Uafhængig økonomisk rådgivning om privatøkonomien hos Arvad Finanshus. Nuuday og TDC NET betaler for en 360 graders gennemgang af privatøkonomien, som måske står over for ændringer i forbindelse med skift af job, eller overgang til pension.

Jobmarkedet har været mere eller mindre rødglødende gennem en længere periode, og heldigvis er de fleste opsagte LTD'ere kommet hurtigt videre i gode jobs. Der er små tegn på en opbremsning, og derfor bør man holde fokus på at styrke sine kompetencer løbende, og som opsagt medarbejder selvfølgelig benytte de tilbud om hjælp til at komme videre, som man bliver tilbudt.

I Nuuday er man også i gang med en omfattende fornyelse af hele IT-plattformen i selskabet, kaldet Trappist. Hvad dét indebærer, har været indgående beskrevet både internt, og i pressen, og nærmere forklaring springer vi let henover her.

Når man er i mål, vil man kunne drive selskabet væsentligt mere effektivt, med hurtigere produktudvikling og meget færre fejl. Samlet set med højere kundetilfredshed og lavere omkostninger.

I TDC NET er man for tiden i gang med en stor konsulentgennemgang af selskabet, hvor man vil se på måden at arbejde på, optimeringsmuligheder og organisering. Forud for igangsættelsen var der stort set skiftet ud på alle pladser i ledelsen og det skal blive interessant at følge, hvilken retning, man vil udstikke for selskabet.

Alle har en fællesinteresse i, at selskaberne klarer sig bedst muligt, medarbejdere, ledelse og ejere.

Strategiske gennemgange, optimering af processer og IT, samt udskiftninger i direktionerne fører meget ofte større ændringer med sig – og ganske ofte også personalereduktioner.

Som forening bakker vi naturligvis ikke op om personalereduktioner, men *når* der nedlægges stillinger, er forståelsen større, hvis man rent faktisk kan se, at opgavemængden er blevet mindre. Tidligere så man ofte eksempler på uigennemtænkte personalereduktioner, hvor man lettere panisk skar x-procent stillinger væk, uden at have realiseret forventede effektiviseringer, eller fravalgt løsning af konkrete opgaver. Det har helt sikkert kostet på antal fejl og dermed kundetilfredsheden, og har til tider givet en slingrende kurs.

For tiden ses i overvejende grad mere velovervejede organisationstilpasninger, hvor man rent faktisk har realiseret effektiviseringerne inden afskedigelserne finder sted.

Tilbageværende medarbejdere har større forståelse for ændringerne, når man kan se, at de rent faktisk giver mening, og den/de opsagte medarbejdere, får en mindre dårlig oplevelse, selvom resultatet – en afskedigelse – er det samme.

Til gengæld giver metoden med mange små personalereduktioner en konstant uro i selskaberne, når man hele tiden hører om en, eller flere, afskedigelser omkring en. Desværre er det nok den situation, selskaberne kommer til at befinde sig i, i de kommende år.

### **TDC Pensionskasse**

Antallet af tjenestemænd fortsætter selvfølgelig med at falde, 72 er der tilbage på LTD-området, og den yngste er født i 1967.

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

Særligt har der været god hjælp i forbindelse med afklaring af spørgsmål, hvor Medarbejder- og kompetencestyrelsen har skullet spørges om konkrete forhold.

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

### **Information**

Vi har vanen tro udsendt diverse nyhedsbreve gennem året, men ikke helt så mange, som tidligere. Antallet af mails er stort og vi har prioriteret den lokale information, hvor der skrives om aktuelle sager i en afdeling, eller område. Samtidig udsender Ledernes Hovedorganisation løbende spændende nyt om, hvad der rører sig.

## Fremtid

At foreningen og selskaberne er hinandens forudsætninger, vil nok være en tilsnigelse at påstå, men selskaberne er i hvert fald foreningens formåls forudsætning.

Men medlemmerne, altså medarbejderne, er i den grad selskabernes forudsætning. For at kunne fastholde og tiltrække de bedste medarbejdere, med de bedste kompetencer, skal man være en eftertragtet arbejdsplads med attraktive vilkår og tilbud.

Det har vi – til dels – i dag, gennem overenskomsten. Overenskomsten indeholder en masse fornuftige vilkår, regler og forskellige former for afskedigelsesbeskyttelse, som gælder *alle* medarbejdere på LTD-området – helt uden individuel forhandling.

Det er klart foreningens opfattelse, at denne form for aftaleforhold er det bedste for begge parter. Det gør hverdag og samarbejde bedre, mere enkelt. Og det sikrer, at man, på trods af jævnlige udskiftninger i ledelsen, har et fælles ståsted i forhold til, hvordan man laver aftaler med hinanden, og behandler medarbejderne.

Skal man blive ved med at være attraktiv, er det dog vigtigt, at man kontinuerligt udvikler sig. Selskaberne udvikler sig, splitter op, outsourcer og effektiviserer. Foreningen er også i konstant udvikling og tilpasser sig løbende udviklingen i selskaberne, og andre trends.

Desværre har vi set en tendens til, at overenskomsterne har været svære at udvikle og tilpasse. Selskaberne har tilsyneladende en holdning til, at alt skal være på individuel basis og at overenskomsterne ikke må udvikles væsentligt, medmindre det er forringelser for medarbejderne...

Det vil i sidste ende gøre overenskomsterne utidssvarende, og dermed mindre attraktive.

Det kan selvfølgelig være det selskaberne ønsker, men det er i foreningens øjne en forkert retning at bevæge sig i. Vi bør sammen sørge for, at præcis *vores* arbejdspladser i fremtiden vil være endnu mere attraktive, med nøjagtigt de fleksible forhold og vilkår, der kan tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere.

Vi har oplevet store forandringer i selskaberne de seneste år, og det er slet ikke slut endnu. De kommende år vil byde på endog meget store ændringer i måden at arbejde, og organisere sig på. Ejerskabet af Nuuday vil formentlig også ændres på et tidspunkt, og TDC NET er som tidligere nævnt i gang med et større analysearbejde.

Bryder man sig ikke om forandringer, er TDC NET og Nuuday nok ikke de rigtige arbejdspladser.

Foreningen kan godt lide forandring, så længe forandringen drejer sig om udvikling, og ikke afvikling. Der er helt sikkert mange gode takter i de ting, der foregår, men der er bestemt også punkter til observation.

Når verden omkring en ændrer sig, er det vigtigt at man rettidigt tilpasser sig. Da vi for år tilbage valgte at forlade FTF og den på det tidspunkt kommende Fagbevægelsens Hovedorganisation, var det et velovervejet valg. Lige så velovervejet var det at søge samarbejdet og optagelsen i Ledernes Hovedorganisation, fordi det var her, vi så det optimale udbytte for medlemmerne og foreningen. Det er sjovest at træffe beslutninger, fordi de føles rigtige, og ikke fordi, man er tvunget til at reagere.

LTDs økonomi er god, og vi har fortsat, på trods af kontingentnedsættelse de seneste 2 år, overskud på driften og en god formue. Det er vigtigt, hvis vi også i fremtiden skal kunne træffe langsigtede beslutninger og være manøvredygtige, uden at tænke på helt kortsigtede økonomiske forhold.

Overskuddet stammer dog fra det "tilskud" vi får fra vores bestyrelsespladser i hhv. Nuuday og TDC NET. Uden disse vil der være underskud på driften. Det må også antages, at

selskaberne bliver mindre i fremtiden. Det er i hvert fald, hvad man kan udlede, hvis de investeringer, selskaberne foretager, skal give økonomisk mening. Færre ansatte vil også give færre medlemmer, og dermed en mindre økonomi. Vi skal arbejde målrettet på at få flere medlemmer og foreningens sekretariat, bestyrelse og talspersoner gør en stor indsats. Men det er også vigtigt, at nuværende medlemmer i dagligdagen får sat fokus på muligheden for medlemskab. I dag er mange medarbejdere kun ansat i kortere tid, og finder det derfor ikke nødvendigt at melde sig ind, og det er ærgerligt. Med færre medlemmer bliver forhandlingskraften alt andet lige ringere.

Foreningens midler er investeret ganske konservativt, som vedtægterne foreskriver, og kontantbeholdningen er stor, som følge af en længere periode med stor usikkerhed. Det til trods, var der i 2022 et stort tab på investeringerne, som primært skyldes placeringen i en stor andel af obligationer. Qua den store kontantbeholdning og fortsat overskud på driften, er det dog ikke midler, der skal bruges foreløbig, og vi nå formode, at det retter sig igen.

For at være på forkant med udviklingen i selskaberne, arbejder vi i foreningens bestyrelse hele tiden med forskellige fremtidsscenerier. Vi kan ikke spå, men vi kan se nogle retninger i selskaberne, som vi forsøger at navigere efter. Samarbejdet med Ledernes Hovedorganisation er fortsat rigtig godt, og noget af det vi ser på, og overvejer, er et endnu tættere samarbejde.

Vi vil, som forening, fortsat arbejde for de bedst mulige vilkår og forsøge at fastholde et godt samarbejde med ledelsen og HR. Vi vil søge mest mulig indflydelse gennem de formelle samarbejdsudvalg, vores pladser i selskabernes bestyrelser, og det store uformelle netværk vi har i ledelsen. Vi håber selskaberne fortsat vil medvirke.

### **Afslutning**

Tak til alle talspersoner for det store arbejde for medlemmerne i året der er gået

Tak til bestyrelsen for den store indsats i ledelsen af foreningen.

Og tak til alle medlemmer for opbakningen.

P.b.v.

Thomas Lech Pedersen  
Formand

---

## 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**

Kurt Preben Nielsen

### **Kantineudvalget**

Lars Schmidt Lindholm, TDC NET  
Jesper Suhr, Nuuday

### **Pensionsudvalg (PFA)**

Janne Kjær  
Thomas Lech Pedersen

### **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         | Thomas Lech Pedersen |
| Næstforperson     | Kurt Preben Nielsen  |
| Bestyrelsesmedlem | Camilla Lilleholt    |
| Bestyrelsesmedlem | Anni Saust           |
| Bestyrelsesmedlem | Pernille Bloch       |

**Talspersoner:**

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| Nuuday – Business, NetDesign - Øst                     | Kristian Ambrosius Andersen |
| Nuuday – Business, NetDesign – Vest, Network&Security  | Christian Piil              |
| Nuuday – Business, Enterprise, Collaboration Sales     | Thyge Havgaard Bjerring     |
| Nuuday – Business, Enterprise Sales,                   | Betina Vestergaard          |
| Nuuday – Business, Service & Delivery                  | Karina Gaarmann             |
| Nuuday – YouSee, O-Customers                           | Jesper Suhr                 |
| Nuuday – YouSee, Connectivity                          | Anni Saust                  |
| Nuuday – YouSee, Retail – Øst                          | Rógvi Sigurdsson            |
| Nuuday – YouSee, Retail – Vest                         | Kim Nielsen                 |
| Nuuday – CX & Operations, CAC                          | Halla Tawill                |
| Nuuday – CX & Operations, Channels Management          | Trine Walther-Larsen Tikjøb |
| Nuuday – IT, Core IT Service                           | Camilla Lilleholt           |
| TDC NET – Finance OF                                   | Kurt Preben Nielsen         |
| TDC NET –Technology, Operations                        | Pernille Bloch              |
| TDC NET – Delivery & Field Service F,D&D               | Karin Hauks                 |
| TDC NET – Delivery & Field Service, O&P                | Klaus Juul Pedersen         |
| TDC NET – Delivery & Field Service, Field Service-East | Erik Lund                   |
| TDC NET – Delivery & Field Service, Field Service West | Lars Lichtenstein           |
| TDC NET – Commercial & Partners                        | Christine Marie Chrysikos   |
| TDC NET – IT, OI                                       | Jesper Duvander             |

**Sekretariat**

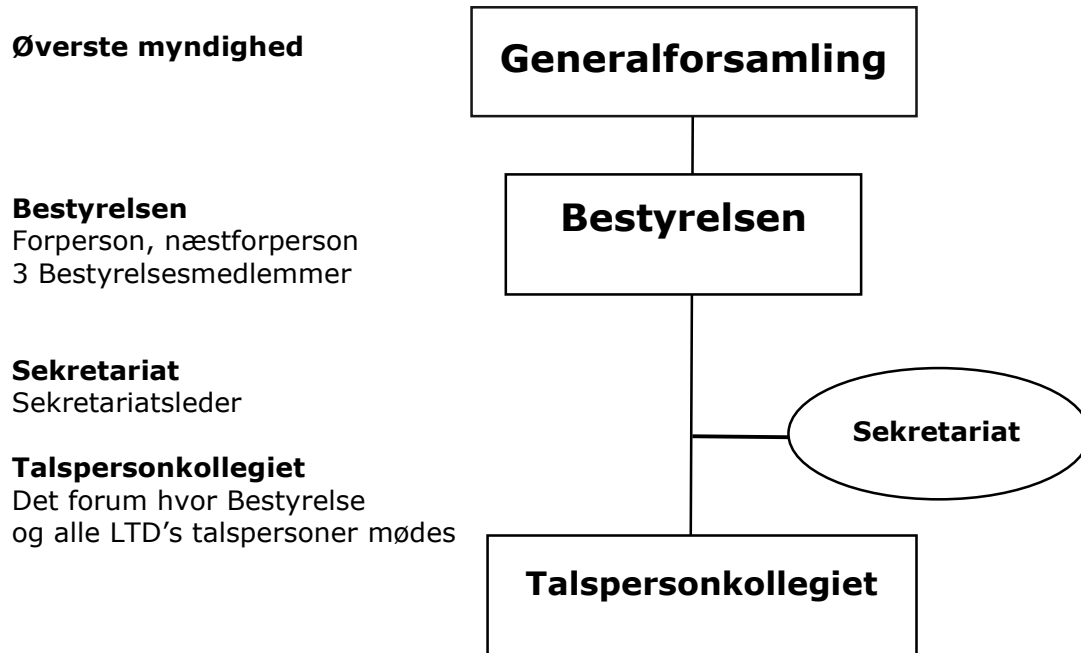
|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Sekretariatsleder     | Janne Kjær                         |
| Kasserer / Bogholderi | Ledernes Hovedorganisation         |
| Ekstern revision      | Deloitte                           |
| Intern revision       | Allan Feld / Lars Schmidt 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.

## Driftsbudget for 1. januar – 31. december 2023

|   | kr.              | kr.              |
|---|------------------|------------------|
| <b>Indtægter</b>  |                  |                  |
| Kontingenter / ca. 110 medlemmer uden A-kasse                   |                  | 110.000          |
| Kontingenter / ca. 570 medlemmer med A-kasse                    |                  | 1.134.000        |
| Særlige indtægter (bestyrelses honorarer)                       |                  | 619.000          |
| Lønrefusion (fast)  |                  | 360.000          |
| Indtægter i alt   |                  | <b>2.223.000</b> |
| <b>Udgifter</b>   |                  |                  |
| Generalforsamling   | 20.000           |                  |
| Lønninger (sekretariat, formand og bestyrelse)                  | 1.392.000        |                  |
| <b>Foreningens ledelse i alt</b>                                | <b>1.412.000</b> |                  |
| Forhandlinger og møder (transport, lokaler, fortæring)          | 150.000          |                  |
| Repræsentation (jubilæumsgaver)                                 | 40.000           |                  |
| Diverse omkostninger  | 15.000           |                  |
| Talspersoner  | 100.000          |                  |
| Sekretariat (husleje, IT, telefoni, uddannelse, kontorhold)     | 200.000          |                  |
| Juridisk bistand (skattespørgsmål, ekstern juridisk assistance) | 25.000           |                  |
| <b>Foreningens øvrige omkostninger</b>                          | <b>530.000</b>   |                  |
| <b>Omkostninger i alt</b>                                       | <b>1.942.000</b> |                  |
| <b>Resultat før kursreguleringer, renter og udbytter</b>        |                  | <b>281.000</b>   |
| Renter og udbytter  | 0                |                  |
| Kursregulering  | 0                |                  |
| <b>Resultat</b>   |                  | <b>281.000</b>   |

### Kontingentforslag – uændret fra 2022

|                 |     |
|-----------------|-----|
| A-kasemedlemmer | 175 |
| Uden A-kasse    | 102 |

For bestyrelsen

sign.  
**Thomas Lech Pedersen**

**Kurt Preben Nielsen**

## Lederforeningen i TDC

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

## Årsrapport 2022

Godkendt på foreningens generalforsamling, den 23. marts 2023

### Dirigent

---

Gert Winkelmann

## Indholdsfortegnelse

|  | <u>Side</u> |
|--|-------------|
| Foreningsoplysninger                       | 1           |
| Ledelsespåtegning                          | 2           |
| Den uafhængige revisors revisionspåtegning | 3           |
| De interne revisorerers påtegning          | 5           |
| Ledelsesberetning                          | 6           |
| Resultatopgørelse for 2022                 | 7           |
| Balance pr. 31.12.2022                     | 8           |
| Noter                                      | 10          |
| Anvendt regnskabspraksis                   | 11          |

## Foreningsoplysninger

Lederforeningen i TDC

Teglholmsgade 1

2450 København SV

CVR-nr.: 20 02 12 09

Hjemstedskommune: København

### **Bestyrelse**

Thomas Lech Pedersen (forperson)

Kurt Nielsen (næstforperson)

Camilla Lilleholt

Anni Saust

Pernille Bloch

### **Revision**

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

### **Intern revision**

Allan Feld

Lars Schmidt Lindholm

## Ledelsespåtegning

Ledelsen har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022 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 2022 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 23. marts 2023

### Bestyrelse

Thomas Lech Pedersen  
formand

Kurt Nielsen  
næstformand

Camilla Lilleholt

Anni Saust

Pernille Bloch

# Den uafhængige revisors revisionspåtegning

## Til ledelsen i Lederforeningen i TDC

### Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Lederforeningen i TDC for regnskabsåret 01.01.2022 - 31.12.2022, der omfatter resultatopgørelse, balance og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.2022 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.2022 - 31.12.2022 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 selskabet 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. 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.

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.

København, den 23. marts 2023

### **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 23. marts 2023

Allan Feld  
intern revisor

Lars Schmidt Lindholm  
intern revisor

## Ledelsesberetning

### Foreningens væsentligste aktiviteter

Foreningens væsentligste aktivitet er fortsat medlemservice 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.

### Betydningsfulde hændelser efter balancedagen

Der er ikke indtruffet betydningsfulde hændelser efter regnskabsårets afslutning, som forrykker årsrapportens udsagn.

## Resultatopgørelse for 2022

|                                   | <b>Note</b> | <b>2022<br/>kr.</b>     | <b>2021<br/>t.kr.</b> |
|-----------------------------------|-------------|-------------------------|-----------------------|
| Nettoomsætning                    | 1           | 1.419.140               | 1.679                 |
| Bestyrelsesarbejde                |             | 536.250                 | 0                     |
| Refusion af løn                   |             | 378.197                 | 369                   |
| Eksterne omkostninger             | 2           | <u>(2.018.998)</u>      | <u>(1.679)</u>        |
| <b>Resultat af primær drift</b>   |             | <b>314.589</b>          | <b>369</b>            |
| <br>                              |             |                         |                       |
| Andre finansielle indtægter       | 3           | 57.158                  | 114                   |
| Andre finansielle omkostninger    | 4           | <u>(655.558)</u>        | <u>(5)</u>            |
| <b>Ordinært resultat før skat</b> |             | <b>(283.811)</b>        | <b>478</b>            |
| <br>                              |             |                         |                       |
| Skat af årets resultat            |             | <u>0</u>                | <u>0</u>              |
| <b>Årets resultat</b>             |             | <b><u>(283.811)</u></b> | <b><u>478</u></b>     |
| <br>                              |             |                         |                       |
| <b>Resultatdisponering</b>        |             |                         |                       |
| Overført til næste år             |             | <u>(283.811)</u>        | <u>478</u>            |

**Balance pr. 31.12.2022**

|                                     | <b>Note</b> | <b>2022<br/>kr.</b> | <b>2021<br/>t.kr.</b> |
|-------------------------------------|-------------|---------------------|-----------------------|
| Andre værdipapirer og kapitalandele | 5           | 3.724.515           | 4.363                 |
| <b>Finansielle anlægsaktiver</b>    |             | <b>3.724.515</b>    | <b>4.363</b>          |
| <b>Anlægsaktiver</b>                |             | <b>3.724.515</b>    | <b>4.363</b>          |
| Andre tilgodehavender               |             | 198.750             | 1                     |
| Tilgodehavende skat                 |             | 12.661              | 6                     |
| Periodeafgrænsningsposter           |             | 0                   | 32                    |
| <b>Tilgodehavender</b>              |             | <b>211.411</b>      | <b>39</b>             |
| <b>Likvide beholdninger</b>         |             | <b>2.506.796</b>    | <b>2.264</b>          |
| <b>Omsætningsaktiver</b>            |             | <b>2.718.207</b>    | <b>2.303</b>          |
| <b>Aktiver</b>                      |             | <b>6.442.722</b>    | <b>6.666</b>          |

## Balance pr. 31.12.2022

|  | <b>Note</b> | <b>2022<br/>kr.</b>     | <b>2021<br/>t.kr.</b> |
|--|-------------|-------------------------|-----------------------|
| Overførte resultater tidligere år                                    |             | 6.157.037               | 5.679                 |
| Overført resultat  |             | <u>(283.811)</u>        | <u>478</u>            |
| <b>Egenkapital</b>   |             | <b><u>5.873.226</u></b> | <b><u>6.157</u></b>   |
| <br>   |             |                         |                       |
| Leverandører af varer og tjenesteydelser                             |             | 43.904                  | 49                    |
| Forudbetalte kontingenter  |             | 329.321                 | 379                   |
| Anden gæld   |             | <u>196.271</u>          | <u>81</u>             |
| <b>Kortfristede gældsforpligtelser</b>                               |             | <b><u>569.496</u></b>   | <b><u>509</u></b>     |
| <br>   |             |                         |                       |
| <b>Gældsforpligtelser</b>  |             | <b><u>569.596</u></b>   | <b><u>509</u></b>     |
| <br>   |             |                         |                       |
| <b>Passiver</b>  |             | <b><u>6.442.722</u></b> | <b><u>6.666</u></b>   |
| <br>   |             |                         |                       |
| Oplysninger om eventualforpligtelser                                 | 6           |                         |                       |
| Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed | 7           |                         |                       |

## Noter

|  | <b>2022</b><br><b>kr.</b> | <b>2021</b><br><b>t.kr.</b> |
|--|---------------------------|-----------------------------|
| <b>1. Nettoomsætning</b>   |                           |                             |
| Medlemskontingenter  | 1.419.140                 | 1.679                       |
|  | <b>1.419.140</b>          | <b>1.679</b>                |
| <b>2. Eksterne omkostninger</b>  |                           |                             |
| Lønninger  | 1.493.938                 | 1.078                       |
| Mødeaktivitet  | 268.129                   | 277                         |
| Repræsentation   | 29.512                    | 33                          |
| <b>Foreningens ledelse i alt</b>   | <b>1.791.579</b>          | <b>1.388</b>                |
| Sekretariatet  | 227.419                   | 291                         |
| <b>Øvrige omkostninger i alt</b>   | <b>227.419</b>            | <b>291</b>                  |
| <b>Eksterne omkostninger</b>   | <b>2.018.998</b>          | <b>1.679</b>                |
| <b>3. Andre finansielle indtægter</b>  |                           |                             |
| Renter og udbytte værdipapirer   | 57.158                    | 26                          |
| Realiserede og urealiserede kursreguleringer                                   | 0                         | 88                          |
|  | <b>57.158</b>             | <b>114</b>                  |
| <b>4. Øvrige finansielle omkostninger</b>                                      |                           |                             |
| Renter og udbytte værdipapirer   | 15.393                    | 5                           |
| Realiserede og urealiserede kursreguleringer                                   | 640.165                   | 0                           |
|  | <b>655.558</b>            | <b>5</b>                    |
| <b>5. Andre værdipapirer og kapitalandele</b>                                  |                           |                             |
| Obligationer og investeringsbeviser  | 2.815.424                 | 3.283                       |
| Aktier   | 909.091                   | 1.080                       |
|  | <b>3.724.515</b>          | <b>4.363</b>                |
| <b>6. Oplysninger om eventualforpligtelser</b>                                 |                           |                             |
| Løbende juridisk assistance for medlemmer.                                     |                           |                             |
| <b>7. Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed</b> |                           |                             |
| Ingen.   |                           |                             |

## Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for Lederforeningen i TDC for 2022 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 i sammenligningstallene.

### 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, administration m.v.

### 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.



## Anvendt regnskabspraksis

### 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.