



LEDERFORENINGEN I TDC

Marts 2026

Beretning for perioden april 2025 - marts 2026

Ordinær generalforsamling i LTD

Torsdag den 26. marts 2026 kl. 16.15

Generalforsamlingen afholdes på Sletvej 30, 8310 Tranbjerg J og 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 12. marts 2026.

Uddybning af punkter på dagsordenen:

Ad. 3 Ingen indkomne forslag.

Ad. 4. Bestyrelse og talspersoner foreslår uændret kontingent.

Ad. 5. Næstforperson Pernille Bloch er på valg. Pernille er villig til genvalg.
Bestyrelse og talspersoner indstiller Pernille til genvalg som næstforperson for en 2-årig periode.

Forperson Thomas Lech Pedersen er ikke på valg.

Ad. 6. Bestyrelsesmedlem Christian Piil er på valg. Christian er villig til genvalg.
Bestyrelse og talspersoner indstiller Christian til genvalg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.

Bestyrelsesmedlem Klaus Juul Pedersen udtrådte af bestyrelsen 31. oktober 2025 og blev afløst af Lars Schmidt Lindholm, udpeget blandt talspersonerne jf. vedtægterne.

Lars Schmidt Lindholm er villig til nyvalg for en 2-årig periode.
Bestyrelse og talspersoner indstiller Lars til nyvalg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.

Bestyrelsesmedlem Anni Saust er ikke på valg.

Ad. 7. Den interne revisor Trine Tikjøb, Nuuday, er på valg.
Trine er villig til genvalg.

Lars Schmidt Lindholm, TDC NET, fratrådte som intern revisor 31. oktober 2025, da han blev udpeget til bestyrelsen.

Karin Hauks, TDC NET, trådte til som suppleant, og er villig til nyvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Trine og Karin til gen- og nyvalg for en 1-årig periode.

Ad. 8. Den interne revisorsuppleant Kim Nielsen, Nuuday, er på valg. Kim er villig til genvalg.

Karin Hauks, TDC NET, er opstillet som intern revisor. Hans Peder (HP) Thomsen, TDC NET, er villig til nyvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Kim og HP til gen- og nyvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelsen

Beretning for perioden april 2025 til marts 2026

Indholdsfortegnelse:

Bestyrelsens beretning for april 2025 til marts 2026	3
LTD-udvalg	19
Oversigt over foreningens repræsentanter i udvalg	19
Valgte i LTD	20
Foreningens struktur	21
Driftsbudget for perioden 1. januar - 31. december 2026	22
Appendiks	
Årsrapport 2025	

Bestyrelsens beretning 2025 - 2026

Kan man ikke lide forandringer, skal man nok vælge en anden virksomhed, eller nærmere en helt anden branche.

Det seneste år har, udover at være fløjet af sted, igen været præget af en lang række ændringer. Hele branchen er under stor forandring: kobbernettet er under udfasning, flow TV og TV-pakker er på hastig retur, og økonomien er presset. Alle disse forandringer påvirker medlemmernes dagligdag, og dermed også foreningens opgaver.

Beretningen for 2024-2025 var knapt skrevet færdig og udsendt, før ejerne valgte at lave en markant ændring af ledelsen af virksomheden. De to A/S-bestyrelser i henholdsvis TDC NET og Nuuday ville blive suppleret af en ny, overordnet bestyrelse i TDC Holding A/S.

I praksis ville denne nye bestyrelse blive stedet, hvor begge virksomheder skulle ledes, mens de to hidtidige bestyrelser ville få en mindre rolle. Med jer medlemmers store opbakning og indsats, var det ellers lige lykkedes at få LTD repræsenteret i begge disse bestyrelser. Med ændringen fulgte også, at antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer blev reduceret i TDC NET og Nuuday, hvilket afstedkom, at også antallet af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev reduceret. Konkret fra 3 til 2, som desværre medførte, at LTDs repræsentant i TDC NET måtte udtræde, mens vi beholdt pladsen i Nuudays bestyrelse.

Det var med stor spænding vi afventede information om, hvordan den nye bestyrelse i TDC Holding A/S ville blive sammensat, og om LTD igen kunne sikre sig en plads. Vi fik besked om, at bestyrelsen ville komme til at bestå af 6 generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvilket ville give plads til 3 medarbejdervalgte. Så langt, så godt. Selve valget af medarbejderrepræsentanterne var en lettere indviklet affære, som langt hen ad vejen mindede om det amerikanske valgmandssystem. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skulle vælges af medarbejderrepræsentanterne i de øvrige A/S-bestyrelser i hele koncernen ud fra en fordelingsnøgle beregnet med udgangspunktet i antallet af medarbejdere i de enkelte selskaber.

Uden at gå for meget i detaljer betød dét, at LTD blev repræsenteret i den nye A/S-bestyrelse i TDC Holding, og tilmed som nr. 2-valgte, hvilket er vigtigt, hvis antallet af bestyrelsesmedlemmer reduceres på et tidspunkt, og antallet af medarbejdervalgte repræsentanter dermed også reduceres. Antallet af medarbejdervalgte kan nemlig aldrig være mindre end to.

Repræsentationen i A/S-bestyrelsen må ikke undervurderes. De faglige organisationer, Dansk Metal Tele, AC-Tele og LTD, har altid været repræsenteret i A/S-bestyrelserne, og vi har også samarbejdet om, at alle tre foreninger kunne opnå valg. Det lykkedes heldigvis igen, og på den måde er også de to øvrige foreninger repræsenteret.

Vi er enige om, at når alle tre foreninger er repræsenteret, så er flest mulige medarbejdere repræsenteret af forhandlingsberettigede organisationer – og det mener vi er den absolut bedste måde. Vi har stor respekt for, at andre medarbejdere uden for foreningerne gerne vil engagere sig, men det er bare vanskeligt at repræsentere medarbejdere i hele virksomheden, som enkeltperson. Der har vi i foreningerne en meget større berøringsflade gennem de forskellige foreningers respektive tillidsrepræsentanter og talspersoner, samt gennem samarbejdet med ledelsen i samarbejdsudvalgene.

Repræsentationen i A/S-bestyrelserne er en direkte adgang til de til enhver tid siddende ejere af virksomheden. Det giver mulighed for at påvirke beslutninger, komme med input til udvikling og presse på i konkrete situationer, hvor vi på både medarbejdere og selskabets vegne er uenige i retningen, eller de beslutninger, der bliver truffet.

Vi har generelt et godt samarbejde, og en god kontakt til selskabets ejere. De er tilgængelige og lydhøre og mange forhold diskuteres løbende. Det kom helt konkret til udtryk

den 4. november, da alle LTDs talspersoner mødtes med Nathan Luckey og Mikkel Vinter fra bestyrelsen i TDC Holding A/S. Nathan repræsenterer MacQuarie, mens Mikkel er uafhængigt bestyrelsesmedlem.

Det var en spændende eftermiddag i Aarhus, hvor der blev udvekslet synspunkter og stillet mange spørgsmål. Alt fra strategi, opsplitning og tidshorisont på ejerskabet, til personalepolitiske holdninger blev drøftet. Det er ikke altid, man er enige – men det skader aldrig at tale sammen.

Seancen var også en oplagt mulighed for de to bestyrelsesmedlemmer til at se og forstå dagligdagsforhold i selskaberne, og morgenen inden mødet blev brugt på besøg i to You-See-butikker, hvor der blev lyttet og spurgt om alt fra systemer og butikkernes sikkerhed, til kunder, produkter og udfordringer. Eftermiddagen blev brugt på en kort rundtur i You-Sees call centre, hvor både ledere og medarbejdere indgik i dialogen.

I skrivende stund afventes stadig en godkendelse af, at Macquarie Asset Management overtager de 50 % af selskabet, som de tre danske pensionskasser PKA, PFA og ATP ejer i fællesskab. Der er, og bliver, skrevet meget i pressen om ejerskabet. Den del blander vi os ikke i. Men helt generelt er det ikke hensigtsmæssigt at have ejere, som ikke ønsker at være ejere længere og det vil være godt med en afklaring af godkendelsen.

Etableringen af den nye bestyrelse i TDC Holding A/S, som i praksis leder begge virksomheder, ledte naturligt nok til spekulationer om, hvorvidt man igen var ved at samle selskaberne i ét selskab. Det blev klart afvist fra ejernes side og her et lille års tid efter, er der også stadig to selvstændige selskaber med hver deres administrerende direktør. I foreningens øjne ville én CEO for hele virksomheden være en bedre løsning. MacQuarie gav i 2025 en række interviews til den danske finanspresse, og var mere åbne og synlige, end man normalt oplever. Her blev det forklaret, at man sigter efter et exit indenfor ca. 3 år, og at man stadig forventer, at TDC NET og Nuuday vil fortsætte med forskellige ejere i fremtiden.

Vi må se, hvad det ender med, og navigere efter, hvad fremtiden bringer.

Personalereduktioner

Selskabet er, som alle nok har erfaret, i en økonomisk udfordret situation, og det er noget medlemmer og foreninger i den grad har mærket igennem 2025 og starten af 2026.

Den ene afskedigelsesrunde har afløst den anden, og ind i mellem disse større afskedigelsesrunder, har der også løbende været lokale stillingsnedlæggelser, typisk som følge af automatisering, fravalg af opgaveløsning, eller rent ud sagt for at spare penge.

De store ændringer i markedsvilkårene, presset indtjening og en høj gæld i selskaberne, er alt sammen medvirkende årsager til behovet for reduktionen i antallet af medarbejdere. Som forening er vi selvfølgelig ikke begejstrede, når selskaberne afskediger dygtige medarbejdere, ofte med lang anciennitet. Men vi anerkender behovet for at tilpasse sig virkeligheden. Undlader man at tilpasse sig, er det ikke et spørgsmål om, at vi bliver færre ansatte – men et spørgsmål, om selskaberne overhovedet er der.

Det er dog vigtigt, at personalereduktionerne foregår på en ordentlig måde.

Det være sig både overordnet, og for den enkelte.

Overordnet er man nødt til at identificere de opgaver, der automatiseres, eller fravælges, inden man afskediger medarbejderne. Selvom afskedigelserne sker af økonomiske årsager, fortjener de medarbejdere, der mister jobbet, at få en reel forklaring. De tilbageværende medarbejdere fortjener i lige så høj grad, at ledelsen tager stilling til, og forklarer, hvilke opgaver, der ikke længere skal løses. Man bør ikke fjerne medarbejdere, uden at fjerne opgaver. Gør man det, bliver gevinsten kortvarig, og organisation og medarbejdere presses ud, hvor stress, sygemeldinger og deraf dårligere opgaveløsning, bliver resultatet.

Når man afskediger medarbejdere, er det også vigtigt, at man ikke lige har ansat andre medarbejdere, eller gør det kort tid efter afskedigelserne.

Først og fremmest skal man gøre alt, hvad der er muligt, for at videreudvikle, efteruddanne og omskole eksisterende medarbejdere, inden man afskediger. Gør man ikke det, er det en hån mod både de opsagte og de tilbageværende, og samtidig skader det selskabets ry, og kan gøre det vanskeligere at tiltrække de rette kompetencer på et senere tidspunkt.

I foreningen holder vi skarpt øje med, at man ikke afskediger og ansætter samtidig, og når det alligevel sker, forsøger vi at sikre, at kommunikationen bliver så god som mulig, så det står klart for alle, hvorfor det sker. Der kan nemlig være helt legitime årsager, når man står og skal bruge en speciel kompetence, som ikke findes internt. Når der ikke findes fornuftige forklaringer, forfølger vi naturligvis sagerne, for så er afskedigelsen i udgangspunktet usaglig.

Som altid har alle LTD-medlemmer, der i løbet af året blev overtallige, fået tilbud om en talsperson som bisidder.

Efterfølgende blev alle indkaldt til en individuel samtale med foreningen, hvor opsigelse og vilkår blev gennemgået. Der er mange ting at forholde sig til, og tilbagemeldingerne har været rigtig gode. Når man står midt i en helt ny situation, er det en god hjælp at få overblikket over rettigheder, pligter og vilkår.

Opsagte medarbejdere tilbydes fortsat en "Vi hjælper dig videre-pakke", som omfatter et outplacementforløb hos AS3, finansiering af erhvervsrettede kurser og uddannelser samt uvildig privatøkonomisk rådgivning.

Outplacement kan være en stor hjælp uanset, om man har søgt, og skiftet job mange gange før, eller om det er første gang i mange år. Konsulenten tager udgangspunkt i den enkeltes situation og rådgiver ud fra det. Man kan få hjælp til at afklare, i hvilken retning, man skal bevæge sig karrieremæssigt, hvilke kurser eller uddannelser, der kan være relevante, og selvfølgelig hjælp til CV, LinkedIn, netværksskabelse og meget mere.

Står man og mangler en certificering, sprogundervisning, eller andet, kan man få betalt disse af selskabet.

Den uvildige, privatøkonomiske rådgivning kan også være en stor støtte, når man måske står i en situation, hvor privatøkonomien bliver vendt på hovedet, og indtægten falder i en periode. Selskabet betaler dette forløb, hvor man kan få optimeret lån, forsikringer, pensioner m.v.

Det er alt i alt en god pakke, som understøtter overgangen til nye karrieremuligheder uden for selskaberne. LTD oplever samtidig, at langt de fleste overtallige forholdsvis hurtigt finder videre til nye og attraktive jobs.

A-kasse og Lønsikring kan i den forbindelse også spille en stor rolle.

En del har efterhånden tegnet en lønforsikring gennem Ledernes A-kasse, og det er vores klare opfattelse, at man i en opsigelsessituation tager det noget mere roligt, når man har en lønforsikring og dermed sikkerhed for opretholdelse af sin indtægt i en fornuftig periode.

Ny overenskomst

Primo 2025 var det tid at forhandle ny overenskomst.

Det at have en overenskomst for ledere og særligt betroede medarbejdere, er i sig selv en sjældenhed, og derfor er det altid en vigtig begivenhed, når den skal genforhandles.

Resultatet blev i store træk en bearbejdning af de forlig, der var indgået på det øvrige arbejdsmarked, dog med et par vigtige LTD-tilpasninger.

Opsummering af resultatet:

Pensionen blev hævet med 1 procentpoint i 2025.

For tjenestemænd blev lønnen derudover hævet med 0,65 %, da pensionsværdien for tjenestemænd er mindre.

Som LTD'er er det fortsat muligt, ved selve lønsamtalen, at justere sin pension i intervallet 8-16 %. Det er en fleksibel ordning, som giver mulighed for at tilpasse den arbejdsgiverbetalte pensionsandel, eksempelvis hvis man ønsker mere udbetalt i en periode, eller har et ønske om selv at forvalte en del af sin pensionsopsparing.

Lønnen hæves 1 % generelt i 2026, hertil kommer den individuelle lønregulering.

Lønnen hæves 1 % generelt i 2027, hertil kommer den individuelle lønregulering.

Satser for tilkald, hjemmevagt m.v. hæves hvert år i overenskomstperioden.

Der blev aftalt nye rettigheder for fravær i visse familiemæssige situationer. Fraværet er uden løn, som det også gælder for andre overenskomstområder.

Rettighederne skal forstås som minimumsrettigheder.

LTD opfordrer altid til, at man i den enkelte situation laver en konkret aftale med nærmeste leder og fx afspadserer, så man ikke skal trækkes i løn.

Fuld løn under barsel blev aftalt udvidet med 2 uger.

Der blev også aftalt et nyt seniorvilkår: Når man har 5 år til pensioneringstidspunktet, har man ret til at holde 15 seniorfridage pr. år uden løn.

I praksis fra man fylder 62 år, hvis man har pligtig afgangsalder som 67-årig. Enkelte medarbejdere har pligtig afgangsalder som 70-årige.

Disse dage placeres *efter* de 5 arbejdsgiverbetalte seniorfridage, som man kan aftale.

I perioden op til overenskomstforhandlingerne havde der været uklarhed om, hvorvidt visse løndelev var pensionsgivende. Det blev aftalt, at alle løndelev fremover er pensionsgivende, altså både tillæg, engangshonorarer, stay on-bonus m.v.

Den nye overenskomst blev aftalt for 3 år, og løber frem til 29. februar 2028.

Igen i det forgangne år fik vi i foreningen ofte spørgsmålet, om der er aftalt fridage i forbindelse med julen i det enkelte år. Fridagene i forbindelse med julen blev fra 2023 permanente, og man har som LTD'er altid fri med løn 27. december, samt en valgfri dag mellem jul og nytår. Når 27. december falder på en lørdag/søndag, gives *ikke* en anden fridag.

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

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

De vigtigste vilkår er:

- 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 nu 26 uger til både mor og medforælder

- Særlig afskedigelsesbeskyttelse
- Særlig godtgørelse ved afskedigelse (+50 år og + 10 års anciennitet)
- Særlig godtgørelse ved afskedigelse uden forudgående skriftlig advarsel
- Særlige seniorrettigheder

I forbindelse med præsentationen af overenskomstresultatet fik foreningen en række spørgsmål gående på, hvorfor man på LTDs område ikke har en Fritvalgskonto. Det korte svar er, at LTD ikke er en del af de forlig på arbejdsmarkedet, hvor Fritvalgskontoen gælder.

Man skal dog forstå, at de reguleringer, der har været af Fritvalgskontoen de seneste år, også er tilfaldet LTD-området efter aftale, blot i form af generelle lønreguleringer, og justering af pensionsprocenten.

Løndannelsen 2025

I 2025 blev lønsamtalerne afholdt efter den velkendte model, hvor det fortsat er den enkelte leder, der står for at indkalde til samtalerne.

Som i tidligere år henvendte flere medlemmer sig til foreningen i perioden op til lønforhandlingerne for at få sparring, samt indsigt i den udsendte lønstatistik.

Flere medlemmer har givet udtryk for, at mulighederne for at påvirke udfaldet under selve lønsamtalen er begrænsede – og det er der en vis realitet i.

Lønudviklingen formes i høj grad gennem den løbende dialog med lederen i årets løb. Når den formelle samtale finder sted, vil lederen ofte allerede have drøftet budget og prioriteringer med den øvrige ledelse, og rammerne for reguleringerne er derfor i vid udstrækning fastlagt.

Derfor er det vigtigt at begynde forberedelsen i god tid – gerne flere måneder før lønsamtalen. Det kan blandt andet indebære at undersøge sin markedsværdi, gøre status over resultater og kompetencer samt orientere sig om lønniveauet internt. På den baggrund kan man tage en tidlig dialog med sin leder om forventninger, særligt hvis de ligger ud over det sædvanlige.

Hensynet til fastholdelse og risikoen for, at medarbejdere søger andre muligheder, spiller en stor rolle ved lønreguleringen. Andre forhold kan naturligvis også have betydning, men uden en tydelig anledning til regulering, vil resultatet ofte være en mere begrænset, vedligeholdende lønjustering.

Foreningen har igen i år været involveret i drøftelser med ledelsen omkring konkrete lønforhold, både i hele områder, og for enkeltpersoner.

Udgangspunktet på LTDs område er, at man selv forhandler sin løn, men der er situationer, hvor lønnen er uhensigtsmæssig lav. Her kan vi bistå med konkrete løndata, kombineret med viden og erfaring. Det har flere gange ført til ledelsesmæssig erkendelse af, at lønnen skal reguleres noget mere, end blot almindelig vedligeholdelse.

Også den anden vej rundt er vi involveret – hvis en chef eksempelvis skifter til en stilling på et lavere niveau. Hvilken lønnedgang er acceptabel – og rimelig?

Generelt er foreningens adgang til meget præcise løndata en stor hjælp for medlemmerne, og statistikker blev som vanligt udsendt til alle medlemmer i 2025.

Og hvordan gik så løndannelsen i 2025?

I **Nuuday** blev lønnen for fortsat ansatte (altså alle, der var ansat både ved årets start, og årets afslutning), gennemsnitligt hævet med 2,6 %, udover det ene procentpoint, som pensionen blev hævet med.

Alt i alt en regulering af lønningerne på ca. 3,6 %.

Den gennemsnitlige månedsløn, inkl. on target-værdien af eventuel provision eller bonus, er i Nuuday ca. 58.700 kr. (ekskl. pension, fri bil og tillæg)

Gennemsnitligt har en LTD'er i Nuuday nu en arbejdsgiverbetalt pension på knap 13 %.

Den fleksible pensionsordning gør, at man selv kan op- eller nedjustere sin pension i intervallet 8 – 16 %.

101 personer (ca. 19,5 %) i Nuuday fik ingen lønregulering, ud over den generelle stigning i pensionen på 1 procentpoint, der blev tildelt i 2025.

Det er et lille fald i forhold til 2024, hvor ca. 22 % ikke fik en individuel lønregulering. Det er et skridt i den rigtige retning, men det er stadig knap hver femte medarbejder, der ikke har kunnet opnå en individuel lønregulering.

Den gennemsnitlige lønregulering blandt medarbejdere, der fik en lønregulering, var ca. 3,3 %.

Reguleringernes størrelse varierer noget, og knap 32 medarbejdere har fået en lønregulering på over 10 %. Ligesom sidste år må vi nævne, at der kan være bekymring for, at store lønreguleringer skyldes, at medarbejdere er blevet ansat med for lav en løn, og efterfølgende skal løftes markant.

Overordnet har vi dog set en forbedring af det forhold, og oplever generelt, at indplacering sker på markedsvilkår og ud fra benchmark. Derfor antager vi, at stigninger over 10 % skyldes særlig god performance, og/eller advancement.

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

Alt i alt en regulering af lønningerne på ca. 3,5 %.

Den gennemsnitlige løn, inkl. on target-værdien af eventuel provision eller bonus, er nu i TDC NET ca. 54.750 kr. (ekskl. pension, fri bil og tillæg)

LTD'ere i TDC NET har også en gennemsnitlig arbejdsgiverbetalt pension på knap 13 %.

27 medarbejdere (knap 15 %) fik ingen lønregulering, udover den generelle. Det er en forbedring fra 2024, hvor tallet var ca. 18 %.

Lønudviklingen i begge selskaber må siges at ramme indeks for branchen "Information og kommunikation" meget præcist, da den gennemsnitlige lønudvikling var på ca. 3,5 %.

Efter at vi for år tilbage sagde endegyldigt farvel til den såkaldte "mindstereguleringsramme", har vi selvfølgelig fulgt lønudviklingen i selskaberne tæt. Indtil videre kan det konkluderes, at udviklingen følger det øvrige arbejdsmarked ret præcist.

Bonus

Foreningen presser stadig på for at få adgang til en generel bonusordning, baseret på de mål, som topledelsen bliver målt på. Det er vores klare opfattelse, at alle medarbejdere bør have adgang til at indtræde i en bonusordning, enten ved "at købe sig ind", eller aftale det ved den årlige lønsamtale.

På forunderlig vis opnår ledelsen som regel altid mindst indeks 100, uanset hvor pressede, man i øvrigt melder ud, selskaberne er. Denne konstante overperformance bør også være tilgængelig for de medarbejdere og ledere, der i hverdagen skaber resultaterne, og i forbindelse med de mange afskedigelser skal løbe hurtigere og hurtigere.

Der fornemmes en vis interesse for emnet i ledelsen, og vi håber meget, at 2026 bliver året, hvor vi kan komme videre med udbredelsen. Måske naivt, men det skal ikke forhindre os i at forsøge.

Det er fortsat foreningens holdning, at bonus er et effektivt værktøj i forhold til motivation og performance – er udbetalingen høj, kan man fejre succesen sammen. Er den lav, kan man rykke sammen og gå målrettet efter en forbedring. I begge tilfælde styrker bonus efter vores mening sammenholdet, og i sidste ende resultatet.

Provision

Provision er en stor del af lønnen i særligt TDC Erhverv, hvor mange salgsmedarbejdere har en 25 % provisionsordning på toppen af lønnen, men også i andre afdelinger har man 20, 15 eller 12,5 % på toppen af lønnen.

Når en stor del af lønnen er resultatafhængig, stiller det store krav til tilliden til data, og muligheden for løbende at følge med i, hvor langt man er i målopfyldelsen.

Den tillid har gennem mange år været særdeles udfordret. Primært af systemmæssige årsager, men til tider også fordi, ordningerne har været skruet sammen på uhensigtsmæssige måder.

Foreningens talspersoner har igen ydet en stor indsats i dialogen med ledelsen gennem de forskellige provisionsudvalg, hvor måde modeller og resultater drøftes og behandles.

Foreningen følger løbende med i både gennemsnitlig performance pr. afdeling, samt fordelingen af udbetaling pr. medarbejder. Det er en effektiv måde at sikre, at ordningerne er fair og ikke bliver skævvredet. Samtidig kan vi på den måde følge med i, om de samlede udbetalingsindeks nogenlunde følger de overordnede resultater, som de forskellige forretningsenheder opnår.

I TDC Erhverv blev targets for første halvår 2026 gransket nøje, da de blev udsendt. Målsætningen var og er særdeles ambitiøs, og foreningen har haft dialog med ledelsen om baggrunden. Når målsætningen øges markant uden, at det for medarbejderne er tydeligt, hvordan man skal nå de høje targets, må foreningen tage forbehold for det realistiske i forventningen og drøfte resultatet med ledelsen, når det kendes. Hvis targets blot skrues op for at få budgetter til at se spiselige ud, kan det ende med at være lig med lønnedgang for medarbejderne. Alle knokler for at nå målene, og interessen i at "nå hjem" er lige så stor for medarbejdere, som for ledelse.

Fri bil

Der har været relativt stille om bilordningerne det seneste år.

Desværre er der stadig forskel mellem ordningerne i de to selskaber, og det er ærgerligt.

Således er der 1.000 kr. forskel på TCO i de to selskaber, og selvom der jo netop er tale om to selvstændige selskaber, så er det uhensigtsmæssigt, når medarbejderne stilles markant forskelligt.

Nuuday indførte tidligere en forbedret fleksibilitet for medarbejdere, der er berettiget til firmabil. Hvis udvalget ikke lige passer en, eksempelvis hvis en elbil ikke er det rigtige i forhold til campingvogn, kan man vælge at stille egen bil til rådighed med et biltilskud, udover statens takster. Det er en god måde at imødekomme medarbejdere på, hvis behov ikke ligger inden for standardrammen.

Ordningen med, at man kan få fradrag for udgifter til el eller brændstof i udlandet er blevet taget godt imod af medarbejderne, og mange har benyttet sig af muligheden for en billigere ferietur.

Arbejdstid

Fleksibilitet er en grundpille i det gode arbejdsliv og mange sætter muligheden for at tilrettelægge egen arbejdstid væsentligt højere end antallet af timer, og sågar lønnen.

Det vigtige er, at begge parter udviser fleksibiliteten.

Overordnet set fungerer arbejdstidsreglerne fornuftigt. De fleste har stor indflydelse på, hvordan de planlægger deres tid og løser deres opgaver, og man kan justere via afspadsering, når perioder er mere intensive. Der er også mulighed for hjemmearbejde i et vist omfang, når det er aftalt med lederen.

Men der er også steder, hvor arbejdspresset er markant. Og det skal vi tage alvorligt. Fleksibilitet må ikke blive en skjult forventning om, at man "lige klarer det" – uden at det bliver synligt.

Foreningen bruger løbende tid på drøftelser med ledelsen om arbejdsmængde, prioritering og honorering. Det kan indimellem være trættende at skulle diskutere noget så grundlæggende som retten til afspadsering eller kompensation for ekstra indsats – men det er nødvendigt.

Hjemmearbejde aftales som udgangspunkt mellem leder og medarbejder, naturligvis inden for rammerne af arbejdsmiljøreglerne. Vi arbejder for løsninger med plads til forskellighed. Standardløsninger passer sjældent til alle. Nogle trives bedst hjemme med ro til fordybelse og leverer høj produktivitet dér. Andre har brug for struktur, kolleger omkring sig og den energi, der følger med at være fysisk til stede. Det ene er ikke mere rigtigt end det andet.

Flere steder ser vi et ønske fra ledelsen om mere fysisk fremmøde og det er helt i tråd med, hvad man oplever på store dele af det øvrige arbejdsmarked. Mange har fundet ud af, at det ikke er sundt at sidde derhjemme hver dag og at de fleste har brug for det sociale aspekt, der er på arbejdspladsen, ligesom kreativitet, gejst og vidensdeling alt andet lige fungerer bedre, når man er sammen. Normen er de fleste steder, at maksimalt to dage hjemme, og mindst tre dage på kontoret ugentligt, er en god løsning.

I 2024 blev kravet om registrering af arbejdstid indført. Det har vi brugt en del kræfter på – både i dialog med selskabet og med mange medlemmer. Vi har klart opfordret til, at man registrerer sin reelle arbejdstid. Lovgivningens formål er en beskyttelse af lønmodtagerne – og det kræver, at registreringen afspejler virkeligheden.

Vi kan desværre ikke få adgang til data om, hvor mange der registrerer korrekt, og hvor mange der blot godkender standardtimerne uge efter uge. Men vores indtryk er, at mange ikke får registreret det faktiske tidsforbrug.

Det er problematisk.

For det første har man pligt til at registrere korrekt. For det andet får arbejdsgiver et skævt billede af arbejdspresset, hvis alle konsekvent står med 37 timer – uanset om der reelt arbejdes mere. Og for den enkelte kan det få betydning senere. Hvis man aldrig har registreret mere end 37 timer inkl. frokostpause, bliver det svært at argumentere for afspadsering eller dokumentere en ekstraordinær indsats ved lønforhandling.

Der anvendes forskellige former for vagtordninger i selskaberne jf. overenskomstens regler om disse.

En vagtordning bør kun etableres, hvis der er et vedvarende behov for arbejde uden for normal arbejdstid. Der skelnes typisk mellem rådighedsvagt, tilkald og fast planlagt arbejde uden for almindelig arbejdstid.

Ved rådighedsvagt skal man kunne reagere med det samme. Man skal kunne tage telefonen, have adgang til pc, være ædru og kunne møde ind. Man får betaling for at stå til rådighed – uanset om telefonen ringer. Hvis man rent faktisk arbejder under vagten, tæller tiden med i arbejdstiden og kan afspadseres eller udbetales efter aftale.

Tilkald fungerer anderledes. Her er behovet mere sporadisk og mindre akut. Man er ikke forpligtet til at tage telefonen, og der ringes videre, hvis man ikke svarer. Betalingen sker som et fast tilkaldevederlag i henhold til overenskomsten, og arbejdet anses som honoreret via dette – medmindre omfanget bliver betydeligt.

Hvis arbejde fast ligger på skæve tidspunkter – eksempelvis aften eller weekend – aftales et tillæg. Det kan enten opgøres løbende efter faktiske timer eller fastsættes som et gennemsnitligt tillæg.

Foreningen har også i år rådgivet medlemmer om, hvilken ordning der er passende i den konkrete situation, og hvordan den skal honoreres. Vi oplever indimellem, at man forsøger at nedtone belastningen ved at stå til rådighed. Men det er en reel begrænsning af ens fritid. At være på rådighed betyder, at man ikke frit kan disponere over sin tid – man kan eksempelvis ikke tage i biografen uden pc, tage på restaurant med vin, eller tage langt væk hjemmefra.

Er man ikke i rådighedsvagt, er man heller ikke forpligtet til at besvare telefonen uden for normal arbejdstid. Og vælger man alligevel at reagere, kan man have krav på tilkaldevederlag.

Det er vigtigt at kontakte foreningen, hvis man – måske snigende – havner i en vagtliggende situation, og der ikke er lavet en aftale om det.

Endelig er der seniorordningen. Fra det fyldte 57. år kan man aftale én seniorfridag årligt, fra 58 år to, fra 59 år tre og fra 60 år fem seniorfridage. Dagene aftales med nærmeste leder, og mange benytter sig allerede af muligheden.

Seniorfridagene er tænkt som en måde at skabe lidt ekstra luft i arbejdslivet frem mod pensioneringen. Det er vigtigt at have det perspektiv med i dialogen. Hvis man år efter år vælger at få feriefridage udbetalt, eller overføre ferie, kan det være svært samtidig at argumentere for yderligere frihed.

Med den seneste overenskomst fra 2025 kom der yderligere rettigheder for seniorer, og det er som tidligere beskrevet nu muligt at holde 15 ekstra fridage hvert år, fra det tidspunkt, hvor man har 5 år til pensionsalderen. Selvom det er for egen regning, er det en rigtig god mulighed fremfor måske at gå på reel deltid. Det skal blive spændende at følge i hvilket omfang ordningen vil blive brugt.

Organisationsudvikling, outsourcing og geopolitiske risici

Organisationsændringer er en tilbagevendende del af virksomhedens udvikling – og 2025 har fulgt samme spor. Justeringer i struktur, opgavefordeling og samarbejdsflader sker løbende. Det er en nødvendighed, men det er også en nødvendighed for det gode resultat, at medarbejderne inddrages tidligt.

Samarbejdssystemet udgør den formelle ramme for dialogen om større ændringer. Her inddrages foreningerne – herunder LTD – når ledelsen overvejer organisatoriske tilpasninger. Erfaringen er klar: Tidlig og reel involvering styrker kvaliteten af beslutningerne. Når ændringer kvalificeres gennem dialog med medarbejderrepræsentanter, der kender arbejdsprocesser og afhængigheder på tværs af organisationen, bliver løsningerne mere robuste og bedre forankret.

LTDs talspersoner har i årets løb bidraget aktivt i en række drøftelser. Deres indsigt i praksis, snitflader mellem afdelinger og de konkrete konsekvenser for driften, har været væsentlig for at sikre, at nye strukturer ikke alene ser hensigtsmæssige ud på et organisationsdiagram, men også fungerer i hverdagen.

Outsourcing og offshoring i et nyt risikobillede

Spørgsmålet om outsourcing og offshoring er altid nærværende: Udsigten til hurtige besparelser gennem lavere lønninger i udlandet er fristende. Men overvejelserne er blevet mere komplekse.

Foreningen har fastholdt sit principielle standpunkt: Kerneopgaver bør som udgangspunkt forblive i organisationen og vi er generelt modstandere af at flytte danske arbejdspladser til udlandet. Støttefunktioner som rengøring, kantinedrift og visse former for vedligehold kan ofte med fordel varetages af eksterne leverandører, hvor specialisering og stordrift giver mening. Men når det gælder kritiske funktioner og infrastruktur, er risikobilledet i dag markant bredere, end blot økonomi og effektivitet.

Den geopolitiske situation er blevet mere uforudsigelig. Offshoring til lande uden for EU kan indebære risici, som rækker langt ud over klassiske leverancerisici. Eksempelvis kan opgaver placeret i Indien påvirkes af regionale spændinger, herunder den tilbagevendende konflikt med Pakistan. En eskalation – politisk eller militær – kan få direkte betydning for stabilitet, adgang til kompetencer og forsyningssikkerhed. Det har Nuuday i praksis oplevet i arbejdet med implementeringen af IT-systemet Dawn, hvor en stor del af udviklerne hos leverandøren Netcracker, var placeret i Rusland.

Tilsvarende rejser offshoring til visse østeuropæiske lande andre typer risici. Danmark placerer sig konsekvent som et af verdens mindst korrupte lande, mens lande som Rumænien ligger markant lavere på internationale ranglister for korruptionsopfattelse. Det betyder ikke, at samarbejde er umuligt – men det betyder, at governance, compliance og kontrolforanstaltninger skal være væsentligt stærkere, og at den samlede risikoprofil ændres.

Når opgaver vedrører kritisk infrastruktur, følsomme data eller centrale forretningsprocesser, må risikovurderingen derfor være bredere end en traditionel business case. Den bør også omfatte:

- Geopolitisk stabilitet
- Retssikkerhed og myndighedsstruktur
- Korruptionsniveau og compliance-risiko
- Databeskyttelse og sikkerhed
- Strategisk afhængighed af eksterne leverandører

Historien har vist, at outsourcing og offshoring af opgaver, som organisationen selv mestrer, sjældent er uden omkostninger – heller ikke når de økonomiske beregninger umiddelbart ser fordelagtige ud. Tab af kompetencer, øget leverandørafhængighed og reduceret fleksibilitet kan på længere sigt vise sig dyrt.

I en tid præget af usikkerhed, stormagtsrivalisering og stigende fokus på forsyningssikkerhed, bør vi derfor overveje, om robusthed og kontrol i nogle tilfælde vejer tungere end kortsigtede effektiviseringsgevinster. Når det gælder kritiske funktioner, kan nærhed, gennemsigthed og strategisk selvstændighed være en investering i stabilitet.

Afskedigelser, performance, samarbejdsproblemer og sygdom

Afskedigelser sker ikke kun som følge af besparelser eller større omstruktureringer. I løbet af et år oplever en del medlemmer – flere end man umiddelbart forestiller sig – at deres arbejdssituation bliver udfordret. Det kan skyldes længerevarende sygdom, faldende trivsel, utilfredsstillende performancevurderinger, uklare forventninger, organisationsændringer eller konflikter i samarbejdet.

Nogle sager udvikler sig gradvist. Andre opstår pludseligt og voldsomt – eksempelvis ved beskyldninger om krænkende adfærd, påstået misbrug af alkohol eller euforiserende stoffer, illoyalitet, brud på interne retningslinjer eller alvorlige samarbejdssvigt. I sådanne situationer kan både det personlige og professionelle stå på spil, og det er helt afgørende at reagere hurtigt og velovervejet.

Når man står midt i en konflikt, kan det være svært at bevare overblikket. Skal man tage dialogen selv? Involvere HR? Afvente en tjenstlig samtale?

Mange kontakter LTD tidligt i forløbet for at få sparring – ikke nødvendigvis fordi situationen allerede er låst, men fordi de ønsker at håndtere den klogt og strategisk fra start. Det kan være forskellen på en konstruktiv løsning og en eskaleret konflikt.

Det er faktisk blevet en stor del af foreningens arbejde – at være sparringspartner for medlemmer, der har en udfordring, overvejelse, eller noget helt andet, man ønsker at drøfte eller trykprøve i et fortroligt rum.

Som lokalt forankret forening med indgående kendskab til organisationens kultur, beslutningsveje og HR-praksis kan vi rådgive konkret og realistisk. Den personlige dialog – ofte

ansigt til ansigt – giver tryghed og fortrolighed. Her kan man frit drøfte bekymringer, få vurderet sin situation nøjternt og lægge en plan for næste skridt.

Ikke alle udfordringer kræver en juridisk konfrontation. I mange tilfælde handler det om misforståelser, forventningsafstemning eller uhensigtsmæssig kommunikation. Her kan målrettet rådgivning og forberedelse til svære samtaler være nok til at genoprette tillid og skabe en ny start. Vores rolle er både at støtte, udfordre og hjælpe med at finde realistiske løsninger – også når det indebærer svære erkendelser.

I de tilfælde, hvor en fortsættelse i stillingen ikke længere er mulig, bistår vi aktivt i forhandlingerne. Det kan handle om fratrædelsesaftaler, fritstilling, økonomisk kompensation, referencevilkår eller håndtering af eventuelle bortvisningssituationer. Vores store erfaring – og samarbejdet med advokaterne i Ledernes Hovedorganisation – betyder, at medlemmerne står stærkt og professionelt repræsenteret. Målet er altid at sikre en ordentlig og værdig afslutning, hvor man kan komme videre uden unødige belastninger, når situationen har noget et punkt, hvor fortsat ansættelse ikke længere er en mulighed.

Sygdomsforløb fylder også betydeligt. Man indkaldes til opfølgningssamtaler i kommunen, samtidig med, at dialogen med arbejdsgiver skal opretholdes. Det kan være en sårbar periode, hvor både helbred, økonomi og fremtidsperspektiv er usikre. Vi deltager løbende i sygefraværssamtaler og rundbordsmøder og hjælper med at sikre, at regler og rettigheder overholdes.

I sager med risiko for varigt erhvervsevnetab, afklaring til fleksjob eller førtidspension, har medlemmer desuden haft mulighed for støtte fra socialrådgiver med specialviden om det kommunale system. Det skaber ro og overblik i et ofte komplekst og følelsesmæssigt belastende forløb.

Fælles for alle disse sager er, at de sjældent er sort-hvide. De kræver både juridisk forståelse, organisatorisk indsigt og menneskelig dømmekraft. Vores opgave er at være et fortroligt og kompetent holdepunkt – både når udfordringer kan løses internt, og når vejen videre må findes et andet sted.

Til tider har vi også være involveret i sager, som ikke direkte har at gøre med arbejdsgiver.

I det forgangne år har vi eksempelvis forliget en sag for en medarbejder, der blev nægtet udbetaling i forbindelse med kritisk sygdom.

Medlemstilbud

TJM Forsikring

En meget populær medlemsfordel i LTD er muligheden for at have sine forsikringer i TJM Forsikring – mere end 40 % af medlemmerne har deres forsikringer i TJM. Men mange flere er velkomne!

2025 blev endnu et godt år i TJM Forsikring. På trods af et marked præget af stigende erstatningsudgifter, flere vejrrelaterede skader og generelt højere omkostningsniveau i branchen, har selskabet formået at levere en stærk vækst i antallet af kunder, og en rekordhøj omsætning.

Samtidig står TJM fortsat stærkt i forhold til det øvrige marked – både hvad angår dækninger, gennemsigtighed og samlet prisniveau, selvom man desværre har måttet hæve priserne for visse forsikringer. Forbrugerrådet TÆNK kårer da også igen og igen TJM Forsikring til "Bedst i Test".

I februar 2026 kunne TJM Forsikring fejre sit 90-års jubilæum. Det markerede en vigtig milepæl og understreger, at en langsigtet, medlemsejet model fortsat kan skabe robuste resultater – også i en tid med store forandringer i branchen.

Når det går godt for TJM, er ambitionen, at det også skal kunne mærkes hos medlemmerne. Overskud og solide resultater giver mulighed for at investere i fællesskabet. Det sker blandt andet gennem udvidelsen af antallet af ferieboliger, som medlemmerne kan benytte på attraktive vilkår.

Derudover engagerer TJM sig i samfundet, blandt andet med støtte til BørneTelefonen og ForældreTelefonen, samt Ronald McDonald Familiehuse ved hospice.

Endelig er TJM i gang med at opføre moderne studieboliger i København, så medlemmernes børn kan få adgang til gode og trygge rammer under studietiden. Det er et spændende projekt, hvor man som beboer forpligter sig til at engagere sig i fællesskabet. Det er planen, at boligerne skal tildeles ud fra motiverede ansøgninger, og man tilstræber et miks af eksempelvis håndværker-lærlinge og boglige studerende for så stor diversitet som muligt.

Man kan altid kontakte foreningen, hvis man selv, eller ens børn, ønsker tilbud fra TJM Forsikring - så formidler vi kontakt til den lokale forsikringstillidsperson. TJM har nemlig, som et af de eneste selskaber, lokalt ansatte medarbejdere i hele landet, som giver personlig service og rådgivning, og ikke blot online-salg og call centre.

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 på overenskomsten falder kontinuerligt. Udviklingen er naturlig, da de løbende pensioneres, og ingen nye kommer til.

Igen har foreningen haft et godt samarbejde med TDC Pensionskasse, hvilket har gjort, at LTD har kunnet yde den bedst mulige service og rådgivning til medlemmerne sammen med de dedikerede medarbejdere i pensionskassen.

Der afholdes valg til bestyrelsen i TDC Pensionskasse i marts 2026. LTD støtter kandidaterne Mogens Jensen (Dansk Metal Tele Vest), der stiller op i JTP/Jylland, og John Schwartzbach (Dansk Metal Tele Øst), der stiller op i KTP/Sjælland.

Det er ligesom ved valgene til A/S-bestyrelserne foreningens holdning, at repræsentanterne bør komme fra de faglige organisationer, der bedst kan repræsentere bredt.

PFA Pension

Som medlem af LTD er det fortsat PFA Pension, der administrerer pensionsordningen, samt de tilknyttede forsikringer: livsforsikring, erhvervsevnetabsforsikring, dækning ved kritisk sygdom og helbredsforsikring.

I løbet af 2025 har LTD igen deltaget i en række møder med PFA og de relevante samarbejdspartnere, hvor både pensionsordningen og forsikringsdækningerne er blevet gennemgået i detaljer. Ordningerne følges tæt – ikke mindst fordi de udgør et centralt økonomisk sikkerhedsnet for medlemmerne.

Det er imidlertid erfaringen, at mange ikke får gennemgået deres dækninger grundigt nok. Det kan have konsekvenser: Forkerte begunstigelser ved dødsfald, dækninger der ikke matcher ens aktuelle indkomstniveau – eller betaling for forsikringer, man reelt ikke har behov for.

Særligt erhvervsevnetabsforsikringen fortjener opmærksomhed. Mister man helt eller delvist evnen til at arbejde, kan forskellen mellem løn og offentlig forsørgelse være betydelig. For mange er netop denne forsikring afgørende for at kunne opretholde en rimelig levestandard – betale boligudgifter, sikre familien og fortsætte pensionsopsparingen via indbetalingssikring.

En utilstrækkelig dækning opdages ofte først, når behovet opstår – og da er det for sent at justere. At skulle leve på en førtidspension fra eksempelvis 40-årsalderen, er ikke en optimal situation.

Alle medlemmer opfordres derfor til at gennemføre et pensionstjek. I 2026 vil vi igen gøre en indsats for at øge opmærksomheden på især erhvervsevnetabsdækningen, da den i praksis er en af de vigtigste forsikringer i hele ordningen.

Men også selve pensionsopsparingen fortjener et tjek. Sparer man nok op til pensionisttilværelsen? Kan man optimere sin skat via øgede pensionsindbetalinger? "Book et møde med PFA og få styr det hele" er ofte foreningens opfordring, når vi alligevel har været i dialog med medlemmerne.

Når der opstår uenigheder mellem PFA og medlemmer, deltager LTD aktivt i dialogen. I mange tilfælde findes der løsninger, men ikke altid. Hvis der identificeres uhensigtsmæssigheder i ordninger eller samarbejdsflader, bringes disse videre til revision mellem parterne. Som en sidste udvej søges sager løst juridisk, og i sådanne tilfælde hyres ekstern advokat med speciale i forsikring og pension til føre dialogen og sagen.

Afkastet i 2025 har – i tråd med udviklingen i store dele af branchen – været godt, selvom der var et stort dyk i begyndelsen af året. Samtidig er det væsentligt, at administrationsomkostningerne fortsat ligger på et lavt niveau. Over tid har netop omkostningsniveauet stor betydning for den samlede pensionsopsparing.

Samlet set står ordningen solidt – men dens værdi afhænger i høj grad af, at den enkelte er korrekt dækket. Især når det gælder tab af erhvervsevne.

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.

På møderne drøftes også kommunikation til medlemmer, hervedning af nye medlemmer, og markedsføring af foreningernes tilbud til medlemmerne.

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

Information og dialog med medlemmerne

I løbet af året har foreningen løbende holdt medlemmerne opdateret via en række nyhedsbreve. Vi har bevidst fastholdt den korte og fokuserede form – erfaringen viser, at klare budskaber uden unødigt fyld faktisk bliver læst. Når informationen er præcis og relevant, når den længere ud.

Vores egne udsendelser er fortsat blevet suppleret af nyheder fra Lederne. Kombinationen fungerer godt: Vi leverer den nære, målrettede information med fokus på vores område, mens Lederne bidrager med bredere perspektiver og aktuelle temaer. Tilsammen giver det medlemmerne et solidt og nuanceret overblik.

I 2025 har vi samtidig styrket den personlige kontakt. Gennem hele året har foreningen været fast til stede i Slet cirka hver fjerde uge – med gode resultater. Fremmøderne har givet anledning til mange konstruktive og inspirerende samtaler med både medlemmer og talspersoner. De lokale talspersoner har inviteret ad hoc, så der har været god mulighed for at mødes ansigt til ansigt, drøfte konkrete spørgsmål og tage temperaturen på hverdagen. Det har styrket dialogen og skabt en mere direkte forbindelse mellem medlemmer og forening.

Gennem året har der også været afholdt en række lokale medlemsmøder. De er ofte kommet i stand med udgangspunkt i konkrete, lokale udfordringer som løn, provision eller arbejdsforhold.

LTD hjemmeside

Hjemmesiden findes på adressen: www.lederforeningen.dk

Foreningens åbningstider

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

Foreningens retning, organisering og økonomiske fundament

En forening skal ikke bare administreres – den skal ledes med blik for både nutiden og det, der kan komme. Vi tilpasser løbende vores måde at arbejde på, så den matcher den virkelighed, medlemmerne står i. Ingen har en krystalkugle, men vi kan forberede os på forskellige udfald og sikre, at vi organisatorisk og økonomisk er robuste nok til at håndtere dem.

Kernen er enkel: Vi eksisterer for at skabe reel værdi for medlemmerne. Det handler om ordentlige vilkår, indflydelse og tryghed. Det handler også om at kunne tage uenigheder i opløbet og løse dem konstruktivt – i dialog med ledelse og HR – frem for at lade konflikter vokse.

Samtidig står vi fast på en grundlæggende erkendelse: Der findes ingen gode arbejdspladser uden en sund virksomhed, og ingen sund virksomhed uden dygtige, motiverede medarbejdere. De to ting hænger uløseligt sammen.

Forhandlinger og deltagelse i de øverste samarbejdsudvalg er fortsat primært varetaget af bestyrelsen i LTD – med solid opbakning fra de lokale talspersoner.

Arbejdsbyrden svinger hen over året. Nogle perioder – eksempelvis ved organisationsændringer, lønsamtaleprocessen, afskedigelsesrunder eller større personalesager – kræver ekstra indsats. Andre perioder er mere rolige og giver mulighed for at samle op, udvikle og planlægge. Samlet set vurderer bestyrelsen, at ressourcer og opgaver fortsat balancerer fornuftigt.

Vi er fortsat bevidste om, at foreningens konstruktion er relativt sårbar. Central viden og daglig drift er koncentreret omkring få personer.

Her er samarbejdet med Ledernes Hovedorganisation en væsentlig styrke. De har indgående kendskab til vores særlige aftaler og praksis, og det giver en ekstra sikkerhed, hvis nøglepersoner en dag træder ud. Kontinuitet er ikke noget, vi overlader til tilfældigheder.

Samarbejdet med Ledernes Hovedorganisation

Samarbejdet fungerer fortsat særdeles godt. Den juridiske bistand er kvalificeret og præcis, og vi oplever en høj grad af forståelse for vores særlige vilkår.

Derudover giver medlemskabet adgang til tilbud, som vi som mindre forening aldrig selv ville kunne etablere: kurser, lederudvikling, netværk, sparring og specialiseret rådgivning. Det er ikke blot et lille supplement – det er en reel merværdi for medlemmerne.

Økonomi

Både årsregnskabet for 2025, og budgettet for 2026, viser negative driftsresultater. Ikke store, men dog med flere udgifter, end indtægter, når man ser bort fra de finansielle poster. Det er en markant ændring fra tidligere år med betydelige overskud, også på driften.

En væsentlig årsag er reduktionen i indtægter fra bestyrelses honorarer i selskaberne. Indtægten er faldet fra ca. 450.000 kr. til 250.000 kr. årligt. Det er en mærkbar påvirkning af økonomien – også selv om vi stort set har fastholdt medlemstallet, med en begrænset afgang i 2025.

Heldigvis står vi på et solidt økonomisk fundament opbygget gennem mange års ansvarlig drift. Formuen giver os handlefrihed og stabilitet, også hvis vi i en periode må acceptere

underskud. Det er en bevidst prioritering: Økonomien skal understøtte medlemmernes interesser – ikke omvendt.

Vi styrer ikke efter underskud, men vi styrer heller ikke blindt efter overskud. Målet er at have en organisation, der er stærk nok til at håndtere ændringer i ejerstruktur, overenskomst-dækning eller andre vilkår. Næste pejlemærke er overenskomstfornyelsen i 2028.

Gennemsigtighed og kontrol

Ordentlighed i økonomien er et princip.

To interne revisorer gennemgår hvert år alle udgifter og stiller kritiske spørgsmål.

Deloitte fungerer som ekstern revisor og har årlig dialog med bestyrelsen om regnskabet.

Alle betalinger og udbetalinger kræver godkendelse fra to personer.

Det skal være tydeligt for alle medlemmer, hvordan midlerne anvendes.

Formuen er fortsat placeret konservativt i Jyske Bank (der overtog PFA Bank). Afkastet i 2025 var omkring 5 %. Det er positivt, men ikke helt på niveau med de bredere markedsafkast. Bestyrelsen overvejer derfor løbende, om investeringsstrategien skal justeres – naturligvis uden at gå på kompromis med risikoprofilen.

Løn og honorarer (ultimo 2025)

Forperson

Løn pr. måned: 61.128,23 kr.

Pension: 14,5 %

Bilklasse 0 / biltilskud 2.500 kr.

Sekretær

Timeløn: 284,35 kr.

Pension: 10 %

Næstforperson

Honorar pr. måned: 6.356 kr.

Bestyrelsesmedlem

Honorar pr. måned: 4.145,31 kr.

Kontingent og medlemsværdi

Efter mange år med solide overskud nærmer vi os som nævnt balance. Bestyrelsen foreslår derfor at fastholde kontingentet uændret.

For mere end 20 år siden kostede medlemskabet 300 kr. pr. måned. I dag er prisen godt 280 kr. pr. måned – inklusive fuldt medlemskab i Ledernes Hovedorganisation. Med A-kasse ligger den samlede månedlige udgift på godt 800 kr. Hele beløbet er fradragsberettiget.

Til sammenligning ligger gennemsnittet for danske fagforeninger på over 450 kr. pr. måned (uden A-kasse), og A-kassen alene koster typisk over 500 kr. pr. måned. Vores samlede pakke er således konkurrencedygtig – særligt set i forhold til andre overenskomst-bærende organisationer.

Lokal tilstedeværelse og medlemskontakt

Vi prioriterer den personlige kontakt højt. Fysiske møder giver en anden kvalitet end mails og korte telefonsamtaler. Coaching, sparring og individuel rådgivning er fortsat fundamentet i vores arbejde.

Det er også en væsentlig årsag til, at mange vælger at forblive medlemmer – selv når de skifter til job uden for Nuuday/TDC. Relationer og tillid opbygges bedst ansigt til ansigt.

Vores talspersoner har igen i år været aktive i samarbejdsudvalg, provisionsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, kantineudvalg m.v. De har været bindeled mellem medlemmer og ledelse og har håndteret både små og store spørgsmål – fra trivsel og arbejdsmiljø til konkrete forhandlingsspørgsmål.

Ambition og retning

Vi arbejder fortsat for attraktive arbejdspladser med fair lønninger og ordentlige vilkår. Vi ønsker en overenskomst, der anerkender vores særlige rolle som ledere og særligt betroede medarbejdere – og som giver mulighed for et fleksibelt arbejdsliv.

Bestyrelsen følger udviklingen tæt – kvartal for kvartal – og justerer kursen, når det er nødvendigt.

Tak til talspersoner, bestyrelse og samarbejdspartnere for indsatsen gennem året.

Også en tak til de øvrige organisationer internt: Dansk Metal Tele og AC-Tele. Der er et forbilledligt samarbejde mellem organisationerne, som vi sætter stor pris på. Sammen når vi de bedste løsninger.

Særligt en tak til jer medlemmer – for opbakningen og tilliden.

P.b.v.

Thomas Lech Pedersen
Forperson

LTD-udvalg

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

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

Oversigt over foreningens repræsentanter i andre udvalg

Arbejdsmiljøudvalget i Nuuday

Anni Saust

Arbejdsmiljøudvalget i TDC NET

Hans Peder Thomsen

Kantineudvalget

Lars Schmidt Lindholm

Bestyrelsen, TDC Holding A/S

Thomas Lech Pedersen
(Suppleant Pernille Bloch)

Bestyrelsen, Nuuday A/S

Thomas Lech Pedersen
(suppleant, Anni Saust)

Samarbejdsudvalg i datterselskaber, enheder, divisioner

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

Valgte i LTD

Bestyrelse:

Forperson

Næstforperson

Bestyrelsesmedlem

Bestyrelsesmedlem

Bestyrelsesmedlem

Bestyrelsesmedlem

Thomas Lech Pedersen

Pernille Bloch

Anni Saust

Christian Piil

Klaus Juul Pedersen

(udtrådt 31. oktober 2025)

Lars Schmidt Lindholm

(udpeget 1. december 2025)

Talspersoner pr. 1. marts 2026:**Nuuday**

TDC Erhverv, Network & Security (Enterprise)

TDC Erhverv, Digital Workplace (Enterprise)

TDC Erhverv, Order Fulfilment (S&O)

TDC Erhverv, Customer Delivery Ressource Management

YouSee, Housing & Business

YouSee, Product Domain Management

YouSee, Sales, Outbound

YouSee, Service CX, Learning & Implementation

YouSee, Service, Customer Service

Yousee, Business Design

Technology

Christian Piil

Thyge Havgaard Bjerring

Betina Vestergaard

Karina Gaarmann

Jesper Suhr

Anni Saust

Halla Tawill

Kim Nielsen

Lou Haddad

Trine Walther-Larsen Tikjøb

Bo Nielsen

TDC NET

IT, Technology & Security, Øst

IT, Technology & Security, Vest

Fiber Norms & Project Design

Commercial & Partners

Field Service Vest & Logistics

Delivery & Field Service

Pernille Bloch

Lars Schmidt Lindholm

Karin Hauks

Christine Marie Chrysikos

Hans Peder Thomsen

Sharon Zagarov Røjleskov

Sekretariat

Sekretær

Kasserer / Bogholderi

Ekstern revision

Intern revision

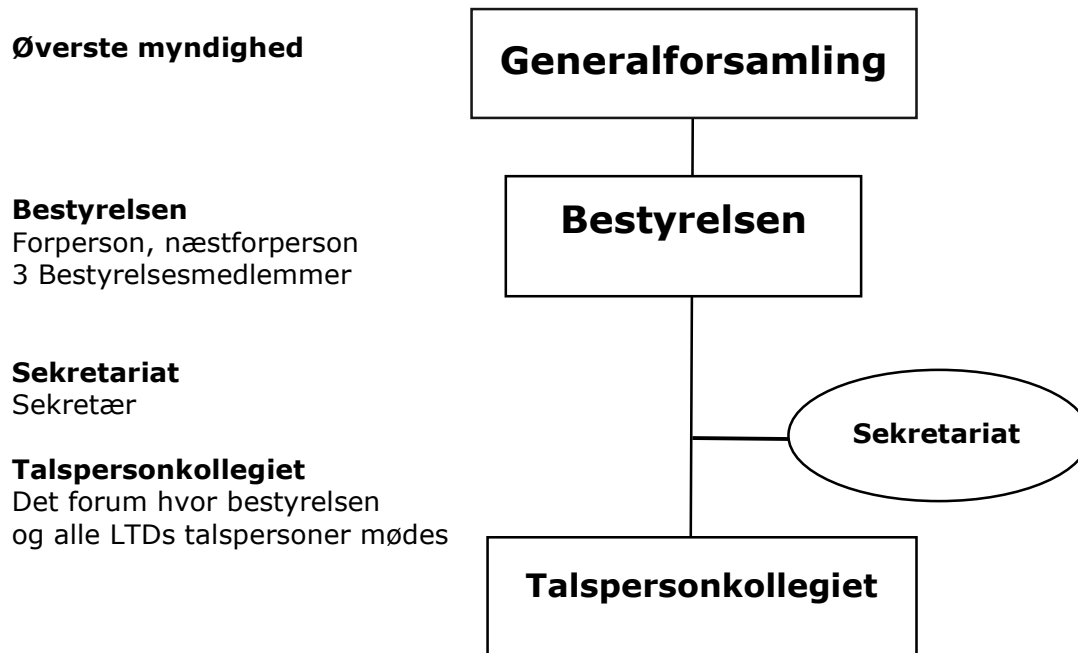
Heidi Kjær

Ledernes Hovedorganisation

Deloitte

Trine Tikjøb/Karin Hauks

Foreningens struktur



Selskaber/Enheder/Talspersongrupper/Talspersoner

Talspersoner i overenskomstdækkede selskaber og enheder varetager typisk opgaverne i forbindelse med ESU, 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 2026		
	kr.	kr.
Indtægter		
Kontingenter / ca. 75 medlemmer uden A-kasse		90.000
Kontingenter / ca. 475 medlemmer med A-kasse		1.000.000
Særlige indtægter (bestyrelses honorarer 2026)		250.000
Sekretariatstilskud LH		400.000
Indtægter i alt		1.740.000
Udgifter		
Generalforsamling	15.000	
Honorar (sekretariat, formand og bestyrelse)	1.250.000	
Foreningens ledelse i alt	1.265.000	
Forhandlinger og møder (transport, lokaler, fortæring)	200.000	
Repræsentation (jubilæumsgaver)	15.000	
Diverse omkostninger	10.000	
Talspersoner	75.000	
Sekretariat (husleje, IT, telefoni, uddannelse, kontorhold)	200.000	
Juridisk bistand (skattespørgsmål, ekstern juridisk assistance)	25.000	
Foreningens øvrige omkostninger	525.000	
Omkostninger i alt	1.790.000	
Resultat før kursreguleringer, renter og udbytter		-50.000
Renter og udbytter	0	
Kursregulering	0	
Resultat		-50.000
Kontingentforslag 2026		
A-kasemedlemmer (uændret)	175	
Uden A-kasse (kun for indmeldelser efter 1. april 2025. Eksisterende fastholdes på 102)	175	

Lederforeningen i TDC

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

Årsrapport 2025

Godkendt på foreningens generalforsamling, den 26. marts 2026

Dirigent

Gert Winkelmann

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Foreningsoplysninger	1
Ledelsespåtegning	2
Den uafhængige revisors revisionspåtegning	3
De interne revisorers påtegning	6
Ledelsesberetning	7
Resultatopgørelse for 2025	8
Balance pr. 31.12.2025	9
Noter	11
Anvendt regnskabspraksis	13

Foreningsoplysninger

Lederforeningen i TDC

Teglholmsgade 1

2450 København SV

CVR-nr.: 20 02 12 09

Hjemstedskommune: København

Bestyrelse

Thomas Lech Pedersen (forperson)

Pernille Bloch (næstforperson)

Anni Saust

Christian Piil

Lars Schmidt Lindholm

Revision

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Intern revision

Trine Walther Larsen Tikjøb

Karin Hauks

Ledelsespåtegning

Ledelsen har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2025 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 2025 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2025.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 26. marts 2026

Bestyrelse

Thomas Lech Pedersen
forperson

Pernille Bloch
næstforperson

Anni Saust

Christian Piil

Lars Schmidt Lindholm

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til ledelsen i Lederforeningen i TDC

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Lederforeningen i TDC for regnskabsåret 01.01.2025 - 31.12.2025, 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. 31.12.2025 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.2025 - 31.12.2025 i overensstemmelse med god regnskabsskik jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis.

Grundlag for konklusion

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

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

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

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

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

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

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

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

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

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af foreningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om 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 regnskabsskik, jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis.

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

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

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

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

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

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

København, den 26. marts 2026

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 26. marts 2026

Trine Walther Larsen Tikjøb
intern revisor

Karin Hauks
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.

Der er ikke sket ændringer i foreningens aktiviteter.

Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

Årets resultat anses for tilfredsstillende.

Usikkerhed ved indregning eller måling

Der er ikke identificeret væsentlig usikkerhed ved indregning og måling, som har påvirket regnskabet.

Usædvanlige forhold, der har påvirket indregning og måling

Der er ikke konstateret usædvanlige forhold, som har haft indflydelse på indregning og måling i regnskabsåret.

Begivenheder efter regnskabsårets afslutning

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

Resultatopgørelse for 2025

	Note	2025 kr.	2024 t.kr.
Medlemskontingenter		1.227.161	1.262
Bestyrelsesarbejde		258.333	450
Sekretariatstilskud		457.563	563
Foreningsomkostninger	1	(1.927.839)	(1.892)
Andre driftsomkostninger		(969)	0
Afskrivninger		<u>(77.812)</u>	<u>(104)</u>
Resultat af primær drift		(63.563)	281
Andre finansielle indtægter	2	442.771	652
Andre finansielle omkostninger	3	<u>(105.523)</u>	<u>(11)</u>
Ordinært resultat før skat		273.685	933
Skat af årets resultat		(7.854)	(40)
Regulering vedrørende tidligere år		<u>(55.880)</u>	<u>0</u>
Årets resultat		<u>209.951</u>	<u>893</u>
Resultatdisponering			
Overført til næste år		<u>209.951</u>	<u>893</u>

Balance pr. 31.12.2025

	Note	2025 kr.	2024 t.kr.
Materielle anlægsaktiver		0	304
Materielle anlægsaktiver		0	304
Andre værdipapirer og kapitalandele	4	6.896.550	6.502
Finansielle anlægsaktiver		6.896.550	6.502
Anlægsaktiver		6.896.550	6.806
Andre tilgodehavender		100.000	259
Tilgodehavende skat		95.832	0
Periodeafgrænsningsposter		0	0
Tilgodehavender		195.832	259
Likvide beholdninger		464.545	639
Omsætningsaktiver		660.377	898
Aktiver		7.556.927	7.703

Balance pr. 31.12.2025

	Note	2025 kr.	2024 t.kr.
Overførte resultater tidligere år		7.118.435	6.296
Overført resultat		<u>209.951</u>	<u>892</u>
Egenkapital		<u>7.398.386</u>	<u>7.188</u>
Leverandører af varer og tjenesteydelser		111.605	106
Forudbetalte kontingenter		0	298
Anden gæld		39.082	70
Skyldig skat		<u>7.854</u>	<u>40</u>
Kortfristede gældsforpligtelser		<u>158.541</u>	<u>515</u>
Gældsforpligtelser		<u>158.541</u>	<u>515</u>
Passiver		<u>7.556.927</u>	<u>7.703</u>
Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed	5		
Begivenheder efter balancedagen	6		

Noter

	2025 kr.	2024 t.kr.
1. Foreningsomkostninger		
Lønninger	1.434.545	1.335
Mødeaktivitet	211.724	242
Repræsentation	25.100	33
Foreningens ledelse i alt	1.671.369	1.610
Sekretariatet	256.470	282
Øvrige omkostninger i alt	256.470	282
Foreningsomkostninger	1.927.839	1.892
2. Andre finansielle indtægter		
Renter og udbytte værdipapirer	442.771	22
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	0	630
	442.771	652
3. Øvrige finansielle omkostninger		
Renter og udbytte værdipapirer	0	0
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	105.523	0
Renter på mellemregning med Ledernes Hovedorganisation	0	0
	105.523	0
4. Andre værdipapirer og kapitalandele		
Aktier	6.896.550	6.502
	6.896.550	6.502

5. Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed

Ingen.

6. Lejeforpligtelser

Der er en huslejeforpligtelse for Teglholmen på 21 t.kr.

7. Begivenheder efter balancedagen

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

Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for Lederforeningen i TDC for 2025 er aflagt efter foreningens vedtægter og god regnskabs-skik, som er foreskrevet i lov om fonde og visse foreninger.

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

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

Opstillingsform

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

Årsregnskabet aflægges i danske kroner.

Generelt om indregning og måling

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

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

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

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

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

RESULTATOPGØRELSEN

Kontingentindtægter

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

Anvendt regnskabspraksis

Foreningsomkostninger

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

Andre driftsomkostninger

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

Finansielle indtægter og omkostninger

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

Skat af årets resultat

Skat af modtaget aktieudbytte.

Materielle anlægsaktiver

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

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

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

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

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

Finansielle anlægsaktiver

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

Tilgodehavender

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

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

Likvide beholdninger

Likvide midler består af posterne indestående i pengeinstitutter.

Periodeafgrænsningsposter

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

Foreningsskat og udskudt skat

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

Gældsforpligtelser

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