



LEDERFORENINGEN I TDC

Marts 2022

Beretning for perioden april 2021 - marts 2022

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i LTD

Der indkaldes hermed til ordinær generalforsamling i LTD torsdag den 31. marts 2022 kl. 16.15.

Generalforsamlingen afholdes på Sletvej 30, 8310 Tranbjerg J, i Auditoriet.

Der er også 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 formand/næstformand
6. Valg af bestyrelsesmedlem
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 skriftligt til bestyrelsen, senest 2 uger før generalforsamlingen, dvs. senest torsdag den 17. marts 2022.

Uddybning af punkter på dagsordenen:

Ad. 3 Der er følgende forslag fra bestyrelsen til ændring af vedtægterne:

- **Vedtægterne gøres kønsneutrale**
 - o Bestyrelsen foreslår en generel gennemskrivning af vedtægterne således, at vedtægterne fremstår kønsneutrale.

- **§ 2 – Medlemmer**
 - o Bestyrelsen foreslår ændring af § 2, afsnit 7, varsel for udmeldelse af LTD:
 - *"... 1 månedes varsel til udgangen af et kvartal."*

- **§ 5 – Generalforsamlinger**
 - o Bestyrelsen foreslår at ændre § 5 ved at indsætte følgende efter afsnit 2:
 - *"Generalforsamlinger afholdes som udgangspunkt fysisk med mulighed for fjerndeltagelse via egnet platform.*

 - Bestyrelsen kan beslutte at afholde generalforsamlinger uden mulighed for fysisk fremmøde, hvis særlige omstændigheder foreligger.*

 - En sådan beslutning forelægges på såvel generalforsamlingen uden fysisk fremmøde, som på førstkommende generalforsamling med fysisk fremmøde."*

 - o Bestyrelsen foreslår at ændre § 5.1, afsnit 4:
 - *"...og næstforperson og 2 bestyrelsesmedlemmer i lige årstal."*

 - Som konsekvens af ovenstående ændres den vedtægtsbestemte generalforsamlingsdagsordens pkt. 6, hvor der tilføjes *"/bestyrelsesmedlemmer"*.
 - Som konsekvens af ovenstående ændres nuværende § 6, afsnit 1 fra 2 til 3 bestyrelsesmedlemmer.

Som konsekvens af ovenstående ændres nuværende § 6, afsnit 6 fra 2 til 3 bestyrelsesmedlemmer.

Som konsekvens af ovenstående ændres nuværende § 6, afsnit 8 fra 2 til 3 bestyrelsesmedlemmer.

Som konsekvens af ovenstående ændres nuværende § 6, afsnit 13 fra 2 til 3 bestyrelsesmedlemmer.

- Bestyrelsen foreslår at indsætte følgende i § 5, efter nuværende afsnit 5:
 - *“For medlemmer, der fjerdeltager i generalforsamlinger, sker skriftlig afstemning (hvis en sådan er ønsket) elektronisk via egnet platform. Kun dirigenten får adgang til afstemningen, og pålægges fuldstændig tavshed, for det tilfælde, at en stemme kan identificeres. Hvis ingen har ønsket skriftlig afstemning, stemmer også fjerdeltagere med håndsoprækning eller mundtlig tilkendegivelse.”*

- **§ 6 – Bestyrelsen**

- Bestyrelsen foreslår at indsætte følgende i § 6, efter afsnit 1:

- *“Foreningen tegnes af formanden og 1 bestyrelsesmedlem.”*

Ad. 4. Der foreslås reduktion af kontingent til LTD på ca. 6 % - se budgetoplæg.

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

Næstformand Kurt Nielsen er på valg. Kurt er villig til genvalg.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Kurt Nielsen til genvalg som næstformand for en 2-årig periode.

Ad. 6. Bestyrelsesmedlem Camilla Lilleholt er på valg. Camilla er villig til genvalg.

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

Bestyrelsesmedlem Anni Saust er ikke på valg.

Der skal vælges et nyt bestyrelsesmedlem, hvis ændring af vedtægternes § 5, afsnit 5 er vedtaget.

Bestyrelse og talspersoner foreslår Pernille Bloch, Supervisor i TDC NET.

Ad. 7. De interne revisorer Allan Feld og Lars Schmidt Lindholm er på valg. Begge er villige til genvalg.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Allan Feld og Lars Schmidt Lindholm til genvalg for en 1-årig periode.

Ad. 8. De interne revisorsuppleanter Klaus Juul Pedersen og Erik Lund er på valg. Begge er villige til genvalg.

Bestyrelse og talspersoner indstiller Klaus Juul Pedersen og Erik Lund til genvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelsen

Beretning for perioden april 2021 til marts 2022

Indholdsfortegnelse:

Bestyrelsens beretning for april 2021 til marts 2022	side 4
LTD-udvalg	side 16
Oversigt over foreningens repræsentanter i TDC-udvalg	side 16
Foreningens sammensætning i foreningsåret	side 17
Foreningens struktur	side 18
Resultatopgørelse for perioden 1. januar - 31. december 2021	side 19
Balance pr. 31. december 2021	side 20
Regnskabsnoter	side 22
Driftsbudget for perioden 1. januar - 31. december 2022	side 24
Medlems- og overenskomstoversigt pr. 1. marts 2022	side 25

Bestyrelsens beretning 2021 - 2022

Opsplitningen af TDC A/S i hhv. TDC Group, Nuuday og TDC NET blev ganske vist juridisk gennemført allerede i 2019, men for mange var det først med afviklingen af TDC Group ultimo 2021, det rigtigt slog igennem i hverdagen. De tilbageværende medarbejdere i Group blev fordelt i henholdsvis Nuuday og TDC NET, og de to selskaber skulle primo 2022 stå på egne ben og agere individuelt uden en "overdommer" og fælles administrerende direktør.

Mange – herunder LTD – har gennem de seneste par år tænkt over, hvordan hverdagen ville blive, når opsplitningen blev endeligt gennemført. For mange medarbejdere har der ikke være den store ændring, mens der for andre har været markante ændringer i deres daglige arbejde. Udfordringer, der før kunne løses med et enkelt opkald til en i "netværket", skal nu følge forretningsgange, faktureres og dokumenteres.

Vi har gennem årene været igennem et utal af organisationsændringer, nogle bedre end andre. Ofte har medarbejdere med en del år i virksomheden tænkt, at det kun var et spørgsmål om tid, før en ny ændring var på vej. Det bliver der formentlig ikke ændret på, men selve opdelingen af selskabet har et andet skær af noget definitivt over sig. For omkring 20 år siden blev selskabet også delt op i en række datterselskaber, og ideen var nok at sælge selskaberne enkeltvis, hvilket den bristede IT-boble satte en stopper for. Efterfølgende samlede man selskaberne på ny. Den store forskel fra den gang, og til nu, er, at man i denne omgang har fravalgt et aktivt moderselskab og på den måde ikke længere fungerer som en koncern i det daglige, men som to selvstændige selskaber, med hver deres direktion og dagsorden.

Det har påvirket den måde, LTD skal søge indflydelse på.

Indflydelse har vi gennem årene blandt andet søgt og haft gennem samarbejde med ledelsen på alle plan i selskabet. På koncernniveau havde vi "HSU – Hovedsamarbejdsudvalget", hvor den administrerende direktør, HR og foreningerne sammen kunne drøfte forhold for medarbejdere, forretning m.v. Et optimalt sted at få det store overblik over, hvad der rørte sig i selskabet, en god mulighed for foreninger og ledelse at få udvekslet de vigtigste forhold, og stedet, hvor man i sidste ende kunne eskalere eventuelle uenigheder til.

Med opdelingen af selskaberne, og nedlæggelsen af TDC Group, er der ikke længere et enkelt forum, som HSU, hvor information og dialog kan samles. I stedet skal vi i foreningerne nu koncentrere os om to separate ledelser, som ikke altid gør tingene ens. Det gør ikke hverdagen lettere.

Det har eksempelvis vist sig, at processer for organisationsændringer, samarbejde, afskedigelser og andre ændringer, i det daglige håndteres på forskellig vis. Selvom den enes proces ikke nødvendigvis er værre, eller bedre, end den andens, kræver det noget tilvæning fra alles side. Både foreninger og HR har mange forhold, som man har været vant til at håndtere på en given måde og ændringerne har afstedkommet visse situationer, som kunne have været håndteret bedre.

Foreningerne har også gennem mange år haft centralt placerede personer, som via tilhørsforholdet i TDC Group har haft en naturlig tæt kontakt til topledelsen. Når nu topledelsen er todelt, stiller det andre krav til tilgangen til forhandlinger, drøftelser, personalepolitiske forhold m.v.

Og det, vi indtil videre har oplevet, er måske kun begyndelsen?

Det er nok ikke utænkeligt, at vi inden for kort tid vil se, at man ønsker at forhandle separat i de to selskaber, og det er forståeligt nok, set med de to ledelsers øjne. Det er dog en anden måde at gøre det på, og det bliver lidt specielt med overenskomsten stadig forankret centralt, men med forhandlinger derunder i hvert selskab.

Samarbejde med ledelsen

Indtil videre fortsætter vi fokus på at skabe det gode samarbejde i Enheds-SU'erne i henholdsvis Nuuday og TDC NET.

I TDC NET er det foreningens næstformand, Kurt Preben Nielsen, der repræsenterer os, og i Nuuday er det bestyrelsesmedlem i foreningen, Camilla Lilleholt.

Samarbejde er generelt noget, vi i foreningen sætter meget højt. Det er vores klare opfattelse, at virksomheden drives bedst gennem et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse. Et godt samarbejde kræver gensidig tillid, og kræver samtidig, at begge parter går ind i samarbejdet med en oprigtig tro på, at det fører noget konstruktivt med sig. Til tider er det desværre vores opfattelse, at ledelsen samarbejder, "fordi de skal". Man informerer, i stedet for at inddrage, og gennemfører ønskede tiltag så kort tid efter præsentation i samarbejdsudvalgene, at der reelt ikke er mulighed for at påvirke beslutningerne.

Det er selvfølgelig ledelsen, der i sidste ende altid skal træffe en motiveret afgørelse, men hvis man virkelig har et ønske om reel medinddragelse og forventning om, at medarbejderne kan bidrage til bedre beslutninger, bør man inddrage på et tidligere tidspunkt og dermed give mulighed for, at gode input kan forbedre de planlagte ændringer.

Ledelsen har ofte opfordret til, at medarbejdersiden, for at få mere indflydelse, også skal engagere sig mere. Men muligheden for at engagere sig, og søge indflydelsen, starter trods alt med en tidlig inddragelse.

Yderligere indflydelse har vi gennem mange år søgt gennem konstant repræsentation i bestyrelsen i TDC A/S, hvor både LTD, AC-Tele og Dansk Metal alle har siddet gennem rigtigt mange år. Det er medarbejderne, der har valgt bestyrelsesmedlemmerne, og der har i foreningerne været enighed om, at så mange medarbejdere, som muligt, skulle være repræsenteret af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem. Derfor har foreningerne også gennem flere valgperioder arbejdet sammen om at få valgt repræsentanter ind fra alle tre foreninger. Det er hidtil lykkedes, og vidner om en stærk opbakning fra en stor del af medarbejderne.

Deltagelsen i bestyrelsen har været en unik mulighed for at være i direkte kontakt med ejerne af selskabet – uanset, hvilken ejerkreds, der har været gennem tiden.

At være medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem er en speciel rolle. Man sidder der for aktionærene, men valgt af medarbejderne. Man skal på den ene side arbejde for selskabets og ejernes interesser, men samtidig på medarbejdernes mandat.

Hvad laver de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer så? Man kan desværre ikke referere fra bestyrelsesmøder og bestyrelsesarbejde, og derfor kan det være svært at give, hvad der egentlig arbejdes med, og hvilken værdi, der ligger i deltagelsen.

I princippet deltager man på lige fod med de professionelle bestyrelsesmedlemmer og arbejder med strategi, nye tiltag, økonomi, ansættelse af direktionen og selskabets retning. Man har samme pligter, og samme ansvar, som de professionelle.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan i høj grad bidrage med indgående kendskab til stemningen blandt medarbejderne, processer i selskabet, historiske aspekter i forbindelse med beslutninger og et generelt godt overblik over virksomheden. Den tætte dialog med topledelsen, sammenholdt med deltagelse i bestyrelsesarbejdet, giver optimale

muligheder for at påvirke beslutninger og konstruktivt sætte medarbejdernes trivsel og vilkår på dagsordenen.

Medio 2021 stod det klart, at TDC Group ville blive nedlagt som "aktivt" selskab med medarbejdere, og dermed også, at bestyrelsen i TDC A/S ikke længere ville være en aktiv bestyrelse.

I stedet skulle det være de to bestyrelser i Nuuday A/S og TDC NET A/S, der hver især aktivt skulle fungere uafhængigt af hinanden.

Efter lang tids forarbejde lykkedes det at besætte de to bestyrelser således, at både Dansk Metal, AC-Tele og LTD har plads i begge bestyrelser. Således sidder LTD's Kurt Preben Nielsen i bestyrelsen i TDC NET A/S og Thomas Lech Pedersen blev valgt til bestyrelsen i Nuuday A/S.

Det giver en virkelig god mulighed for, at foreningerne i et tæt samarbejde fortsat kan påvirke beslutninger og trække selskaberne i den rigtige retning. Der skal lyde en stor tak for opbakningen ved valget!

Det er særligt betydningen for medarbejdernes vilkår, der gør, at foreningen bruger rigtigt meget tid på at søge mest mulig indflydelse.

Ingen er vist i tvivl om, at planen fra starten har været, at Nuuday på et tidspunkt skal fortsætte med andre ejere, eller under en anden ejerform. Børsnotering, frasalg i stumper, salg af hele selskabet eller fusion – der er mange muligheder og konstellationer. Om, hvordan og hvornår ved kun ejerne, og har det reelt nogen betydning for medarbejderne?

Det kan det i hvert fald have. Alt efter, hvordan en fremtidig konstellation bliver, kan man miste hele, eller dele, af overenskomsten.

At have en overenskomst for ledere og særligt betroede medarbejdere er efterhånden noget temmelig unikt. Vi vil arbejde hårdt på at beholde og vedligeholde overenskomsten i fremtiden – det er en vigtig opgave. Uden overenskomst vil vores særlige vilkår gå tabt. En af måderne er blandt andet at fastholde vores ledelse og ejeres opfattelse af, at det er en god ide at have overenskomst for LTD's gruppe af medarbejdere. Altså, at det i sidste ende også er en fordel for virksomheden.

Gennem vores pladser i samarbejdsudvalg og bestyrelser, er udgangspunktet for at lykkes med det, i hvert fald til stede.

De mange ændringer i selskabet har selvfølgelig også fået bestyrelsen i LTD til at overveje, hvordan man bedst positionerer og organiserer sig i fremtiden.

En ændring, som foreslås på generalforsamlingen, er udvidelsen af bestyrelsen i LTD med endnu et medlem. Efter opdelingen af selskabet blev fordelingen i bestyrelsen således, at 3 bestyrelsesmedlemmer var i Nuuday og 1 var i TDC NET. Med udvidelsen af bestyrelsen bliver det muligt at dække selskaberne bredere. Der kan selvfølgelig ikke laves fremtids-sikre løsninger, da både selskaber og medarbejders tilhørsforhold kan ændre sig over tid. På samme måde vil det være medlemmerne, der løbende skal vælge deltagere til bestyrelsen og man må med tiden vurdere, hvem der bedst kan dække.

Samarbejdet med Ledernes Hovedorganisation

Vores tætte samarbejde med Ledernes Hovedorganisation, kører upåklageligt og det er bestyrelsens opfattelse, at vi skal fortsætte dette samarbejde – og måske gå endnu tættere sammen på et tidspunkt?

Indtil videre synes vi, at vores set up fungerer godt i det daglige – vi er tæt på medlemmerne lokalt og har en stærk organisation i ryggen, både holdningsmæssigt, fagligt og administrativt.

Foreningens økonomi, IT og rådgivning, håndteres professionelt og det letter arbejdet i det daglige, at vi ikke skal tænke på disse forhold. Og så giver det selvfølgelig økonomiske fordele at være en del af en stor organisation.

For at kunne fungere som en stærk forening er det vigtigt med massiv medarbejderopbakning, altså medlemmer. Vi har historisk set altid haft en rigtig god opbakning blandt LTD'erne i selskabet, og det har vi heldigvis stadig.

Imidlertid bliver det mere og mere vanskeligt at rekruttere nyansatte som medlemmer. Dels kender de ikke historien bag den lidt særegne konstruktion med en intern forening, og dels forventer mange medarbejdere i dag ikke at være særligt længe i ansættelsesforholdet. Mange mennesker skifter i dag job ganske ofte og det giver tilsyneladende mindre lyst til at engagere sig fagligt.

Den manglende lyst kan måske til dels hænge sammen med nogle af de historier, man har kunnet læse fra andre dele af fagbevægelsen. Opbakning til fyring af ikke-organiserede kolleger, opfordring til grov mobning og genindførelse af eksklusivaftaler, er generelt holdninger, der efter LTDs opfattelse ingen steder hører hjemme.

Hvis nogen skulle være det mindste i tvivl, bakker LTD på ingen måde op om sådanne forhold. Vi baserer vores sammenslutning på frivillighed og på at have opbakning fra medlemmerne, fordi de synes, det giver god mening og værdi.

Derfor er vi også fortsat rigtigt glade for beslutningen om at træde ind i Ledernes Hovedorganisation og ud af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Hvervekampagne

For at øge opmærksomheden på, hvilke fordele en intern forening giver, lavede vi en kampagne i august, september og oktober 2021. En lille "umulius-terning" blev sendt rundt til både medlemmer og ikke-medlemmer. Terningen indeholdt gode budskaber fra bl.a. overenskomsten.

Feedback fra særligt medlemmerne var god, men desværre måtte vi også konstatere, at kampagnen kun skaffede få nye medlemmer.

Vi vil fortsætte med gøre opmærksom på LTD, og vores vilkår, over for nye kolleger, og talspersonerne vil også fremover kontakte alle nyansatte fortælle om muligheden for at blive medlem.

Organisationsændringer

Frem og tilbage er lige langt. Indførelsen af Enterprise Agile i Nuuday blev gennemført med markante ændringer af organisationen, en helt ændret ledelsesform og en generelt ændret hverdag for mange medarbejdere.

Foreningen havde travlt i perioden, da ændringerne betød, at mange medarbejdere blev udsat for en såkaldt væsentlig vilkårsændring, fx ledere, der ikke længere skulle være ledere.

Enterprise Agile holdt ikke længe. Det er nemt at være bagklog, men mange af de forhold, vi havde i foreningerne (se eventuelt sidste års beretning...), viste sig at holde stik og efter relativt kort tid valgte man at gå tilbage til en mere traditionel organisering. At arbejde ud fra agile principper kan helt sikkert give mening nogle steder, fx i udviklingsafdelinger. Men i en organisation, hvor bl.a. IT gør det meget svært at gennemføre noget

end-to-end i eget squat, viste det sig ikke at fungere hensigtsmæssigt i et større perspektiv.

De facto udfasningen af det agile setup i efteråret 2021 gav igen foreningen nok at lave – en række medarbejdere skulle på ny skifte rolle. Trods det, var der overordnet tilfredshed med at vende det ryggen, om end det var nogle meget store ændringer på kort tid. Det har også givet udfordringer med for højt churn blandt medarbejderne, og mange har efterlyst stabilitet i organiseringen.

Selve den transformation, man er i gang med i Nuuday bliver spændende og helt sikkert ikke "rolig", men selv gennem store forandringer giver det mening med en vis stabilitet.

I TDC NET har organisationsændringer og tilpasninger været på et mere "normalt" niveau. De er der, men har ikke været indgribende i den enkeltes hverdag på samme måde, som tilfældet var med Enterprise Agile.

Distancearbejde

Forandringer i det daglige arbejde har COVID-19 situationen gennem de seneste år også medført. Et stort "eksperiment" om hjemmearbejde blev på det nærmeste tvunget igennem fra den ene dag til den anden, og man vænnede sig efterhånden til at arbejde hjemmefra.

Det er et område, som vi i LTD synes selskaberne har håndteret ret godt de fleste steder. Nogle var fra starten meget pro hjemmearbejde, og følte, at de kunne sidde hjemme for evigt – andre var mere forbeholdne. Nogle savner daglig sparring, socialt samvær m.v., mens andre savner roen hjemmefra, når de er på kontoret.

Diskussionerne såvel internt, som eksternt, på arbejdspladser, i pressen og blandt "kloge hoveder", har været mange – hvad er den rigtige vej at gå, også post-COVID-19?

Uden på nogen måde at være eksperter på området er det foreningens opfattelse, efter samtaler med rigtig mange medlemmer, at man er nødt til at se helt konkret på stillingen, arbejdets form, kolleger og den enkelte medarbejder.

Nogle typer jobs egner sig ganske enkelt ikke til hjemmearbejde, og her giver svaret sig selv. Andre typer kan fint håndteres hjemmefra, og her bliver det en spændende del af ledelsesopgaven i fremtiden, at man skal kunne skelne mellem forskellige medarbejders lyst og evne til at arbejde fra distancen. I praksis må man som leder formentlig skulle kunne sige til to medarbejdere, der udfører samme arbejdsopgave, at den ene godt kan arbejde hjemme fra i et vist omfang, mens den anden ikke kan, eller i mindre omfang. Alle er forskellige og har forskellige behov. Nogle arbejder supereffektivt hjemme fra, mens andre ikke kan holde kadencen, når de sidder alene.

I dialogen med ledelsen har vi tilkendegivet, at der bør udvises en stor grad af fleksibilitet, og at overordnede rammer kan være fint, hvis blot man konkret og lokalt finder den rigtige vej.

Muligheden for at arbejde på distancen åbner også op for, at mennesker med nedsat arbejdsevne måske igen kan blive en større del af medarbejderstaben. For efterhånden mange år siden var TDC en foregangsvirksomhed, der skabte en lang række distancearbejdspladser, næsten før fænomenet var kendt. Det kunne man meget vel benytte de nyvundne erfaringer til at genbesøge.

Arbejdstid og frihed

Arbejdstidsforhold er ind i mellem oppe at vende, og har også ofte været behandlet her i beretningen. Imidlertid må vi konstatere, at der nærmest ikke har været forespørgsler i den retning i lang tid. Det er virkelig positivt – og mon ikke, at omfanget af hjemmearbejde også spiller ind her.

Transport

I løbet af 2021 havde vi en lettere ophedet diskussion i Nuuday omkring transport mellem arbejdssteder.

Normalt har man et fast arbejdssted, og skal man møde andre steder, er det transport mellem arbejdssteder og foregår i arbejdstiden for arbejdsgivers regning.

Gennem årene har vi haft mange og lange diskussioner om, hvordan man rejser, fx i egen bil. Hvorfra regnes? Hvad skal fratrækkes?

I praksis er udfordringen blevet mindre med årene, efterhånden som selskabet ikke er spredt på så mange lokaliteter og samtidig er videomøder blevet meget mere udbredte. De medarbejdere, der virkelig har brug for at komme rundt, har i mange tilfælde fri bil.

I den konkrete situation fra 2021 ønskede man i Retail/Butik, at en række medarbejdere, i forbindelse med indførelsen af Enterprise Agile, ikke længere skulle arbejde ud fra én butik, men i stedet være tilknyttet op til 4 butikker. For at komme ud over problemet med, at man skal betale for transport i arbejdstiden, valgte man i første omgang blot at varsle en arbejdsstedsændring for den enkelte medarbejder. Tilmed lavet så kreativt, at den enkelte medarbejder i sin kontrakt nu skulle have 4 arbejdssteder...

Det er måske nok lovligt, men virkelig ikke ordentligt.

Man glemte ligesom, at med ét fast arbejdssted vil mange kunne tage tog eller bus mellem hjem og arbejde. Med forskellige arbejdssteder, vil man i stedet ofte være tvunget til at køre i egen bil.

Efter mange, og lange, diskussioner, indgik vi en aftale, der i et vist omfang kompenserede de fleste medarbejdere – dog på ingen måde fuldt ud.

Problemet løste sig selv, da man efter ganske få måneder valgte at forlade det agile setup.

Men forløbet viste selskabets kreativitet i forsøget på at spare penge – her på en, set med foreningens øjne, uordentlig måde.

Personalereduktioner

I forhold til personalereduktioner i selskaberne har man tilsyneladende valgt at lade det være en løbende proces, hvor afskedigelser ikke lægges i store runder.

Helt overordnet er det trist, at man som virksomhed, efter så mange år med nedskæringer, endnu ikke har formået at planlægge sig væk fra disse konstante fyringsrunder.

Udmeldingen fra ledelsen har gennem den seneste periode været, at man ikke skærer stillinger væk, før arbejdet er væk, eller fravalgt, og det tyder faktisk på, at man i udgangspunktet arbejder på den måde.

Ved at sprede afskedigelser ud over hele året slipper man ganske givet også for, at pressen skriver så meget om det. 3 fyringer her og 5 fyringer der, er ikke "breaking news", og selvfølgelig har det værdi at undgå for meget dårlig presse.

Det har også en vis – måske mest følelsesmæssig – værdi for den overtallige medarbejder at vide, at ens arbejdsopgaver reelt er faldet væk, enten fordi man har automatiseret, eller fordi man har fravalgt opgaven. I mange år så man, hvordan man skar stillinger væk med "grønthøstermetoden", nærmest uagtet, hvor travlt de havde, eller hvad de bidrog med.

Til gengæld belaster det den tilbageværende del af organisationen, at der konstant finder afskedigelser sted. Selvom det ikke er mange af gangen, giver det dårlig stemning.

LTD vil som tidligere opfordre til, at man helt undgår afskedigelser på denne baggrund og så vidt muligt omskoler, genplacerer og planlægger sig ud af overtalligheden. Med det forholdsvist store churn, der er, med et glødende arbejdsmarked, burde det være muligt at gøre det endnu bedre. Man skal også huske, at det heller ikke er gratis at afskedige medarbejdere, hvoraf mange har lang anciennitet og deraf følgende langt opsigelsesvarsel og ret til fratrædelsesgodtgørelse.

Når medlemmer skal afskediges som følge af personalereduktioner, vil der altid være en bisidder til stede fra LTD.

Formålet er dels at være medlemmets ekstra øjne og ører, og derudover at gennemgå vilkår m.v.

Overtallige medarbejdere i både Nuuday og TDC NET tilbydes stadig en god hjælp til at komme videre.

Alle får således tilbud om et karriererådgivningsforløb, privatøkonomisk rådgivning, samt betaling af relevante kurser og uddannelse.

Med det arbejdsmarked, vi ser i øjeblikket, er det også fantastisk at se, at meget få LTD'ere ender med at skulle melde sig ledige – der er rift om dygtige medarbejdere.

Personsager

Hvert år er LTD bisidder for medlemmer i såkaldte personsager. Det kan være langvarig sygdom, dårlig performance, uoverensstemmelser og meget andet.

Det er en vigtig opgave at bistå medlemmer bedst muligt, og med god rådgivning fra vores advokater i Ledernes Hovedorganisation, lykkes det som regel at finde løsninger internt, uden at skulle involvere domstole, voldgift eller afskedigelsesnævn.

Foreningen hjælper også, hvis man bliver syg og skal navigere mellem kommune, pensionselskab m.v., eksempelvis ved ansøgning om erhvervsevnetabsforsikring, samtaler med kommune og jobcenter.

Generelt er der et fornuftigt samarbejde mellem foreningen og HR-afdelingerne.

Løn

Løndannelsen på LTD-området har de seneste år på forsøgsbasis været uden en aftalt mindstereguleringsramme. For 2022 er der endnu ikke aftalt en proces, så det vides ikke, hvordan det kommer til at blive.

I 2021 var der på LTD-området en lønudvikling for fortsat ansatte på knap 3 %. Det er i den lavere ende, men generelt har tele-området ikke været præget af de største lønstigninger. LTD-områdets sammensætning gør nok også, at der er lidt mindre lønpres, end på fx AC-området. Medarbejderne er ældre, ancienniteten meget længere og churn lavere. Disse forhold gør helt sikkert, at cheferne kan holde lidt igen med lønreguleringerne. Når medarbejderne bliver, er der ingen grund til at give mere i løn, synes de...

Ser man på LTD-området helt overordnet, har gennemsnitslønnen inkl. on-target variabel løn, men ekskl. pension og tillæg, nu rundet kr. 50.000.

Lønspredningen er stor med den laveste løn liggende på lige knap kr. 31.000 mens de højeste lønninger ligger +100.000.

Det er, kan man se, udbud og efterspørgsel – har du kompetencer, der er rift om i markedet, kan du sigte højt, lønmæssigt. Er du generalist, er det sværere. Sådan må det logisk

set være, men der mangler i foreningens øjne lyst og vilje til også at lønregulere "den stabile slider", om ikke andet, så i forhold til inflationen.

Foreningen går med jævne mellemrum i dialog med ledelsen i de områder, hvor vi kan se, at gennemsnitslønnen er uforholdsmæssigt lav, og hvor markedslønnen er højere. Der er ofte en forståelse, og til tider lykkes det også selskabet at finde ekstra midler til regulering af grupper af medarbejdere. Det er alt andet lige billigere at give gode medarbejdere den rigtige løn, fremfor, at de går andre steder hen og selskabet så alligevel skal give den rigtige løn for at rekruttere eksterne.

Bonus og provision

Variabel løn har været en del af mange medarbejders aflønning i mange år. Med indførelsen af Enterprise Agile valgte man i Nuuday at afvikle en stor del af de variable aflønninger. I Retail/Butik og i CAC/kontaktcentrene valgte man dog at bibeholde de eksisterende ordninger. Det har løbende givet anledning til udfordringer og LTD er konstant involveret i driften af disse ordninger.

Som forening er vi ikke mod variabel aflønning – slet ikke, faktisk. Men når man taler om provision er det bare vigtigt, at ordningen er motiverende og gennemskuelig. Man skal altså løbende kunne følge målopfølgningen, forstå, hvorfor man performer, som man gør, og have fuld transparens i forhold til, hvor tallene kommer fra. Sådan er det desværre ikke alle steder. En uigennemsigtig ordning er i bedste fald ligegyldig. I værste fald er den både demotiverende, kontraproduktiv og dyr at vedligeholde, rent administrativt.

Vi vil også fremover involvere os markant i vedligeholdelsen og udviklingen af provision og bonus. Bonus er der efterhånden ingen menige medarbejdere og ledere, der er omfattet af, på trods af, at vi sammen med selskabet har aftalt en model, der er umiddelbart tilgængelig og billig at vedligeholde. Den såkaldte GBI-Bonus blev for et par år siden indgået mellem LTD og selskabet, hvorefter man i HR forbød ledelsen at bruge den. Det er et godt eksempel på, at det, man aftaler, ikke bliver overholdt i praksis.

Det er stadig LTD's klare opfattelse, at bonus til alle medarbejdere giver en holdånd og fællesskabsfølelse – både i gode og i dårlige tider. Derfor er det en klar opfordring til at lukke alle medarbejdere, der har lyst, indenfor i bonusordningerne.

Det lader tilsyneladende også til at være en stort set risikofri deltagelse, i hvert fald, hvis man blive hægtet på topledelsens mål. Vi har kommenteret det mange gange før, og kan fortsat konstatere, at bonusudbetalingerne til ledelsen er rigtig, rigtig gode...

Vagtordninger

COVID-19 situationen gjorde til tider, at ledelsen ønskede at etablere forskellige former for vagtordninger.

Helt generelt er det helt ok med vagtordninger, hvis de aftales i fælles forståelse. Det er vigtigt, at der er nok medarbejdere i en vagtordning, ellers bliver belastningen for den enkelte hurtigt for meget.

Det er også vigtigt, at ledelsen fra starten gør sig klart, hvilken type vagtordning, der er behov for – indimellem lader det til, at prisen, frem for behovet kommer til at afgøre spørgsmålet, og det er en lettere spøjs tilgang.

Etablering af en vagtordning med rådighedsforpligtelse året rundt, uden for normal arbejdstid, koster som tommelfingerregel ca. kr. 500.000 om året plus den tid, der rent faktisk arbejdes. Beløbet fordeles på det antal medarbejdere, der indgår i ordningen. Er man ligeligt belastet, betales enslydende vagttillæg, er belastningen individuel, betales efter faktisk deltagelse. Når man bliver tilkaldt og udfører arbejde under rådighedsforpligtelsen, kan der enten udbetales normalt timeløn, eller man kan afspadsere. Det aftales lokalt.

En anden type vagtordning er den, hvor man får et honorar for at blive tilkaldt. Det er normalt en billigere løsning, set over tid, men udfordringen er her, at der jo ikke er nogen medarbejdere, der har pligt til at svare. Det kan være et problem lørdag aften, hvor mange laver noget andet, og måske ikke har lyst til at tage tilkaldet.

At man en sjælden gang bliver kontaktet uden for normal arbejdstid i forbindelse med sit arbejde, gør naturligvis ikke, at der skal etableres en vagtordning. Men står man fast til rådighed er det en ret stor belastning i ens privatliv, hvor man under vagten må fravælge ganske mange ting – og den belastning/gene skal der naturligvis betales for.

Hvis man bliver bedt om at arbejde fast uden for normal arbejdstid, stå til rådighed, eller deltage i en tilkaldeordning, kan foreningen altid kontaktes for råd og vejledning.

Pensionsordning

En del af aflønningen på LTD-området er i den tvungne pensionsordning hos PFA, som har været vores pensionselskab gennem mange år.

Det er jævnlige til debat – både blandt medlemmer og i pressen – om det er fair at fastholde arbejdsmarkedspensionerne som en del af overenskomsterne og dermed tvinge folk til at spare op i et bestemt selskab. Det er bestemt en interessant diskussion og i bund og grund går vi i LTD ind for en høj grad af valgfrihed.

Det var en af årsagerne til, at vi for efterhånden en del år siden ændrede pensionsmodellen således, at man kan aftale sit arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag i intervallet 8-16 %. På den måde kan man placere flere penge andetsteds, fx i eget investeringsdepot, enten som beskattede, frie midler, eller som eget indbetalt pensionsbidrag.

Fordelen ved overhovedet at beholde en tvungen tilknytning til et selskab, som LTD og Nuuday/TDC NET sammen vælger er, at der i ordningen er en række særdeles attraktive forsikringer. Når disse forsikringer er gruppebaserede, bliver prisen en helt, helt anden, end hvis man går alene i banken. Det gælder både kritisk sygdomsforsikring, erhvervsvennetabsforsikring og livsforsikring. Det er forsikringer, som mange slet ikke tænker over at skulle have, og som er virkeligt dyre, hvis man skal købe dem individuelt.

Vi ved faktisk, hvor få medarbejdere, der aktivt tager stilling til deres pension og tilknyttede forsikringer og derfor mener vi fortsat at have en forpligtelse til at vedligeholde en godt dækkende og billig ordning.

Afkastet i PFA har desværre ikke helt været på højde med de bedste i markedet, gennem de seneste år. Det er naturligvis bekymrende og vi følger nøje med i, om tingene ændrer sig til det bedre, men det er vores fornemmelse, at der bliver gjort noget aktivt ved det, med nye folk på forskellige poster.

Tidens mange udfordringer rundt om i verden gør det selvfølgelig ikke let at skabe afkast lige nu og tiden for investering er generelt præget af usikkerheder.

Deltagelse i udvalgsarbejde

Foreningen har som altid gennem året haft repræsentanter i en række udvalg i selskabet.

Formanden for LTD, Thomas Lech Pedersen, har deltaget i HSU, HovedSamarbejdsUdvalget, som var koncernens overordnede samarbejdsudvalg, hvor Koncernchefen, HR-direktøren og vicedirektøren fra HR-vilkår deltog.

HSU blev nedlagt 31. december 2021.

Bestyrelsesmedlem, Camilla Lilleholt, har deltaget i ESU, EnhedsSU, i Nuuday.

Næstformanden i LTD, Kurt Nielsen har deltaget i ESU i TDC NET

I kantineudvalget er der arbejdet med kantinernes koncept, indretning, kvalitet og priser. Her følges tilfredshed, ønsker, klager m.v. Tidligere talsperson, Lars Schmidt Lindholm, har deltaget i udvalget for foreningen.

Med det nye kantinekoncept blev et mangeårigt ønske endelig imødekommet og det skal blive spændende at følge udviklingen i tilfredsheden.

Ligebehandling, Arbejdsmiljø og Uddannelse bliver i fremtiden håndteret separat i hvert selskab, hvor det tidligere har været behandlet på koncernniveau.

Foreningens talspersoner har deltaget i samarbejdsudvalgene i begge selskaber, sammen med repræsentanter fra de andre foreninger, samt ledelsen. Samarbejdsudvalgene giver alle medarbejdere mulighed for at få indsigt og indflydelse på de beslutninger, der træffes i selskabet.

Itadel

Itadel blev i 2021 solgt til IT Relation, som er ejet af ITM8.

Det var umiddelbart en god løsning, efter en periode, hvor Itadel havde kæmpet med økonomien.

Desværre valgte det overtagende selskab at virksomhedsoverdrage medarbejderne på en sådan måde, at de frasagde sig overenskomsten mellem LTD og Itadel.

LTD er i fortsat dialog med IT Relation om, hvilke vilkår, medarbejderne skal fortsætte under, når overenskomsten udløber i 2023.

Medlemstilbud

TJM Forsikring

Rigtig mange medlemmer har tegnet deres forsikringer i TJM Forsikring, tidligere kaldet Tjenestemændenes Forsikring.

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

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

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

Som forsikringstager i TJM Forsikring og medlem i LTD, har man adgang til at leje luksus-sommerhuse i Blåvand og Skagen, samt en spændende lejlighed i Prag til meget fordelagtige priser. Fra januar 2022 blev det tilmed muligt at leje en lejlighed i Rom og en lejlighed i Berlin. Og endnu en feriebolig skulle gerne være på vej...

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

Det er netop vedtaget, at der udbetales 8 % i bonus af den samlede forsikringspræmie i 2021 – beløbet udbetales senere i 2022.

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 tjenestemænd er i sagens natur for nedadgående, al den stund, at der ikke er kommet nye tjenestemænd til i mange år.

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

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

Samarbejdet i Fællesrepræsentationen (FR)

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

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

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

Information til medlemmerne

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

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

LTD hjemmeside

Hjemmesiden findes på adressen: www.lederforeningen.dk

Foreningens åbningstider

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

Afslutning

Der har som altid været fart på, men på en anden måde, end vanligt.

Det står efter 1. januar 2022 helt klart, at den måde foreningen skal arbejde på, har ændret sig – formentlig for bestandigt.

De centralt placerede fora, der kontinuerligt har fodret foreningerne med information, er ikke mere, og vi skal selv sammenstykke informationerne fra de to selskaber. Selskaberne er heller ikke længere nødvendigvis på linje i, hvad de ønsker at foretage sig, såvel forretningsmæssigt, som personalepolitisk.

Som vi også skrev sidste år, skal vi indtil videre holde snuden i sporet, fortsætte arbejdet med at sikre gode vilkår, og være der for det enkelte medlem, når der er behov for det.

Vi kan ikke kontrollere fremtiden i selskabet, og vi kender den heller ikke. Men vi kan selvfølgelig forholde os til forskellige teoretiske scenarier, så vi kan være så godt forberedte, som det nu er muligt, når forholdene ændres – uanset, om det er lidt eller meget.

Bestyrelsen i LTD har brugt, og bruger fortsat, tid på at overveje, hvordan foreningen skal arbejde, positionere sig og udvikle sig fremover.

For nu synes vi, at vores setup fungerer godt. Vi kunne godt ønske os flere talspersoner, særligt i TDC NET, og det vil vi begynde at arbejde mere målrettet på.

Foreningens fundament er stærkt, vores økonomi er god og der stilles for andet år i træk forslag om at nedsætte kontingentet. Det synes vi er godt signal midt i en tid, hvor alting ellers stiger.

Vi prioriterer fortsat, at lønninger og honorarer skal være offentlige, og derfor vil disse oplysninger også fremover være at finde på hjemmesiden. På samme måde er alle bilag fra året tilgængelige for gennemgang på generalforsamlingen.

Med de to bestyrelsesposter i hhv. TDC NET og Nuuday fulgte også et endnu bedre tilskud til driften af LTD. Det er aftalt i LTD-bestyrelsen, at halvdelen af de bestyrelseshonorarer, man som tilknyttet LTD måtte oppebære ved bestyrelsesarbejde, tilfalder foreningen. Sådan har det været siden 2018.

Det er som nævnt fortsat vores overbevisning, at partnerskabet med Ledernes Hovedorganisation er det helt rigtige. I den forandringsproces selskabet befinder sig i, giver det tryghed i forhold til den fortsatte drift, når man er en del af noget større. Det giver også en anden grad af manøvredygtighed og mulighed for at tilpasse organiseringen, hvis, eller når, verden omkring os ændrer sig.

Vi vil også fremover arbejde hårdt på at bevare de gode vilkår for medlemmerne – altså sikre overenskomstdækning for alle – også de, der i dag ikke er omfattet, som fx i Dansk Kabel TV og TDC Telco ApS.

Det er sagt og skrevet før, men noget af det vigtigste for os er at være tæt på, og tilgængelige for medlemmerne.

Det er de ting, der skal adskille os fra de andre, ellers udmærkede foreninger. De gode vilkår og nærheden til medlemmerne.

Foreningen er også de kommende år klar til at være noget for medlemmerne, både i forhold til rådgivning, vilkår og sparring i det daglige.

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 TDC-udvalg

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU)

Thomas Lech Pedersen

(HSU blev nedlagt 31. december 2021)

Arbejds miljøudvalget i Nuuday

Anni Saust

Arbejds miljøudvalget i TDC NET

Kurt Preben Nielsen

Kantineudvalget

Lars Schmidt Lindholm

Samarbejdsudvalg i datterselskaber, enheder, divisioner

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

Lederforeningens sammensætning i foreningsåret

Bestyrelse:

Formand	Thomas Lech Pedersen
Næstformand	Kurt Preben Nielsen
Bestyrelsesmedlem	Camilla Lilleholt
Bestyrelsesmedlem	Anni Saust

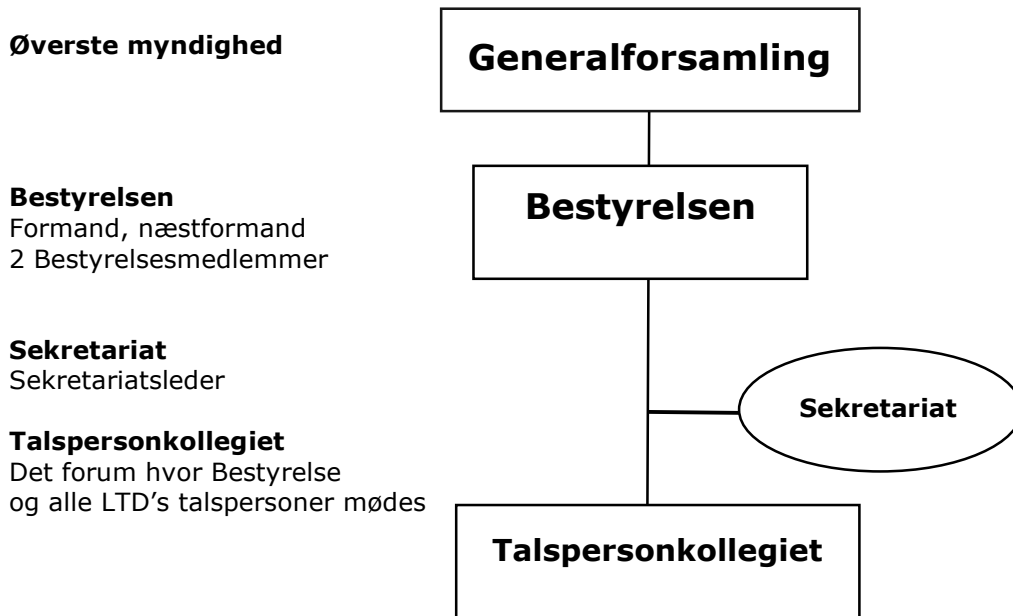
Talspersoner:

Nuuday - Business, NetDesign - Øst, GEHP	Kristian Ambrosius Andersen
Nuuday - Business, NetDesign - Vest, GEHP	Christian Piil
Nuuday - Business, Enterprise, PA, GEEK	Thyge Havgaard Bjerring
Nuuday - Business, Enterprise, GEE	Betina Vestergaard
Nuuday - Business, Service & Delivery, GEJ	Karina Gaarmann
Nuuday - YouSee, O-Customer, GYO	Jesper Suhr
Nuuday - YouSee, YouSee Go-to-Market, GYY	Brian Petersen
Nuuday - YouSee, Retail, Region West, GYBW	Kim Ovesen Christensen
Nuuday -Connectivity, GYC	Anni Saust
Nuuday - CX & Operations, OM, GXK	Peter Krohn Andersen
Nuuday - CX & Operations, CM, GXKC	Ulla Berit Rix Arildskov
Nuuday - IT, Data & AI, GID	Jesper Duvander
Nuuday - IT, Core IT Service, GIV	Camilla Lilleholt
TDC NET -Technology, Operations, ONG	Pernille Bloch
TDC NET -Delivery & Field Service, F,D&D, OOF	Kurt Preben Nielsen
TDC NET -Delivery & Field Service, O&P, OOPX	Klaus Juul Pedersen
TDC NET -Delivery & Field Service, FS, OOK	Erik Lund
TDC NET - Commercial & Partners, C	Christine Marie Chrysikos
IT Relation	Claus Isaksen

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.

Resultatopgørelse for 2021

	<u>Note</u>	<u>2021</u> <u>kr.</u>	<u>2020</u> <u>t.kr.</u>
Nettoomsætning	1	1.678.825	1.809
Eksterne omkostninger	2	<u>(1.309.986)</u>	<u>(1.086)</u>
Resultat af primær drift		368.839	723
Andre finansielle indtægter	3	114.371	93
Andre finansielle omkostninger	4	<u>(5.005)</u>	<u>0</u>
Ordinært resultat før skat		478.205	816
Skat af årets resultat		<u>0</u>	<u>0</u>
Årets resultat		<u>478.205</u>	<u>816</u>
Resultatdisponering			
Overført til næste år		<u>478.205</u>	<u>816</u>

Balance pr. 31.12.2021

	<u>Note</u>	<u>2021</u> <u>kr.</u>	<u>2020</u> <u>t.kr.</u>
Andre værdipapirer og kapitalandele	5	4.362.694	4.274
Finansielle anlægsaktiver		4.362.694	4.274
Anlægsaktiver		4.362.694	4.274
Andre tilgodehavender		561	465
Tilgodehavende skat		6.338	2
Periodeafgrænsningsposter		32.625	93
Tilgodehavender		39.524	560
Likvide beholdninger		2.263.612	1.493
Omsætningsaktiver		2.303.136	2.053
Aktiver		6.665.830	6.327

Balance pr. 31.12.2021

	<u>Note</u>	<u>2021 kr.</u>	<u>2020 t.kr.</u>
Overførte resultater tidligere år		5.678.832	4.863
Overført resultat		478.205	816
Egenkapital		<u>6.157.037</u>	<u>5.679</u>
Indefrosne feriemidler		0	83
Langfristede gældsforpligtelser		<u>0</u>	<u>83</u>
Leverandører af varer og tjenesteydelser		49.032	69
Forudbetalte kontingenter		378.574	464
Anden gæld		81.187	32
Kortfristede gældsforpligtelser		<u>508.793</u>	<u>565</u>
Gældsforpligtelser		<u>508.793</u>	<u>648</u>
Passiver		<u>6.665.830</u>	<u>6.327</u>
Oplysninger om eventualforpligtelser	6		
Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed	7		

Noter

	<u>2021</u> <u>kr.</u>	<u>2020</u> <u>t.kr.</u>
1. Nettoomsætning		
Medlemskontingenter	<u>1.678.825</u>	<u>1.809</u>
	<u>1.678.825</u>	<u>1.809</u>
 2. Eksterne omkostninger		
Lønninger	708.672	735
Mødeaktivitet	277.405	101
Repræsentation	<u>32.841</u>	<u>48</u>
Foreningens ledelse i alt	<u>1.014.728</u>	<u>884</u>
 Sekretariatet	<u>291.068</u>	<u>202</u>
Øvrige omkostninger i alt	<u>291.068</u>	<u>202</u>
 Eksterne omkostninger	<u>1.309.986</u>	<u>1.086</u>
 3. Andre finansielle indtægter		
Renter og udbytte værdipapirer	25.868	21
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	<u>88.503</u>	<u>72</u>
	<u>114.371</u>	<u>93</u>
 4. Øvrige finansielle omkostninger		
Renter og udbytte værdipapirer	<u>5.005</u>	<u>0</u>
	<u>5.005</u>	<u>0</u>

Noter

	<u>2021</u> <u>kr.</u>	<u>2020</u> <u>t.kr.</u>
5. Andre værdipapirer og kapitalandele		
Obligationer og investeringsbeviser	3.282.395	3.240
Aktier	<u>1.080.299</u>	<u>1.034</u>
	<u>4.362.694</u>	<u>4.274</u>

6. Oplysninger om eventualforpligtelser

Løbende juridisk assistance for medlemmer.

7. Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed

Ingen.

Driftsbudget for 1. januar – 31. december 2022

	kr.	kr.
Indtægter		
Kontingenter / ca. 110 medlemmer uden A-kasse		138.000
Kontingenter / ca. 570 medlemmer med A-kasse		1.239.000
Særlige indtægter (bestyrelseshonorarer)		450.000
Lønrefusion (fast)		360.000
 Indtægter i alt		2.187.000
Udgifter		
Generalforsamling	20.000	
Lønninger (sekretariat, formand og bestyrelse)	1.358.000	
Foreningens ledelse i alt	1.378.000	
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	
Foreningens øvrige omkostninger	530.000	
Omkostninger i alt	1.908.000	
Resultat før kursreguleringer, renter og udbytter		279.000
Renter og udbytter	0	
Kursregulering	0	
<hr/> Resultat		<hr/> 279.000
Kontingentforslag - sænkes ca. 6 % fra 1. juli 2022		
A-kassemedlemmer	175	(tidl. 187)
Uden A-kasse	102	(tidl. 108)

For bestyrelsen

sign.
Thomas Lech Pedersen

Medlems- og overenskomstoversigt pr. 1. marts 2022

Enhed	Antal medlemmer	Antal på Overenskomst
Nuuday Total	379	638
Nuuday YouSee	100	153
Retail (GYB)	50	60
Organised Customers (GYO)	22	31
Go to Market, (GYM)	10	23
Connectivity, (GYC)	5	9
Entertainment, (GYE)	11	26
Øvrige, GY	2	4
Nuuday Business	128	221
NetDesign, (GEH)	31	56
Market & SMB Sales (GES)	6	16
Enterprise Sales, GEE	55	88
Products, GEP	4	11
Case Pricing & Bid Management (GEC)	8	8
Business, Service & Delivery (GEJ)	23	40
Øvrige Business, GE	1	2
Nuuday - Nuubands (GB)	7	20
Nuuday - CX & Operations (GX)	49	95
Nuuday - IT, (GI)	44	88
Nuuday Finance (GF)	24	34
Øvrige Nuuday (GH,GA,GS)	26	26
TDC NET Total	217	312
Commercial & Partners (C)	22	43
Fiber Factory & Onsite (OO)	86	121
Technology (ON)	57	71
IT (OI)	11	18
Finance (OF)	12	12
Net øvrige OH,OR,OX,OS	28	45
Øvrige, orlov, udlånte, rådighedsløn	6	5
It Relation (Itadel)	13	
Passive medlemmer	26	
Eksterne medlemmer	99	
I alt	740	955
Kassetjenestemænd		98 (10 %)
Statstjenestemænd		23 (2,5 %)
Ikke-tjenestemænd		829 (87 %)
Ikke-tjenestemænd, fleksjob		5 (0,5 %)
Kvinder	261 (35 %)	
Mænd	479 (65 %)	

*Foreningen har også medlemmer uden for overenskomst