



LEDERFORENINGEN I TDC

Marts 2020

Beretning for perioden april 2019 - marts 2020

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i LTD

Der indkaldes hermed til ordinær generalforsamling i LTD,

Torsdag den 26. marts 2020 kl. 16.15

Generalforsamlingen afholdes hos TDC A/S, Sletvej 30, 8310 Tranbjerg J, med mulighed for at deltage fra Tegholmen, samt eventuelt andre lokaliteter, via video. Lokaler følger ved tilmelding.

Dagsordenen 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 på generalforsamlingen, tilstilles bestyrelsen skriftligt, senest 2 uger før generalforsamlingen, dvs. senest torsdag den 12. marts 2020.

Efter generalforsamlingen, der normalt varer ca. én time, serveres – på alle lokaliteter – lidt godt at spise og drikke, og der er mulighed for at netværke, samt møde nye og gamle kolleger.

Arrangementet forventes afsluttet omkring kl. 18.30.

I forhold til dagsordenen, kan følgende punkter uddybes:

Ad. 3 Der er ikke indkommet forslag.

Ad. 4 Der foreslås uændret kontingent.

Ad. 5. Næstformand Lars Søholm er på valg.
Lars er villig til genvalg.
Bestyrelsen og talsmandskollegiet indstiller Lars Søholm til genvalg som næstformand for en 2-årig periode.

Formand Thomas Lech Pedersen er ikke på valg.

Ad. 6. Bestyrelsesmedlem Janne Kjær er på valg.
Janne er ikke villig til genvalg.
Bestyrelsen og talsmandskollegiet indstiller Camilla Lilleholt til valg som bestyrelsesmedlem for en 2-årig periode.

Bestyrelsesmedlem Kurt Nielsen er ikke på valg.

Ad. 7. De interne revisorer Allan Feld og Thyge Bjerring er på valg.
Allan er villig til genvalg. Thyge er ikke villig til genvalg.
Bestyrelsen og talsmandskollegiet indstiller Allan Feld til genvalg og Lars Schmidt Lindholm til nyvalg for en 1-årig periode.

Ad. 8. De interne revisorsuppleanter Lars Schmidt Lindholm og Dennis Larting er på valg.
Hverken Lars eller Dennis er villige til genvalg. (Lars er foreslået som ny intern revisor og Dennis Larting har forladt TDC)
Bestyrelsen og talsmandskollegiet indstiller Anni Saust og Klaus Juul Pedersen til nyvalg for en 1-årig periode.

Bestyrelsen

Beretning for perioden april 2019 til marts 2020

Indholdsfortegnelse:

Bestyrelsens beretning for april 2019 til marts 2020	side 3
LTD-udvalg	side 13
Oversigt over foreningens repræsentanter i TDC-udvalg	side 13
Oversigt over foreningens repræsentanter i eksterne udvalg	side 13
Foreningens sammensætning i foreningsåret	side 14
Foreningens struktur	side 15
Resultatopgørelse for perioden 1. januar - 31. december 2019	side 16
Balance pr. 31. december 2019	side 17
Regnskabsnoter	side 20
Driftsbudget for perioden 1. januar - 31. december 2020	side 21
Medlems- og overenskomstoversigt pr. 1. marts 2020	side 22

Bestyrelsens beretning 2019 - 2020

Så gik der endnu et år, og selvom det altid går stærkt, er de seneste 12 måneder virkelig fløjet af sted.

Tiden flyver, når man har det sjovt, og spændende har det i hvert fald været...

Den 1. april 2019 – umiddelbart efter den ordinære generalforsamling – var ikke bare første dag i et nyt foreningsår, men også første dag med vores nye partner, Lederne Hovedorganisation, eller blot "Lederne" i daglig tale.

Lederne skulle overtage en række af foreningens opgaver, juridisk bistand, rådgivning m.v., og samtidig tage over efter FTF, som LTD forlod 31. december 2018. LTD var i sin daværende form med til at stifte FTF i 1952 og det var derfor med ærgrelse vi måtte konstatere, at FTF ville blive nedlagt pr. 31. december 2018.

Basis for et godt samarbejde er, at parterne vil hinanden og ikke samarbejder af nød. Vi ville bestemt Lederne, og heldigvis ville de også os.

Forud for opstarten af det nye samarbejde den 1. april 2019 lå et temmelig stort stykke administrativt arbejde. Alle medlemmer skulle flyttes opkrævningsmæssigt fra kontingenttræk via lønnen, og til Lederne medlemssystem og opkrævning via betalingservice.

Samtidig skulle vi have så mange medlemmer, som muligt, til aktivt selv at flytte deres A-kassemedlemskab fra FTFa til Lederne A-kasse. Det var en vigtig del af den samlede økonomi i aftalen, idet der på denne måde kunne opnås et samlet kontingent i samme niveau som før. Dobbelt medlemskab til samme pris som før, var svært at sige nej til...

For at få medlemmerne til at flytte over, lavede vi sammen med Lederne en kampagne, hvor man fik et gavekort på kr. 550,- hvis man skiftede inden 1. januar 2019. Det gik over al forventning og i dag har langt størstedelen af LTDs medlemmer deres A-kasse i Lederne.

Fra foreningens side skal lyde en stor tak for opbakningen og aktiviteten i denne periode.

Samarbejdet blev herefter indledt med store forventninger og selvfølgelig en del nervøsit. Kunne Lederne levere det vi ønskede?

Ja!

Samarbejdet er gået over al forventning med en stor imødekommenhed og forståelse for vores lidt særlige foreningsform med overordnet udgangspunkt i én enkelt virksomhed.

Jurister og advokater i Lederne har været skarpe og præcise i den rådgivning vi har efterspurgt, der svares hurtigt og forståeligt, hvilket er vigtigt, når svaret skal formidles videre til medlemmerne.

Med faste kontaktpersoner i juridisk afdeling er tilgængeligheden også stor, og det letter arbejdet i det daglige, når vi ikke skal vente på svar. Når det er de samme personer vi taler med, giver det i sagens natur også optimal kvalitet, da de kender os, og vores særlige aftaler indgående.

Samtidig med den gode rådgivning har medlemmerne fået adgang til en lang række tilbud som karrieresparring, organiserede netværk, arrangementer med spændende emner, samt flere forskellige uddannelsesforløb og kurser.

Lederne A-kasse blev, som nævnt, i forbindelse med samarbejdet også LTDs foretrukne A-kasse, og altså den A-kasse vi anbefaler medlemmerne. Med juridisk rådgivning og A-kasse samlet under samme tag er der optimale rammer for en helhedsrådgivning.

Udover juridisk bistand, rådgivning m.v. indebar aftalen med Lederne også, at en række af foreningens administrative opgaver skulle overdrages fra LTD til Lederne.

Bogholderi, regnskab, bank, løn og lignende, var hidtil varetaget af foreningen selv, af en deltidsansat kasserer, samt en ekstern revisor.

Med en organisation af Ledernes størrelse var det imidlertid oplagt at nyde godt af stor-driftsfordelene og få alle disse opgaver lagt ind i deres systemer.

Det viste sig at være en større opgave end forventet, selvom vi naturligvis havde forudset, at der ville være nogle uhensigtsmæssigheder og udfordringer i den opgave.

Det er en opgave, der fortsat er i gang, men det ser ud til, at det nærmer sig den grad af automatik og rutine, der kan forventes.

Problemerne har ikke været store, men det har undervejs været udfordrende i forhold til at kunne følge regnskabet løbende, ligesom der ligger lidt øvelse i at bogføre forskellige poster samme sted, som de er budgetteret til at ligge. Overgangen fra ét lønsystem til et andet, der samtidig var under udskiftning hos Lederne, vakte også lidt frustrationer i en periode, men blev hurtigt løst.

Alt i alt er det bestyrelsens vurdering, at tilslutningen til Lederne var det helt rigtige at gøre. Det har givet både administrative og økonomiske fordele, som det også kan ses i regnskabet, og selvom vi ikke er helt i mål, nærmer vi os. Selvfølgelig har perioden ikke være uden problemer og irriterende momenter, men med god vilje fra begge parter, har vi løbende fået løst udfordringerne.

På langt sigt er vi i bestyrelsen også fortsat overbeviste om, at samarbejdet er den bedste forberedelse til en fremtid, hvor selskabet TDC A/S formentlig kommer til at se noget anderledes ud.

Det daglige arbejde i LTD

Der har været gang i den igen, igen.

De store ændringer i selskabet, som vi kommer tilbage til, medfører naturligvis, at medlemmerne påvirkes i deres dagligdag. Enten direkte, i form af ændrede arbejdsopgaver, eller indirekte i form af usikkerhed for, hvad fremtiden vil bringe.

Antallet af overtallige har været lavt i 2019 og der har ikke været gennemført større runder af afskedigelser. Det har i foreningens øjne haft en positiv virkning på medarbejdertilfredsheden og troen på virksomheden.

Derfor var det også med stor ærgrelse, at foreningen kunne konstatere, at man i Nuuday forventer at afskedige ca. 185 medarbejdere den 16. marts 2020.

Overtallige medarbejdere blev, og bliver, hjulpet videre med professionel outplacement, økonomisk rådgivning, samt betaling af uddannelse, certificeringer m.v. Derudover har vi i foreningen individuelt bistået de pågældende medlemmer med rådgivning, sparring og gennemgang af vilkår m.v.

I TDC NET har situationen været nærmest omvendt: man har haft svært ved at finde de rette kompetencer både internt eksternt, og nogle afdelinger har været temmelig hårdt spændt for.

LTD er også involveret i en del såkaldte personsager. Det kan være om performance, sygdom, dårlig kemi, disciplinære forhold eller uenighed omkring ansættelsesvilkår. I sådanne sager mødes vi ofte personligt med medlemmerne og drøfter situationen, og efterfølgende drøftes det hele med ledelsen og HR.

Foreningens mulighed for at drøfte sådanne sager internt i organisationen giver de bedste forudsætninger for en god aftale for det enkelte medlem og sikrer ofte, at en aftale kan indgås på en for begge parter fornuftig måde, så man undgår at afslutte samarbejdet i en alt for dårlig stemning.

Hertil kommer masser af spørgsmål om alt, hvad der vedrører ansættelsesforhold, skat, dagpenge, pension, forsikringer, og meget, meget andet.

I løbet af de senere år har vi i foreningen oplevet, at mange medlemmer bruger både talspersoner og foreningens sekretariat til sparring omkring karrierer og muligheder. Det er en opgave som er meget givende for begge parter – vi får en masse information om dagligdagen i hele selskabet, og medlemmerne får, forhåbentlig, en god oplevelse og nye overvejelser til deres videre færd.

Udviklingen i TDC A/S

De store forandringer, der blev igangsat i 2018 i TDC, har fyldt – og fylder stadig – rigtig meget i hverdagen for både medlemmer og forening.

Selskabet ændrede med det nye ejerskab strategien ganske radikalt.

Opdelingen af selskabet i Nuuday A/S, TDC NET A/S, og moderselskabet TDC A/S, er gennemført og implementeringen af nye strategier og kulturer har været en stor del af hverdagen gennem længere tid.

I Nuuday A/S har de seneste ca. 5 måneder været præget af arbejdet med at indføre agile principper – Enterprise Agile.

Det er en meget stor ændring af måden at arbejde på, og særligt ledelsesniveauerne er påvirket, men stort set alle i de involverede områder, vil mærke ændringer i dagligdagen. Som noget ganske nyt i TDC-regi, valgte man at køre en åben proces, hvor det fra starten blev meldt ud, hvad man ville, at man ikke kendte alle svarende, og at medarbejderne ville være en aktiv del af hele forløbet.

Foreningen bakkede op om denne form, men i fuld bevidsthed om, at en sådan åbenhed, og et så langt forløb som 6 måneder, helt naturligt ville føre til usikkerhed og også frustrationer.

En del af frustrationerne er gået på, at ikke alle afdelinger og arbejdsformer synes lige egnede til de agile principper, fx drift og daglige rutineopgaver. Derfor var dele af organisationen da også fra start friholdt fra Enterprise Agile.

Men i den øvrige del af organisationen fastholdt man længe, at Enterprise Agile var det rigtige, og at der i hele denne del, fremover ikke ville være egentlige ledere, men udelukkende såkaldte "Chapter Leads", der udover en lederrolle også selv skal være fagligt stærke og udøvende medarbejdere.

Mange nuværende ledere undlod derfor at vise interesse for disse nye roller, og stor var overraskelsen, da man pludselig præsenterede ikke mindre end ca. 80 såkaldte "Managed Team Leads" – eller på godt dansk: "afdelingsledere". Det kunne se ud som om, at man faktisk havde erkendt, at mange afdelinger ikke var egnede til de agile principper, og erkendelse er selvfølgelig godt, særligt når man agerer på baggrund af den. Men der har helt sikkert været nogle skuffede afdelingsledere rundt i organisationen, som måske ville have lagt billet ind på en af disse stillinger, hvis de havde vidst, at de ville eksistere i den nye organisation.

Her primo marts er vi tæt på "go live" den 1. april 2020, men inden da skal vi som nævnt desværre være vidner til en større afskedigelsesrunde.

Det er en rigtig ærgerlig udvikling. Med det churn, der fortsat er i selskabet, havde man formentlig kunnet komme i mål med personalereduktionerne på naturlig vis ved at undlade nyansættelser i en overskuelig periode.

Det er vores klare overbevisning, at denne fremgangsmåde i sidste ende havde været mere fornuftig, både ud fra et økonomisk perspektiv, men især ud fra et medarbejderperspektiv i forhold til tilfredshed, og tillid til ledelsen.

At skære et større antal stillinger, *samtidig* med, at man radikalt ændrer måden at arbejde på, er en unødigt stor risiko at tage, og foreningen er, i lighed med mange medarbejdere, alvorligt nervøse for den forretningsmæssige performance på den anden side af 1. april 2020. Vi håber naturligvis alt det bedste – det er i sidste ende arbejdspladser, det drejer sig om.

Løndannelsen 2019

I 2019 valgte vi for første gang ikke at kommunikere en mindstereguleringsramme, selvom den var aftalt med selskabet og offentliggjort i forhandlingsprotokollen.

Lønsamtalerne kunne igangsættes tidligere end set i mange år. Det var derfor med meget irritation vi kunne konstatere, at samtalerne mange steder ikke blev afholdt fordi... Ja, hvorfor egentlig? Det lykkedes os aldrig rigtigt at finde svar på, men en lang række samtaler blev først afholdt på den forkerte side af sommerferien.

Den gennemsnitlige lønregulering havnede på 3,3 % i hele selskabet, med enkelte variationer mellem de enkelte datterselskaber.

Det må siges at være et nogenlunde tilfredsstillende niveau.

Tilfredsstillende var til gengæld ikke håndteringen af den nye mulighed for bonus – **GBI (General Bonus Incentive)**.

Under selve forhandlingen af den nye bonus, som medarbejdere skulle kunne aftale ved den årlige lønsamtale, var vi ekstremt frustrerede over, at selskabet ultimativt fastholdt, at den ikke skulle være pensionsgivende – hvilket ellers er den aftale vi har i selveste overenskomsten. Men det var "take it or leave it". Og vi var tæt på at "leave it", men omvendt ville vi faktisk gerne i gang med bonus igen.

Det, at bonussen ikke er pensionsgivende, gør det ret vanskeligt at vurdere, om det er en god ide i stedet for en lønregulering, eller som en del af lønreguleringen. Regnestykket er forskelligt alt efter pensionsprocent, og medarbejdere med bonus eller provision i forvejen, stod med et endnu vanskeligere regnestykke.

Eller det gjorde de så ikke, for GBI-bonussen endte i praksis med at blive "bandlyst" af ledelsen.

Resultatet blev, at kun to (2) LTD'ere ud af 1038 indgik aftale om GBI-bonus. Selvom der jf. aftalen ikke var et retskrav for medarbejderne om at kunne indgå aftalen, ligner det klart obstruktion af den overordnede aftale. For der er vel ingen grund til at indgå en aftale, som man faktisk ikke ønsker at tilbyde medarbejderne?

Bonus til alle medarbejdere, med udgangspunkt i selskabets overordnede resultat, er stadig et område, som vi arbejder hårdt på at få selskabet til at anerkende værdien af, og indføre. Det er efterhånden udbredt i en lang række større virksomheder i Danmark, at man udbetaler bonus til medarbejderne, når det går godt.

I foreningens optik er det ikke bare fair – det er i den grad også med til at skabe fællesskabsfølelse, styrke holdånden og tilfredsheden. Selv når det går mindre godt, kan en ringe bonus have en positiv effekt – man er sammen opmærksom på, at noget ikke gik som det skulle og man får incitament til at løfte i flok for at komme tilbage på sporet.

Som læsere af sidste års beretning måske kan huske, er det ikke fordi ledelsen i TDC A/S mangler erfaring med at bruge bonus. Der var gennem de seneste år op til det nye ejerskab af selskabet i 2018, et ganske generøst bonusprogram udelukkende målrettet chef-lønsprogrammets ca. 330 personer, daværende ansatte og tidligere fratrådte. Det er helt fint, at man ønsker at honorere ledelsen, men vi må fra foreningens side fastholde, at man havde fået mere ud af pengene i form af øget stolthed, engagement og fællesskabsfølelse, ved at inkludere alle medarbejdere. Det har lederne lært i andre større virksomheder, eksempelvis Vestas, TRYG, TopDanmark, IKEA, Salling, Jysk, Interdan Holding, Lego og mange flere.

Løndannelsen 2020

Året 2020 er overenskomstfornyelsessår, og løndannelsen vil blive drøftet i den forbindelse.

Bonus og provision

Bonus har længe været forbeholdt chefer og direktører ansat på cheflønsprogrammet, samt enkelte medarbejdere på overenskomsten, som har bevaret bonus af historiske årsager.

Igen i 2019 blev resultaterne til fulde opnået og medarbejdere med bonus kunne glæde sig over en udbetaling på indeks 163,5.

Som nævnt tidligere, var der ved lønsamtalerne i 2019 mulighed for at komme med i en ny bonusaftale GBI, med samme mål som i ledelsens bonusaftaler. Ideen var god – udførelsen mindre god. Vi kommer til at arbejde videre med den del i 2020.

Provision har vanen tro været genstand for timevis af frustrationer hos ledere, HR, Finans, medlemmer og forening.

I efteråret 2019, samtidig med præsentationen af Enterprise Agile, kontaktede ledelsen i TDC Erhverv, sammen med HR, de tre foreninger i selskabet med en forsigtig forespørgsel om helt at afskaffe provision i TDC Erhverv.

Efter en række drøftelser mellem foreninger og selskab, lykkedes det primo marts 2020 at nå til enighed om at afskaffe provision.

LTD har gennem mange år foreslået at ændre provisionsaftalerne, så de samlet set skulle udgøre en meget mindre del af den samlede løn. Helt at afskaffe provision er et drastisk skridt, men vi tror, at der på begge sider har været en erkendelse af, at det aldrig ville komme til at fungere.

Formelt set er forklaringen på afskaffelsen, at man overgår til Enterprise Agile og den præmis deler vi også i foreningen. Vil man arbejde, som beskrevet i Enterprise Agile, duer individuelle provisionsordninger ikke.

Men vi glædes samtidig over, at en evig kamp for at få provisionsaftalerne til at være motiverende og – vigtigere – rimelige, nu er overstået.

Vi var fra starten klar over, at det ikke ville være muligt at lave en aftale, som samtlige medlemmer ville finde tilfredsstillende, men vi synes resultatet er fornuftigt og ét vi kan stå på mål for.

Det er vigtigt at huske, at historisk målopfyldelse ikke er en garanti for fremtidig målopfyldelse, og skal vi være fair – og det skal vi – er der udbetalt provisionsindeks, der væsentligt overstiger det forretningsmæssige resultat i TDC Erhverv. År efter år...

Det er ikke holdbart, og det tydeliggør blot kompleksiteten i de gamle aftaler, og at der har været for stor usikkerhed og tilfældighed.

Overenskomst 2020

Overenskomstforhandlingerne er i gang, men på nuværende tidspunkt kendes udfaldet ikke. Vi har over for selskabet rejst en række temaer med ønske om øget fleksibilitet, mere frihed med løn, samt ændrede forhold mellem foreningen og selskabet. Som en lille part på det danske arbejdsmarked får vi ikke lov til at lande en overenskomstfornyelse som de første, da man først skal se, hvad der ellers rører sig. Overenskomstfornyelsen ventes at falde på plads i løbet af april 2020.

Valg til bestyrelserne i TDC A/S, Nuuday A/S og TDC NET A/S

Som en følge af opsplittningen af selskabet i flere datterselskaber, blev der etableret bestyrelser i Nuuday A/S og TDC NET A/S.

Det betød samtidig, at der skulle vælges medarbejderrepræsentanter til at sidde i bestyrelserne.

Som læsere af vores nyhedsbreve ved, er det foreningens klare holdning, at sådanne medarbejderrepræsentanter bør være fra foreningerne, da man på den vis bedst muligt kan repræsentere så mange medarbejdere i selskaberne, som muligt.

De andre foreninger i selskabet, Dansk Metal Tele og AC-Tele, er heldigvis af samme opfattelse og foreningerne i mellem kunne lave en koordineret valgkamp med opfordring til at stemme på foreningernes kandidater.

LTD opstillede næstformand Lars Søholm til bestyrelsen i Nuuday A/S og han blev valgt med stor opbakning, sammen med de øvrige kandidater, som foreningerne anbefalede.

I TDC NET A/S anbefalede LTD sine medlemmer at stemme på kandidaten fra hhv. Dansk Metal Tele og AC-Tele.

Det gav anledning til undren hos enkelte medlemmer, men forklaringen er, at vi med vores beskedne størrelse er nødt til at indgå aftaler for at få indflydelse. Hvis vi ikke forsøgte at koordinere valgene, kunne vi risikere to Dansk Metal-repræsentanter i begge bestyrelser, eller en helt anden konstellation, og vi mener, så mange medarbejdere, som muligt, bør repræsenteres så bredt, som muligt.

Primo 2020 var der så valg til bestyrelsen i moderselskabet TDC A/S, hvor formand Thomas Lech Pedersen stillede op til en ny periode på 4 år.

LTD har været repræsenteret i bestyrelsen uafbrudt siden dannelsen af Tele Danmark, og de seneste 2 år, hvor jeg har siddet i bestyrelsen, har bekræftet mig i, hvor vigtigt det er, at medarbejderne har en stemme her. Medarbejdernes indsigt og viden om lokale forhold spiller ikke sjældent en rolle, når der skal træffes beslutninger.

Også ved valget til TDC A/S' bestyrelse var der stor opbakning fra medarbejdere og medlemmer, og de af foreningerne foreslåede kandidater blev valgt med stor afstand til øvrige.

Foreningen vil gerne slå fast, at der er stor respekt for øvrige medarbejderes lyst og engagement i forhold til at stille op til bestyrelsen, men det er en ret speciel post, hvor medarbejdere fra mange forskellige dele af virksomheden skal repræsenteres. Den rolle kan foreningernes repræsentanter bedst varetage, og heldigvis viste stemmetallene, at langt de fleste medarbejdere deler den opfattelse.

Tak for opbakningen til alle.

Arbejdstid og frihed

Spørgsmål om arbejdstid og frihed giver ind i mellem anledning til visse udfordringer lokalt og foreningens holdning er ganske klar: Hvis man som arbejdsgiver ønsker medarbejdernes fleksibilitet, må man også vise tillid og give fleksible forhold til medarbejderne.

Vi får stadig spørgsmål om emnet, men det er ikke noget stort problem. Det er dog et område, som vi er opmærksomme på, da særligt ledere, der kommer eksternt fra, tolker vores "ingen højeste arbejdstid" en smule frit.

LTD'ere skal også fremover selv kunne planlægge deres arbejdstid, afspadsering m.v., i videst muligt omfang, præcis som overenskomsten giver mulighed for. Det kan kun lade sig gøre i praksis, hvis leder og medarbejder viser gensidig respekt.

Vagtordninger

Vagtordningerne ser ud til at brede sig, og det er helt fint, hvis det sker i god forståelse med medarbejderne.

I enkelte områder var det tilbage i begyndelsen af 2018 svært at nå til enighed, men det lykkedes, og efterfølgende ordninger i 2019 og primo 2020 er stort set blevet implementeret uden nævneværdig uenighed.

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.

Tiltag for at få flere medlemmer

Bestyrelse og talspersoner har gennem året arbejdet målrettet på at få nye medlemmer til foreningen, og for første gang i mange år har der faktisk været en nettofremskridt i medlemstallet. Alligevel er det svær opgave og særligt nyansatte, der måske ikke forventer at være ansat i mange år, kan være svære at overtale.

Når man er omfattet af en overenskomst, som vi er som LTD'ere, har andre end den forhandlingsberettigede organisation, altså LTD, meget svært ved at hjælpe. De kender ikke vilkårene i overenskomsten, og kan ikke på samme måde som LTD forhandle og forlige sager internt i organisationen, begære voldgift m.v.

I nogle tilfælde ser vi ikke-medlemmer gå glip af fx fratrædelsesgodtgørelse, som de ville kunne have fået, hvis LTD havde været inddraget i sagen. Der er også fordelen for medlemmer +50 år med mere end 10 års anciennitet – de får 3 måneders ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse.

At have en intern forening er heller ikke bare et spørgsmål om hjælp i eksempelvis forbindelse med afskedigelse sygdom, eller anden alvorlig situation. Det er lige så meget et spørgsmål om at bevare overenskomsten – Uden medlemmer, ingen forening. Uden forening, ingen overenskomst. Og uden overenskomst, ingen særlige vilkår.

Se eksemplerne herunder:

Vilkår	LTD overenskomst	Gældende dansk lov (funktionærlov, ferielov, m.v.)
		Anvendes fx i TDC Telco ApS
Feriefridage	5	0
Fridag efter Kr. Himmelfart	Ja	Nej
Fridag Grundlovsdag	Ja	Nej
Fridag Juleaftensdag	Ja	Nej
Fridag Nytårsaftensdag	Ja	Nej
Arbejdsgiverbetalt frokostpause	Ja	Nej
Arbejdsgiverbetalt pension	8-16 % (fleksibel)	0 %
Barsel - op til 28 uger med fuld løn	Ja	Ingen
Barseldagpenge tillægges 20 %	Ja	Ingen
Helbredsforsikring	Ja	Ingen
Livsforsikring til fordelagtig pris	Ja	Ikke tilbudt
Kritisk sygdom-forsikring til fordelagtig pris	Ja	Ikke tilbudt
Feriepenge af provision 12,5 % (når provisionen påvirkes af ferieafholdelse)	Ja	Nej
Skriftlig advarsel inden afsked ved eks. dårlig performance	Ja (alternativt 3 måneders løn)	Nej
Foreningen inddrages ved sygdom, performance, samarbejdsvanskeligheder o.l.	Ja	Nej

Samarbejdet med den centrale personaleafdeling

Lederforeningen og TDC mødes løbende og drøfter forskellige aktuelle sager.

Det kan være individuelle personsager, administrative forhold, samt mere principielle sager om overenskomst, lovgivning eller lignende.

På møderne har der været deltagelse af foreningens bestyrelse og sekretariat, samt fra TDC A/S, forskellige repræsentanter fra HR.

Deltagelse i udvalgsarbejde

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

Formanden for LTD, Thomas Lech Pedersen, har deltaget i HSU, HovedSamarbejdsUdvalget, som er koncernens overordnede samarbejdsudvalg, hvor Koncernchefen, HR-direktøren og vicedirektøren fra HR-vilkår har deltaget fra selskabets side, mens en række repræsentanter fra de 3 foreninger har deltaget fra medarbejdersiden.

Næstformand Lars Søholm har deltaget i ESU, EnhedsSU, i Nuuday, samt i HAmU, HovedArbejdsmiljøUdvalget, hvor arbejdsmiljø, sikkerhed, trivsel og lignende behandles i et

samarbejde mellem selskabets arbejdsmiljøchef og repræsentanter fra de respektive foreninger.

Bestyrelsesmedlem i LTD, Kurt Nielsen har deltaget i ESU i TDC NET, samt i HUD, Hoved-UddannelsesUdvalget, hvor der kontinuerligt arbejdes med forhold omkring kompetenceudvikling, medarbejderudvikling og lederudvikling.

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

I LBU, LigeBehandlingsUdvalget, har talsperson Anni Saust deltaget i arbejdet med at fastholde ligebehandling i TDC.

Itadel

LTD har stadig overenskomst for ledere og særligt betroede medarbejdere i det tidligere TDC Hosting – nu Itadel.

Der har gennem året været et godt samarbejde mellem Itadels ledelse og HR, og foreningens talsperson Claus Isaksen.

Desværre har der gennem 2019 været et større antal stillingsnedlæggelser i Itadel, som foreningen løbende har drøftet med ledelsen.

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.

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 et luksussommerhus i Blåvand og en spændende lejlighed i Prag til meget fordelagtige priser.

Som kunde i TJM Forsikring får man også andel i den årlige udbetaling af bonus fra TRYGHEDSgruppen, hvor der årligt satses på en udbetaling på 6-8 % den årlige præmiebetaling.

Forbrugsforeningen

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

TDC Pensionskasse

Foreningen har vanen tro haft et rigtigt godt samarbejde med TDC Pensionskasse, hvilket igen giver mulighed for, at LTD kan yde den mest optimale 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.

PFA

PFA er stadig pensionssekskab for medarbejdere under LTD overenskomsten.

Hvor 2018 blev et år med relativt store tab, blev 2019 et år med store gevinster. Primo 2020 så fremgangen ud til at fortsætte, men primo marts har det verdensomspændende Coronavirusudbrud sat sit præg på aktiemarkeder over hele verden med store fald til følge.

Is i maven er nok det bedste råd at give i den situation. Hvis man ser tilbage på perioden efter 9/11-terroren, samt perioden efter finanskrisen, kan man se, at det tabte normalt hentes igen inden for en trods alt relativt kort periode.

Vores aftale med PFA er med de seneste ændringer i 2019 en særdeles attraktiv ordning med meget lave priser på både drift og forsikringer.

Der var primo 2019 en mulighed for at øge sine forsikringsdækninger uden afgivelse af nye helbredsoplysninger, og det benyttede en del medarbejdere sig af – men slet ikke nok. Det er en virkelig god ide at få gennemgået sine pensionsforhold og sikre sig, at man har de rigtige dækninger. Særligt tjenestemænd kunne med fordel overveje, om ikke de skulle tegne en erhvervsevnetabsforsikring – utilregnelighedspension fra tjenestemandsoverenskomsten rækker ikke langt, hvis man mister erhvervsevnen som 55-årig.

Foreningen holder løbende møder med PFA, hvor de forskellige ordninger, herunder helbredsforretningen, drøftes og tilpasses.

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.

Ændringer i LTD

Der har i foreningsåret været ændringer i LTD i talsmandskollegiet og følgende er stoppet som talspersoner:

Jan Andersen	Nuuday, Digital (fratrådt)
Lars Hansen	Nuuday, Retail (nyt job internt)
Dennis Larting	TDC Group (fratrådt)
Claus Tavlo	TDC NET, Network (pension)
Martin Pedersen	TDC NET, Network (fratrådt)

LTD siger tak for indsatsen til de afgangede talspersoner

Heldigvis er foreningen også blevet tilført nye kræfter:

Pernille Bloch	TDC NET, Network
Sebastian Bech	Nuuday, Retail Øst
Kim Ovesen Christensen	Nuuday, Retail Vest
Camilla Lilleholt	Nuuday, CXC
Jesper Duvander	Nuuday, Core

Den samlede oversigt findes på side 14 i beretningen.

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 været suppleret af nyheder fra Lederne – mange spændende emner har været behandlet. Det foreningens opfattelse, at de to former for nyheder supplerer hinanden rigtigt godt.

Ultimo 2019 var der medlemsmøder om Nuudays store organisationsændring i både Teglhølmøen og Slet. Det var de bedst besøgte møder i mange år med mere end 50 deltagere begge steder.

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

Med de store ændringer i selskabet og samfundet omkring os er det vigtigt at vi fastholder vores interne forening. Selvom vi nu er en "del af noget større" er det stadig det nære vi brænder for. Den daglige kontakt til medlemmer og ledelse er det, der gør os stærke og som giver medlemmerne de bedst mulige vilkår.

Man kommer oftest længst med samarbejde, og antallet af sager mellem os og selskabet viser også, at vi som regel finder en løsning sammen, selvom vi ikke altid er enige til at begynde med.

Samarbejdet med Lederne lader også til at være det helt rigtige. Vi har kunnet overdrage en række administrative funktioner og bruge vores tid på det lokale. Det bliver endnu bedre fremover, når forretningsgange kommer helt på plads, og rutinen indfinder sig.

At indgå samarbejdet var også et kig lidt længere ud i fremtiden. LTD er med sin størrelse i sagens natur ikke en særlig robust konstruktion med kun to medarbejdere. Med de ændringer i selskabet, der måske kommer om ganske få år, hvor Nuuday i endnu højere grad skal stå på egne ben – og måske endda under andet, eller ændret ejerskab – er det rart at vide, at man er en del af en organisation med mere end 100.000 medlemmer.

Økonomisk er foreningen dog godt rustet til at gennemgå store forandringer, som årets regnskab også viser.

Den første opgave i det nye foreningsår bliver at lande et overenskomstresultat og det skal blive spændende at se, hvor vi havner. Herudover må vi forvente, at Enterprise Agile i Nuuday kommer til at fylde meget hos medlemmerne, mens fiberudrulningen og 5G tilsvarende fortsat vil fylde meget i TDC NET.

Foreningen er i alle tilfælde klar til at hjælpe medlemmerne med tanker, sparring, kontrakter, løn og alt andet, der med de store forandringer fylder i hverdagen.

Tak for opbakningen.

Venlig hilsen
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 talsmænd, 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, suppleant Lars Søholm

Hoveduddannelsesudvalget (HUD)

Kurt Nielsen, suppleant Erik Lund

Hovedarbejds miljøudvalget (HAmU)

Lars Søholm, suppleant Jesper Suhr

Kantineudvalget

Lars Schmidt Lindholm, suppleant Erik Lund

Ligebehandlingsudvalget

Anni Saust, suppleant Kristian Ambrosius Andersen

Samarbejdsudvalg i datterselskaber, enheder, divisioner

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

Lederforeningens sammensætning i foreningsåret

Bestyrelse:

Formand	Thomas Lech Pedersen
Næstformand	Lars Søholm
Bestyrelsesmedlem	Janne Kjær
Bestyrelsesmedlem	Kurt Nielsen

Talspersoner:

Nuuday - Erhverv, NetDesign, Øst	Kristian A. Andersen
Nuuday - Erhverv, NetDesign, Vest, EHU	Thyge Havgaard Bjerring
Nuuday - Erhverv, NetDesign, Vest, EHN	Christian Piil
Nuuday - Erhverv, Enterprise, EK	VAKANT
Nuuday - Erhverv, Customer Care, EJ	Lars Schmidt Lindholm
Nuuday - Erhverv, Cloud Solutions, EU	VAKANT
Nuuday - YouSee, PM, PL, PP	Anni Saust
Nuuday - YouSee, Sales, PCS, PCD	Jesper Suhr
Nuuday - YouSee, Sales, Retail, PCB 1-2	Sebastian Bech
Nuuday - YouSee, Sales, Retail, PCB 3-4	Kim Ovesen Christensen
Nuuday - YouSee, Sales, PCBM, PCR, PCP	Lars Søholm
Nuuday - YouSee, CXC, PKC,PKD,PKE,PKM,PKR,PKJ,PKP	Ulla Berit Rix Arildskov
Nuuday - YouSee, CXC, PKA,PKK,PKV,PKS,PKO	Camilla Lilleholt
Nuuday - Digital, D	Jesper Duvander
Nuuday - Core System & IT Operations, S	VAKANT
Nuuday - Online Brands, B	VAKANT
TDC NET - Network, OND	Martin Børre Clausen
TDC NET - Network ONG	Pernille Bloch
TDC NET - Network, ONL	Kurt Preben Nielsen
TDC NET - On-site, OOP, OOT	Klaus Juul Pedersen
TDC NET - On-site, OOK, OON, OOS, OOO, OOF	Erik Lund
TDC NET - Transformation Office, OS	Marek Fajnzylber
TDC NET - Network, IT, ONM	VAKANT
TDC NET - Commercial & Partners, C	Christine Marie Chrysikos
Group Finance, Finans, HF	VAKANT
Group People & Stakeholder Relations, HC	VAKANT

TDC Group

Group	Thomas Lech Pedersen
-------	----------------------

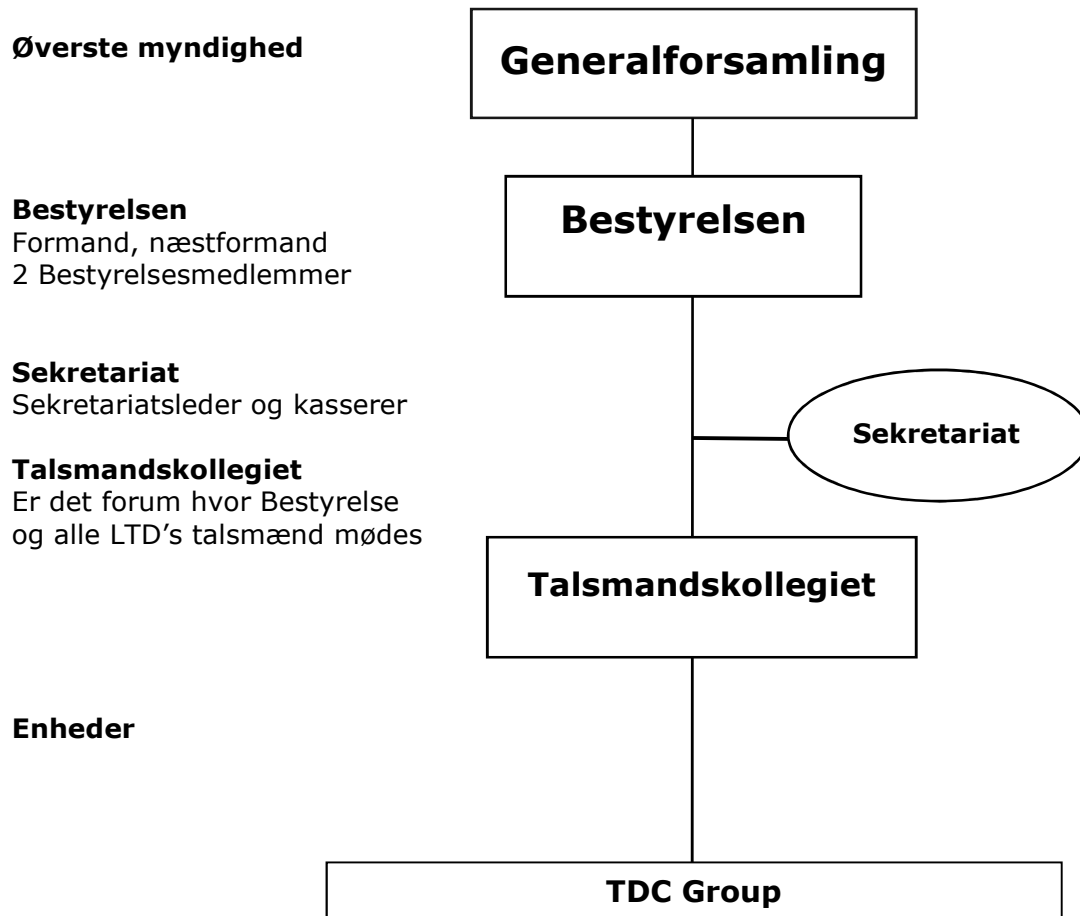
Itadel

Claus Isaksen

Sekretariat

Sekretariatsleder	Janne Kjær
Kasserer / Bogholderi	Ledernes Hovedorganisation

Foreningens struktur



Selskaber/Enheder/Talsmandsgrupper/Talsmænd

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

Talsmænd i overenskomstdækkede områder er valgt af medlemmerne der.

Talsmænd i talsmandsgrupperne vælger en formand for gruppen. Der afholdes møder efter behov i talsmandsgrupperne.

Bestyrelsen mødes efter behov med talsmandsgrupperne lokalt.

Resultatopgørelse for 2019

	<u>Note</u>	<u>2019 kr.</u>	<u>2018 t.kr.</u>
Nettoomsætning	1	1.879.597	2.517
Eksterne omkostninger	2	<u>(1.503.321)</u>	<u>(2.381)</u>
Resultat af primær drift		376.276	136
Andre finansielle indtægter	3	283.319	53
Andre finansielle omkostninger	4	<u>0</u>	<u>(149)</u>
Ordinært resultat før skat		659.595	40
Skat af årets resultat		<u>0</u>	<u>0</u>
Årets resultat		659.595	40
Resultatdisponering			
Overført til næste år		<u>659.595</u>	<u>40</u>

Balance pr. 31.12.2019

	<u>Note</u>	<u>2019 kr.</u>	<u>2018 t.kr.</u>
Andre værdipapirer og kapitalandele	5	4.202.482	4.190
Finansielle anlægsaktiver		<u>4.202.482</u>	<u>4.190</u>
Anlægsaktiver		<u>4.202.482</u>	<u>4.190</u>
Andre tilgodehavender		896.327	32
Tilgodehavende skat		7.912	12
Periodeafgrænsningsposter		241.580	0
Tilgodehavender		<u>1.145.819</u>	<u>44</u>
Likvide beholdninger		<u>138.531</u>	<u>369</u>
Omsætningsaktiver		<u>1.284.350</u>	<u>413</u>
Aktiver		<u>5.486.832</u>	<u>4.603</u>

Balance pr. 31.12.2019

	<u>Note</u>	<u>2019 kr.</u>	<u>2018 t.kr.</u>
Overførte resultater tidligere år		4.203.480	4.164
Overført resultat		<u>659.595</u>	<u>40</u>
Egenkapital		<u>4.863.075</u>	<u>4.204</u>
Indefrosne feriemidler		<u>25.850</u>	<u>0</u>
Langfristede gældsforpligtelser		<u>25.850</u>	<u>0</u>
Leverandører af varer og tjenesteydelser		44.502	184
Forudbetalte kontingenter		434.248	184
Anden gæld		<u>119.157</u>	<u>31</u>
Kortfristede gældsforpligtelser		<u>597.907</u>	<u>399</u>
Gældsforpligtelser		<u>623.757</u>	<u>399</u>
Passiver		<u>5.486.832</u>	<u>4.603</u>
Oplysninger om eventualforpligtelser	6		
Oplysninger om sikkerhedsstillelser og aktiver pantsat som sikkerhed	7		

Noter

	2019 kr.	2018 t.kr.
1. Nettoomsætning		
Medlemskontingenter	1.879.597	2.517
	1.879.597	2.517
2. Eksterne omkostninger		
Generalforsamling	3.549	5
Formand bestyrelse	531.722	863
Forhandlinger og møder	167.501	154
Repræsentation	35.425	21
Diverse omkostninger	20.801	0
Foreningens ledelse i alt	758.998	1.043
Talsmænd og repræsentantskab	81.962	171
Sekretariatet	609.067	848
Hovedorganisation	0	247
Juridisk bistand	49.310	68
Medlemsinformation	3.984	4
Øvrige omkostninger i alt	744.323	1.338
Eksterne omkostninger	1.503.321	2.381
3. Andre finansielle indtægter		
Renter og udbytte værdipapirer	70.528	38
Realiserede og urealiserede kursreguleringer	212.791	15
	283.319	53
4. Øvrige finansielle omkostninger		
Renter og udbytte værdipapirer	0	4
Kurstab værdipapirer	0	145
	0	149

Noter

	<u>2019</u> kr.	<u>2018</u> t.kr.
5. Andre værdipapirer og kapitalandele		
Obligationer og investeringsbeviser	3.168.402	4.190
Aktier	1.034.080	0
	<u>4.202.482</u>	<u>4.190</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 2020

	kr.	kr.
Indtægter		
Kontingenter (560 A-kassemedlemmer, 120 uden A-kasse)		<u>1.660.000</u>
Indtægter i alt		1.660.000
Udgifter		
Generalforsamling	20.000	
Formand og bestyrelse	735.000	
Foreningens ledelse i alt	<u>755.000</u>	
Forhandlinger og møder (transport, lokaler, fortæring)	175.000	
Repræsentation (jubilæumsgaver)	40.000	
Diverse omkostninger	20.000	
Talspersoner	100.000	
Sekretariat (husleje, IT, telefoni, uddannelse, kontorhold)	400.000	
Juridisk bistand (skattespørgsmål, ekstern juridisk assistance)	25.000	
Foreningens øvrige omkostninger	<u>760.000</u>	
Omkostninger i alt	<u>1.515.000</u>	
Resultat før kursreguleringer, renter og udbytter		<u>145.000</u>
Renter og udbytter	0	
Kursregulering	0	
Resultat		<u><u>145.000</u></u>
Kontingentforslag (uændret kontingent)		
A-kassemedlemmer	220	
Uden A-kasse	127	

Medlems- og overenskomstoversigt pr. 1. marts 2020

Enhed	Antal medlemmer	Antal på Overenskomst
Nuuday YouSee	175	274
Customer Experience Center	56	103
Sales - Butik	60	76
Sales - O-Customer	27	35
Sales - (PCP, PCR)	9	16
PM & Marketing	23	44
Nuuday Erhverv	134	231
NetDesign	42	76
Customer First	39	46
Enterprise Solutions	33	58
Cloud Solutions	8	29
Øvrige (EO,EM)	12	22
Nuuday Online Brands	8	21
Nuuday Digital	26	59
Nuuday Core System & IT Operations	40	63
Nuuday Mobile Partners + øvrige (F)	17	26
TDC NET	183	256
On-site (OO- K,N,S,Y,F)	33	57
On-site Operations (OOP)	30	34
Network & IT	53	71
Network & IT - Deliver (ONL)	36	44
Transformation Office	6	8
Commercial & Partners	25	42
TDC Group	65	101
Group People & Stakeholder Relations	34	55
Group IT	7	14
Group Finance	19	26
Orlov, udlånte	5	6
Øvrige	5	2
Itadel A/S	19	77
Passive medlemmer	24	
Eksterne medlemmer	58	
I alt	754	1110
Kassetjenestemænd		135 (12 %)
Statstjenestemænd		28 (2,5 %)
Ikke-tjenestemænd		942 (85 %)
Ikke-tjenestemænd, fleksjob		5 (0,5 %)
Kvinder	284 (38 %)	
Mænd	470 (62 %)	

*Foreningen har også medlemmer uden for overenskomst