

Vederlags- rapport

Plads til alle på rejsen
mod det bæredygtige



20
24

DSB's vederlagsudvalg

Bestyrelsen har nedsat Vederlagsudvalget, som har til formål at overvåge efterlevelsen af vederlagspolitikken. Rammerne for udvalgets arbejde er fastlagt i et kommissorium, som løbende opdateres med relevante arbejdsområder.

Vederlagsudvalget bistår bestyrelsen med at udarbejde indstillinger vedrørende vederlagspolitik og aflønning. Vederlagsudvalgets medlemmer er Anne Hedensted Steffensen (formand), Peter Schütze og Lene Feltmann Espersen.

Vederlagspolitik og dens udmøntning

Vederlagspolitikken skal understøtte DSB's strategier og mål.

DSB følger statens ejerskabspolitik og anbefalinger for god selskabsledelse under hensyntagen til DSB's særlige forhold. DSB's efterlevelse af God Selskabsledelse er offentliggjort på www.dsb.dk.

I henhold til statens ejerskabspolitik gælder følgende:

'I fastsættelsen af bestyrelsens vederlag skal der tages højde for størrelsen af arbejdsbyrden, vederlaget i andre statslige selskaber samt vederlaget i sammenlignelige private selskaber. Målet er, at bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt uden at være lønførende.

Løn- og ansættelsesvilkårene for direktører skal være konkurrencedygtige med henblik på at kunne tiltrække kompetente personer, men selskaber med statslig ejerandel bør ikke være lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.'

Som selvstændig offentlig virksomhed har DSB en særlig forpligtelse til, at løndannelsen er præget af ordentlighed og åbenhed.

Vederlagspolitikken tager udgangspunkt i det relevante marked for stillingen under hensyntagen til de særlige forhold, som gælder for en selvstændig offentlig virksomhed. DSB anvender Mercers lønstatistikker som eksternt benchmark. DSB ønsker ikke at være markedsledende på løn- og ansættelsesvilkår, men ønsker at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft på alle niveauer.

Vederlagsudvalgets aktiviteter i 2024

Det danske arbejdsmarked er fortsat udfordret i forhold til rekruttering. I DSB har vi imidlertid generelt set en øgning i antallet af ansøgere pr. stilling, hvilket har flyttet sig fra 33 i 2023 til 40 i 2024 - dog med variation, således at enkelte områder fortsat er svære at rekruttere til.

Vederlagsudvalget har haft fokus på, at DSB ikke skal være markedsledende i forhold til lønninger, men dog kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Der har derfor været mange drøftelser omkring fastholdelse af lønningerne omkring medianen (Mercers Benchmark) og kun undtagelsesvis gå over denne, hvor der er tale om særligt kritiske områder. I forhold til IT-stillinger har Vederlagsudvalget fået udarbejdet en særlig benchmark, da der ofte opleves udfordringer på særligt dette område.

Vederlagsudvalget følger løbende personaleomsætningen og drøfter mulighederne for både at fastholde og rekruttere arbejdskraft. Der er særlig opmærksomhed på konkrete planer for succession, således at der er mulige efterfølgere på de kritiske positioner. Vederlagsudvalget har

desuden haft fokus på fastholdelse af fremtidige talenter i organisationen.

Sygefraværet er et fokusområde, som desværre ikke er i bedring i forhold til 2023. På den baggrund har Vederlagsudvalget drøftet behovet for endnu mere fokus og opfølgning på området og henstillet til, at direktionen skærper opfølgningen på sygefraværsmålene.

Der er i Vederlagsudvalgets arbejde løbende fokus på ligeløn og dybere opfølgning på de områder, hvor der i lønstatistikken ser ud til at være en forskel.

Der er i november udbetalt fastholdelsesbonus til Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel. Der er ikke indgået yderligere aftaler om fastholdelsesbonus.

Vederlagspolitikkerne er blevet opdateret, således at de lever op til kravene i bæredygtighedsrapporteringen.



Bestyrelse og bestyrelsesudvalg

Bestyrelsens vederlag bliver godkendt på virksomhedsmødet. Vederlag til formand og næstformand udgør henholdsvis 3 og 2 gange det faste medlemsvederlag. Bestyrelsen modtager udelukkende faste og dermed ingen variable vederlag. Udvalgsvederlag bliver fastsat af bestyrelsen efter retningslinjerne i vederlagspolitikken.

Tabel 1: Årligt vederlag til bestyrelse og bestyrelsesudvalg

Beløb i 1.000 kr.	2024	2023	2022
Bestyrelse			
Formand	690	666	654
Næstformand	460	444	436
Medlem	230	222	218
Revisionsudvalg			
Formand	185	181	181
Medlem	93	90	90
Vederlagsudvalg			
Formand	127	124	124
Medlem	63	62	62
Materieludvalg			
Formand	185	160	124
Medlem	93	80	62

Tabel 2: Udbetalt vederlag til bestyrelsen

Beløb i 1.000 kr.	Bestyrelse	Revisionsudvalg	Vederlagsudvalg	Materieludvalg	I alt 2024	I alt 2023	I alt 2022
Peter Schütze, formand	690	-	63	93	846	808	778
Anne Hedensted Steffensen, næstformand	460	-	127	93	680	648	560
Henrik Amsinck	230	162	-	-	392	312	308
Lene Feltmann Espersen (indtrådt 22. august 2022)	230	46	63	-	339	284	91
Carsten Gerner (udtrådt 14. marts 2024)	57	46	-	-	103	403	399
Louise Saabye Høst (indtrådt 14. juni 2024)	135	-	-	31	166	-	-
Christina Grumstrup Sørensen	230	-	-	185	415	382	342
Hanne Blume (udtrådt 19. april 2022)	-	-	-	-	-	-	94
Thomas Bryan-Lund (udtrådt 14. marts 2024)	57	-	-	23	80	302	280
Carsten Hedegaard (indtrådt 14. marts 2024)	192	-	-	-	192	-	-
Mikkel Channo Jessen (indtrådt 14. marts 2024)	192	-	-	-	192	-	-
Preben Steenholt Pedersen (udtrådt 14. marts 2024)	57	-	-	23	80	302	280
Lone Riis Stensgaard	230	93	-	-	323	312	308
I alt	2.760	347	253	448	3.808	3.753	3.440

Direktion

Aflønningen af direktionen er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik.

Tabel 3: Struktur i vederlagspolitikken for direktionen

Vederlagselement	Formål	Vederlagsniveau	Præstationsmål
Fast vederlag	Tiltrække og fastholde topledere med de rette kompetencer	Konkurrencedygtigt lønniveau med udgangspunkt i det relevante marked for stillingen. DSB ønsker ikke at være markedsledende	Ej relevant
Pension	Tiltrække og fastholde topledere med de rette kompetencer	Pensionsbidraget udgør 15 procent af det faste vederlag eksklusive variable lønde	Ej relevant

Fast vederlag

Det faste vederlag skal tiltrække og fastholde ledere med de nødvendige kvalifikationer. Vederlaget tages op til vurdering hvert år.

Personalegoder til direktionen

Tabel 4: Direktionens personalegoder

Administrerende direktør	Sundhedsforsikring, fri avis, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet
Øvrige medlemmer af direktionen	Sundhedsforsikring, fri avis, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet

Resultatløn

Direktionen har ikke mulighed for at modtage resultatbaseret aflønning.

Claw back

Da resultatløn for direktionen er bortfaldet fra 2020, er claw back ikke relevant.

Fastholdelsesbonus

Der var indgået en fastholdelsesaftale med direktøren for Strategi & Togmateriel, hvorefter han tildeles en godtgørelse på 3.300.000 kr., såfremt han var i uopsagt stilling pr. 1. oktober 2024. Beløbet er udbetalt i november 2024. I processen forbundet med indkøb af fremtidens tog og fremtidens S-tog og de helt vitale hensyn, der er til kontinuiteten og indsigten i disse projekter, er direktørens fortsatte ansættelse af afgørende betydning for DSB.

Aktiebaseret aflønning

Direktionen har ikke mulighed for at modtage aktiebaseret aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelse for direktionen. Opsigelsesvarsel udgør 12 måneder.

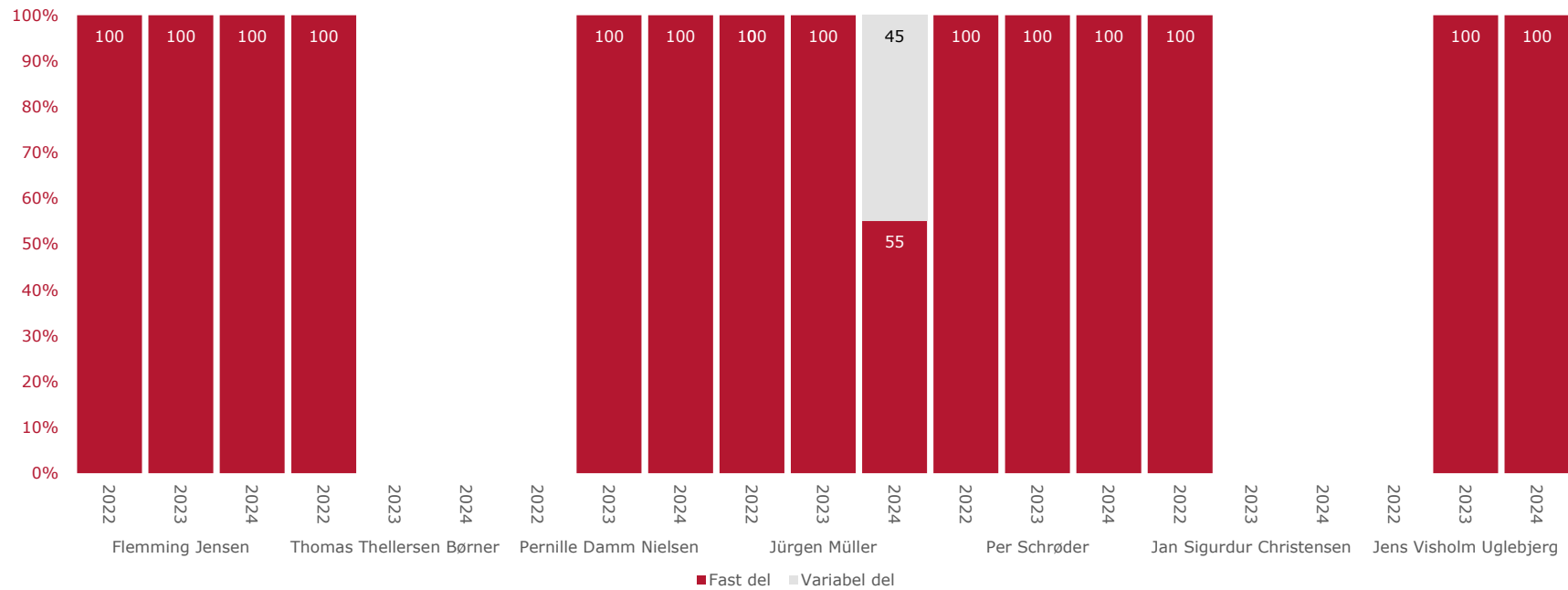


Tabel 5: Udbetalt vederlag til direktion

Beløb i 1.000 kr.	Fast vederlag	Pension ¹⁾	Værdi af personalegoder	Fastholdelsesbonus	I alt 2024
Flemming Jensen, administrerende direktør	6.684	1.008	6	-	7.698
Pernille Damm Nielsen, økonomidirektør	3.592	544	6	-	4.142
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel	3.509	532	6	3.300	7.347
Per Schrøder, direktør for Drift	3.509	532	6	-	4.047
Jens Visholm Uglebjerg, direktør for Kommerciel	3.509	532	6	-	4.047
I alt	20.803	3.148	30	3.300	27.281

¹⁾ I pension indgår omkostninger til social sikring.

Figur 1: Forholdsmæssig fordeling på fast og variabelt vederlag udbetalt til direktionen



Der udbetales ikke vederlag til direktionen for ledelseshverv i tilknyttede virksomheder.

Tabel 6 viser udvikling i direktionens vederlag for regnskabsårene 2020 til 2024 sammenlignet med udviklingen i kundepunktligheden og resultat før skat samt udviklingen i den gennemsnitlige medarbejderlønomkostning i perioden.

Direktionens aflønning benchmarkes løbende med lignende stillinger på det danske arbejdsmarked. Aflønningen af direktionens medlemmer ligger på eller under medianen for markedet.



Tabel 6: Lønudvikling og resultater¹⁾

Beløb i 1.000 kr.	2024	2023	2022	2021	2020
Flemming Jensen, administrerende direktør	7.698	7.244	6.933	6.725	6.562
Pernille Damm Nielsen, økonomidirektør (indtrådt 1. september 2022)	4.142	3.927	1.271	-	-
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel	7.347 ³⁾	3.927	3.757	6.505 ³⁾	3.500
Per Schrøder, direktør for Drift	4.047	3.927	3.757	3.645 ²⁾	3.245
Jens Visholm Uglebjerger, direktør for Kommerciel (indtrådt 15. marts 2022)	4.047	3.927	2.997	-	-
Thomas Thellersen Børner, økonomidirektør (udtrådt 31. august 2022)	-	-	2.505	3.645	3.500
Jan Sigurdur Christensen, direktør for Kommerciel (udtrådt 28. februar 2022)	-	-	635	3.645 ²⁾	3.213
Medarbejdere DSB: Gennemsnitsløn pr. FTE	570	569	567	563	543

Resultater					
Kundepunktlighed S-tog (procent)	96,0	95,9	94,2	92,0	94,4
Kundepunktlighed Fjern- & Regionaltog (procent)	76,6	71,7	73,3	78,6	86,7
Resultat før skat (mio. kr.)	675	425	229	805	-104

Løn, udvikling i procent	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21
Flemming Jensen, administrerende direktør	6,3	4,1	3,1	2,5
Pernille Damm Nielsen, økonomidirektør (indtrådt 1. september 2022)	5,5	2,9	-	-
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel	3,1 ³⁾	4,4	3,1	4,1 ³⁾
Per Schrøder, direktør for Drift	3,1	4,4	3,1	12,3 ²⁾
Jens Visholm Uglebjerger (indtrådt 15. marts 2022)	3,1	3,7	-	-
Thomas Thellersen Børner, økonomidirektør (udtrådt 31. august 2022)	-	-	-	4,1
Jan Sigurdur Christensen, direktør for Kommerciel (udtrådt 28. februar 2022)	-	-	-	13,4 ²⁾
Medarbejdere DSB: Gennemsnitsløn pr. FTE	0,2	0,4	0,7	3,7

Resultater, udvikling i procent				
Kundepunktlighed S-tog	0,1	1,8	2,4	-2,5
Kundepunktlighed Fjern- & Regionaltog	6,8	-2,2	-5,3	-8,1
Resultat før skat (mio. kr.)	58,8	85,6	-71,6	-874,0

¹⁾ Udbetalt resultatløn er placeret i det år, hvor resultatlønnen er optjent.

²⁾ Vederlag for Jan Sigurdur Christensen og Per Schrøder blev pr. 1. januar 2021 tilpasset øvrige medlemmer af direktionen.

³⁾ Fastholdelsesbonus udbetalt januar 2021 og november 2024. Fastholdelsesbonus indgår ikke i beregning af lønudvikling i procent.

⁴⁾ Ekskl. særlige engangsomkostninger til personalereduktioner og risikoafkøb på tjenestemandspension.

