



Vederlagspolitik for bestyrelse, direktion, direktørkreds og revisionschef

1. Baggrund og formål

Vederlagspolitikken skal understøtte DSB's strategi og værdier og har til formål at fastlægge grundlaget for løn- og ansættelsesvilkår i DSB.

Som selvstændig offentlig virksomhed har DSB en særlig forpligtigelse til, at løndannelsen er præget af ordentlighed og åbenhed. Vederlag gives for udført arbejde.

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

Løn- og ansættelsesvilkår i DSB fastsættes uafhængigt af køn, religion, alder, seksuel orientering, politisk observans og etnisk oprindelse.

DSB følger statens ejerskabspolitik og anbefalinger for god selskabsledelse under hensyn til DSB's særlige forhold og ejerforhold. DSB's compliance på God selskabsledelse offentliggøres på www.dsb.dk.

2. Organisation, ansvar og godkendelse

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for løn- og ansættelsesvilkår for bestyrelse, direktion, direktørkreds og revisionschef i DSB.

Vederlagspolitikken revideres som minimum hvert fjerde år, samt ved hver væsentlig ændring. Vederlagspolitikken godkendes på virksomhedsmødet.

3. Beskrivelse af politik

3.1 Principper for honorering af DSB's bestyrelse

Honorering af bestyrelsesmedlemmer skal sikre, at DSB kan sammensætte og fastholde en professionel bestyrelse, som kan støtte DSB's forretningsudvikling og rammerne for resultatskabelse.

Bestyrelsen honoreres med et fast honorar, der er fastlagt på virksomhedsmødet. Honorarerne udbetales kvartalsvis bagud og reguleres efter beslutning på virksomhedsmødet. Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af variable lønde, incitamentsordninger, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.

Bestyrelsesmedlemmerne tilbydes fribefordring.

Bestyrelsesmedlemmerne får efter dokumentation dækket relevante udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder nedsat af bestyrelsen, herunder rejse- og opholdsudgifter. Kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

3.2 Principper for honorering af udvalg

Bestyrelsen kan nedsætte udvalg til at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsen.

For deltagelse i udvalg nedsat af bestyrelsen, modtager bestyrelsesmedlemmerne et af bestyrelsen fastsat honorar.

Deltagelse i udvalg kan honoreres med op til ½-delen af bestyrelseshonoraret afhængig af kompleksitet, arbejdsmængde og varighed. Formandsposten for et af bestyrelsen nedsat udvalg kan honoreres med op til et bestyrelseshonorar.

3.3 Principper for honorering af direktionen

Medlemmerne af direktionen modtager et vederlag bestående af fast løn, pensionsbidrag og resultatløn. Vederlaget skal sikre, at direktionen anerkendes for både kort- og langsigtet værdiskabelse. Vederlaget fastsættes af bestyrelsen efter oplæg fra Vederlagsudvalget.

Direktionen modtager ikke honorar for bestyrelsesarbejde i DSB regi.

Pensionsordningen for direktionen er baseret på bidragsordninger.

Med undtagelse af den administrerende direktør er direktionen omfattet af funktionær- og ferieloven.

3.4 Principper for honorering af direktørkredsen

Medlemmerne af direktørkredsen modtager et vederlag, bestående af løn, pensionsbidrag og resultatløn. Vederlaget skal sikre, at direktørkredsen anerkendes for både kort- og langsigtet værdiskabelse. Vederlaget fastsættes af den administrerende direktør og godkendes af formandskabet.

Direktørkredsen modtager ikke honorar for bestyrelsesarbejde i DSB regi.

Pensionsordningen for direktørkredsen er baseret på bidragsordninger. Direktørkredsen er omfattet af funktionær- og ferieloven.

3.5 Principper for honorering af revisionschefen

Vederlaget til revisionschefen fastsættes af bestyrelsen efter oplæg fra Vederlagsudvalget.

Pensionsordningen for revisionschefen er en bidragsordning. Revisionschefen er omfattet af funktionær- og ferieloven.

Revisionschefen tilbydes ikke resultatløn.

3.6 Resultatløn

En del af direktionens og direktørkredsens lønpakke består af resultatløn.

Direktionens resultatløn kan maksimalt udgøre 25 % af det samlede faste vederlag, eksklusiv pensionsbidrag og faste tillæg. Direktørkredsens resultatløn kan maksimalt udgøre 20 % af det samlede faste vederlag, inklusiv pensionsbidrag og faste tillæg.

Målene for resultatlønnen fastsættes en gang årligt og skal dække det næstkommende regnskabsår. Målene skal være baseret på virksomhedens KPI'er i det pågældende år.

Resultatlønsrammen beregnes af det samlede faste vederlag, eksklusiv pensionsbidrag og faste tillæg. Der ydes ikke pension af udbetalt resultatløn.

Formandskabet fastsætter resultatlønsmålene for direktionen.

Den administrerende direktør fastsætter efter godkendelse fra formandskabet resultatlønsmålene for direktørkredsen.

Ved fuld målopfyldelse af målsætningerne udbetales 50 % af rammen for resultatlønnen, mens udbetalinger ud over halvdelen af resultatlønsrammen kræver ekstraordinære resultater.

Ved fratrædelse, hvor DSB vælger at fritstille direktøren, kan resultatlønnen opgøres på en af følgende måder:

- Målopfyldelsen for aftalen anses for at være indfriet, svarende til en udbetalingsgrad på 50 %
- Målopfyldelsen for aftalen beregnes som et gennemsnit af de seneste 2 års målopfyldelse

Den udbetalte resultatløn beregnes forholdsmæssigt frem til tidspunktet for fratrædelse.

Resultatlønnen udbetales i forbindelse med den sidste lønudbetaling, dog tidligst ved førstkommande lønkørsel efter virksomhedsmødet, såfremt fratræden sker med udgangen af januar måned.

Resultatløn, der er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige skal tilbagebetales af den enkelte, såfremt modtageren er i ond tro.

Udbetaling af resultatlønnen sker ved førstkomende lønkørsel efter godkendelse af årsrapporten på det ordinære virksomhedsmøde.

Bestyrelsen godkender udbetalinger til direktionen på baggrund af indstilling udarbejdet af Vederlagsudvalget.

Bestyrelsen godkender udbetalinger til direktørkredsen på baggrund af indstilling udarbejdet af den administrerende direktør og godkendt af Vederlagsudvalget.

Intern revision gennemfører en årlig revision af resultatlønsprocessen.

3.7 Fratrædelse

DSB kan opsigge medlemmer af direktionen og direktørkredsen med 12 måneders varsel. Medlemmer af direktionen og direktørkredsen kan opsigge deres stillinger med 6 måneders varsel.

Ændringer til ovenstående, samt indgåelse af særlige aftaler med fokus på fastholdelse, skal godkendes af Vederlagsudvalget/formandskabet.

3.8 Pension

Ud over det faste vederlag ydes der et pensionsbidrag til medlemmerne af direktionen og direktørkredsen til pensionsformål. Direktørerne træffer selv bestemmelse om placering og anvendelse af pensionsbidraget. Ordningen skal dog indeholde; gruppelivsforsikring, erhvervsevnetabsforsikring, kritisk sygdom samt pensionsopsparing.

Pensionsbidraget udgør 10 % af det faste vederlag eksklusiv variable lønde.

3.9 Personalegoder

Direktionen, direktørkredsen og revisionschefen er omfattet af personalegoder svarende til stillingsniveauet. Goderne tilbydes efter aftale og kan bl.a. omfatte; fribefordring, bredbånd og avis.

DSB godtgør relevante dokumenterede udgifter i forbindelse med møder og konferencer, herunder rejse- og opholdsudgifter, uddannelse mv.

DSB tilbyder ikke firmabil, men til direktionen og direktørkredsen kan tilbydes et ikke pensionsgivende tillæg på markedsniveau.

3.10 Øvrige forhold

DSB prioriterer åbenhed og transparens om aflønningsformer og den øverste ledelses vederlagsniveau, hvilket følger naturligt af offentlighedsloven. Efter

godkendelse på virksomhedsmødet er vederlagspolitikken tilgængelig på www.dsb.dk.

Arbejdet i Vederlagsudvalget følger kommissorium for Vederlagsudvalget som er tilgængelig på www.dsb.dk.

4. Samspil med andre politikker, retningslinjer mv.

Vederlagspolitik for ansatte i DSB.

5. Ikrafttræden

Vederlagspolitikken er gældende fra d. 6. februar 2018.

Godkendt af bestyrelsen d. 06.02.2018:

Peter Schütze (Bestyrelsesformand)

Annette Sadolin (Næstformand)

Henriette Fenger Ellekrog

Christina Grumstrup Sørensen

Carsten Gerner

Henrik Amsinck

Preben Steenholdt Pedersen

Birthe Østergaard Petersen

Hans Christian Kirketerp-Møller

Godkendt på virksomhedsmøde:

Dirigent