



Erhvervsstyrelsen
Transport-, Bygnings – og Boligministeren
DSB's bestyrelse
DSB's direktion
EY P/S
Rigsrevisionen
Intern Revision

**Indkaldelse med dagsorden og fuldstændige forslag til virksomhedsmøde i DSB
den 28. februar 2017.**

Der indkaldes hermed til virksomhedsmøde i DSB tirsdag den 28. februar 2017, kl. 15.00 -16.00

Virksomhedsmødet afholdes hos:

DSB
Telegade 2
2630 Taastrup

1. Udpegning af dirigent

Bestyrelsen foreslår udpegning af Direktør for HR & Jura, Mette Rosholm.

2. Bestyrelsens mundtlige beretning om DSB's virksomhed i det forløbne år

Bestyrelsen foreslår, at mundtlig beretning om DSB's virksomhed i det forløbne år tages til efterretning.

3. Forelæggelse af årsrapport med revisionspåtegning til godkendelse

Bestyrelsen foreslår, at DSB's årsrapport 2016 med revisionspåtegninger godkendes.

4. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport, herunder fastsættelse af eventuelt udbytte

Bestyrelsen foreslår, at resultatet foreslås anvendt som anført i DSB's årsrapport 2016, herunder at der ikke udbetales udbytte for 2016.

5. Bestyrelsens orientering om forventede væsentlige tiltag af politisk eller økonomisk interesse i det kommende år, samt en orientering om bestyrelsens forventninger til resultaterne for de følgende år

Mundtlig orientering om forventede tiltag af politisk eller økonomisk interesse i det kommende år, samt bestyrelsens forventninger til resultaterne for de følgende år.

Bestyrelsen foreslår, at virksomhedsmødet tager bestyrelsens orientering om forventede væsentlige tiltag af politisk eller økonomisk interesse i det kommende år, samt orientering om bestyrelsens forventninger til resultaterne for de følgende år, til efterretning.



6. Fastsættelse af bestyrelsens vederlag

Bestyrelsen foreslår følgende vederlag:

Formand	558.000 kr.
Næstformand	372.000 kr.
Menigt medlem	186.000 kr.

7. Valg af medlemmer til bestyrelsen, herunder formand og næstformand samt orientering om bestyrelseskandidaters erhvervmæssige baggrund og ledelseshverv i danske og udenlandske erhvervsdrivende virksomheder

Peter Schütze, Annette Sadolin, Lars Andersen og Christina Grumstrup Sørensen er på valg.

Carsten Gerner og Helge Israelsen er ikke på valg.

Oplysning om bestyrelseskandidaternes erhvervmæssige baggrund og ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder vil være fremlagt på virksomhedsmødet.

8. Valg af statsautoriserede revisor

Bestyrelsen foreslår genvalg af ERNST & YOUNG P/S, som DSB's statsautoriserede revisor til gennemførelse af lovpligtig revision af DSB's årsrapport m.v. Herudover revideres DSB's årsrapport af Rigsrevisor.

9. Eventuelle forslag fra transportministeren eller bestyrelsen

Bestyrelsens indstiller DSB's reviderede vederlagspolitik for bestyrelse, direktion, direktørkreds og revisionschef til virksomhedsmødets godkendelse. Fuldstændigt forslag til revideret vederlagspolitik er vedlagt som bilag A.

--o0o--

Fra og med den 14. februar 2017 vil dagsorden og fuldstændige forslag, der agtes fremsat på virksomhedsmødet, herunder DSB's årsrapport 2016 med revisionspåtegninger, være fremlagt på www.dsb.dk og hos DSB, (Telegade 2, 2630 Taastrup). Fra dette tidspunkt udleveres materialet herfra til enhver, der måtte begære det, ligesom det tilsendes de af pressens repræsentanter, der har fremsat anmodning herom.

Taastrup den 14. februar 2017

Med venlig hilsen

Peter Schütze
Bestyrelsesformand



Bilag A

Vederlagspolitik for bestyrelse direktion direktørkreds og revisionschef

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.

2. Organisation, ansvar og godkendelse

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

Vederlagspolitikken er godkendt 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 modtager et bestyrelseshonorar. Næstformanden for bestyrelsen modtager et honorar, der svarer til to gange bestyrelseshonorar, og formanden modtager et honorar, der udgør mindst tre gange bestyrelseshonoraret.

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, arbejdsomfang 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.

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 førstkommende 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 opsiges medlemmer af direktionen og direktørkredsen med 12 måneders varsel. Medlemmer af direktionen og direktørkredsen kan opsiges deres stillinger med 6 måneders varsel.

For revisionschefen kan der aftales et opsigelsesvarsel inklusiv funktionærlovens varslar på op til 9 måneder fra DSB og 3 måneder fra medarbejderen.

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

Ikrafttræden

Vederlagspolitikken er gældende fra d. 28. februar 2017

Godkendt af bestyrelsen d. 13. december 2016:

Peter Schütze (Bestyrelsesformand)

Annette Sadolin (Næstformand)

Lars Andersen

Christina Grumstrup Sørensen

Carsten Gerner Helge Israelsen

Helge Israelsen

Hans Christian Kirketerp-Møller

Birthe Østergaard Petersen

Preben Steenholdt Pedersen

Godkendt på virksomhedsmøde:

Dirigent