



# **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.

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](http://www.dsb.dk).

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 at 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.

## **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. 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 løndele, incitamentsordninger, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.

Bestyrelsesmedlemmerne tilbydes DSB togkort gyldigt til DSB 1'.

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 resultatløns. 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.

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 resultatløns. 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.

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**

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.

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.

Ved fratrædelse beregnes resultatlønnen forholdsmæssigt frem til tidspunktet for fratrædelse. Resultatlønnen udbetales i forbindelse med den sidste lønudbetaling, dog tidligst ved førstkomende 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.

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.

### **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. Direktørernes pensionsordning skal indeholde gruppelevsfor sikring, 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. Til dækning af direktionens og direktørernes udgifter til personbil 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](http://www.dsb.dk).

Arbejdet i Vederlagsudvalget følger kommissorium for Vederlagsudvalget som er tilgængelig på [www.dsb.dk](http://www.dsb.dk).

## **4. Samspil med andre politikker, retningslinjer mv.**

Vederlagspolitik for ansatte i DSB.

## 5. Ikrafttræden

Vederlagspolitikken er gældende fra den 8. november 2018.

Godkendt af bestyrelsen den 08.11.2018:

---

Peter Schütze (Bestyrelsesformand)

---

Annette Sadolin (Næstformand)

---

Carsten Gerner

---

Christina Grumstrup Sørensen

---

Hanne Blume

---

Henrik Amsinck

---

Klaus Skaftø Nielsen

---

Preben Steenholdt Pedersen

---

Birthe Østergaard Petersen

---

Godkendt på virksomhedsmøde:

---

Dirigent