

Vederlagsrapport 2019

Vederlagspolitik

Vederlagspolitikken skal understøtte DSB's strategier og mål. Samtidig skal grundlaget for løn- og ansættelsesvilkår sikres. Vederlagsudvalget bistår bestyrelsen med at udarbejde indstillinger vedrørende vederlagspolitik og aflønning. Rammerne for udvalgets arbejde er fastlagt i et kommissorium.

DSB følger statens ejerskabspolitik og anbefalinger for god selskabsledelse under hensyntagen til DSB's særlige forhold og ejerforhold. DSB's efterlevelse af God selskabsledelse offentliggøres 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. 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 anvender Mercers lønstatistikker som eksternt benchmark. DSB ønsker ikke at være markedsledende, men ønsker at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft på alle niveauer.

Bestyrelse og ledelsesudvalg

Bestyrelsens vederlag godkendes 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 fastsættes af bestyrelsen efter retningslinjerne i vederlagspolitikken.



Årligt vederlag til bestyrelse og bestyrelsesudvalg

Beløb i 1.000 kr.	2019	2018	2017
Bestyrelse			
Formand	621	579	558
Næstformand	414	386	372
Medlem	207	193	186
Revisionsudvalg			
Formand	172	160	160
Medlem	86	80	80
Vederlagsudvalg			
Formand	118	110	110
Medlem	59	55	55
Materieludvalg			
Formand	118	110	110
Medlem	59	55	55

Udbetalt vederlag til bestyrelsen

Beløb i 1.000 kr.	Bestyrelse	Revisions- udvalg	Vederlags- udvalg	Materiel- udvalg	I alt 2019	I alt 2018	I alt 2017
Peter Schütze	621	-	59	59	739	689	668
Annette Sadolin	414	86	118	-	618	549	482
Henrik Amsinck (indtrådt 19. maj 2017)	207	7	-	-	214	193	115
Hanne Blume (indtrådt 29. juni 2018)	207	-	49	-	256	97	-
Carsten Gerner	207	172	-	-	379	353	346
Christina Grumstrup Sørensen	207	-	-	118	325	303	296
Henriette Fenger Ellekrog (indtrådt 19. maj 2017, udtrådt 2. maj 2018)	-	-	-	-	-	90	122
Lars Andersen (udtrådt 1. marts 2017)	-	-	-	-	-	-	44
Helge Israelsen (udtrådt 1. marts 2017)	-	-	-	-	-	-	31
Preben Steenholt Pedersen	207	-	-	59	266	248	241
Lone Riis (indtrådt 8. marts 2019)	172	-	-	-	172	-	-
Morten Færgemann Sørensen (indtrådt 8. marts 2019)	172	-	-	-	172	-	-
Klaus Skafte Nielsen (indtrådt 29. juni 2018, udtrådt 8. marts 2019)	52	-	-	-	52	97	-
Birte Østergaard Petersen (udtrådt 8. marts 2019)	52	22	-	-	74	273	239
Hans Christian Kirketerp-Møller (udtrådt 29. juni 2018)	-	-	-	-	-	124	241
I alt	2.518	287	226	236	3.267	3.016	2.825



Direktion

Struktur i vederlagspolitikken for direktionen

Vederlagsselement	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 10 procent af det faste vederlag eksklusive variable lønde	Ej relevant
Resultatløn	Sikre ejerskab af DSB's værdiskabelse og sammenhæng mellem overordnet præstation og aflønning	Udbetaling på op til 25 procent af det faste vederlag. Ved fuld målopfyldelse udbetales 50 procent af rammen for resultatlønnen, mens udbetalinger herudover kræver ekstraordinære resultater	Målene baseres på DSB's KPI'er i det pågældende år og er ens for alle medlemmer af direktionen

Fast vederlag

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

Personalegoder

Direktionens personalegoder

Personalegoder til direktionen	Biltilskud	Arbejdsredskaber
Administrerende direktør	Månedligt biltilskud svarende til den skattemæssige værdi af en af direktøren valgt bil til en maksimal anskaffelsespris på 750.000 kr. (13.500 kr.)	Fri avis, fri fastnet, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet
Øvrige medlemmer af direktionen	Månedligt biltilskud på 7-9.000 kr.	Fri avis, fri fastnet, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet

Resultatløn

Resultatlønsaftalerne er konstrueret således, at direktionen samlet støtter DSB's kort- og langsigtede værdiskabelse.

Målene for resultatlønnen fastsættes af formandskabet en gang årligt og skal dække det kommende regnskabsår, og siden 2017 er mål fastsat ens for alle medlemmer af direktionen. Målene baseres på DSB's KPI'er for det pågældende år - herunder DSB's kontraktmål. DSB's KPI'er er typisk fastsat efter et 3-årigt sigte for indfrielse af prioriterede strategiske mål - eksempelvis punktlighed og EBIT-margin.

Ved opfyldelse af målsætningerne udbetales 50 procent af rammen for resultatlønnen, mens udbetalinger ud over halvdelen af resultatlønsrammen kræver ekstraordinære resultater. Ved resultatopnåelse væsentligt under målsætningerne kan udbetalingen helt bortfalde.

Resultatløn kan ikke overstige 25 procent af det årlige faste vederlag. Resultatløn udbetales en gang årligt efter godkendelse af bestyrelsen og efter virksomhedsmødet.



Direktionens resultatløns mål for 2019

	KPI	Vægt	Minimum mål	Maksimum mål	Årets resultat
Flemming Jensen	EBIT-margin	50%	0%	100%	47,0%
	Operatørpunktlighed	50%	0%	100%	94,1%
Thomas Tellersen Børner	EBIT-margin	50%	0%	100%	47,0%
	Operatørpunktlighed	50%	0%	100%	94,1%
Jan Sigurdur Christensen	EBIT-margin	50%	0%	100%	47,0%
	Operatørpunktlighed	50%	0%	100%	94,1%
Jürgen Müller	EBIT-margin	50%	0%	100%	47,0%
	Operatørpunktlighed	50%	0%	100%	94,1%
Per Schrøder	EBIT-margin	50%	0%	100%	47,0%
	Operatørpunktlighed	50%	0%	100%	94,1%

Aktiebaseret aflønning

Direktionen har ikke mulighed for at modtage aktiebaseret aflønning, da DSB er en selvstændig offentlig virksomhed.

Fratrædelsesgodtgørelse

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

Udbetalt vederlag til direktion

Beløb i 1.000 kr.	Fast vederlag	Pension ¹⁾	Værdi af personalegoder	Resultatløn	I alt 2019	I alt 2018	I alt 2017
Flemming Jensen	5.161	521	169	528	6.379	6.441	6.102
Thomas Thellersen Børner	2.847	287	112	233	3.479	3.533	3.436
Jan Sigurdur Christensen (indtrådt 1. april 2019)	1.974	199	67	-	2.240	-	-
Jürgen Müller (indtrådt 1. februar 2017)	2.847	287	112	233	3.479	3.531	3.178
Per Schrøder (indtrådt 1. marts 2018)	2.599	263	112	170	3.144	2.236	-
Anders Egehus (udtrådt 31. januar 2018)	-	-	-	-	-	1.378	3.523
Susanne Mørch Koch (udtrådt 31. januar 2017)	-	-	-	-	-	-	1.796
I alt	15.428	1.557	572	1.164	18.721	17.119	18.035

¹⁾ Pension indgår omkostninger til social sikring.



Forholdsmæssig fordeling på fast og variabelt vederlag udbetalt til direktion



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

Der er indgået en fastholdelsesaftale med direktøren for Strategi & Togmateriel, hvorefter han tildeles en godtgørelse på 12 måneders grundløn, såfremt han er i uopsagt stilling 31. december 2020. Kontrakten for Fremtidens Tog skal være klar til underskrift inden udgangen af 2020, og det er derfor vigtigt, at direktøren for Strategi & Togmateriel som minimum fastholdes i stillingen frem til denne dato.

Resultater og lønudvikling for direktion og medarbejdere

Årlig ændring i procent	2018-2019		2017-2018		2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	Fast	Variabel	Fast	Variabel	Fast	Variabel	Fast	Variabel	Fast	Variabel
Flemming Jensen (indtrådt 1. maj 2015)	4,0	-35,1	7,4	-5,8	0,0	56,0	2,4	-	-	-
Thomas Thellersen Børner (indtrådt 1. januar 2016)	2,7	-37,6	3,5	-2,8	0,0	20,5	-	-	-	-
Jan Sigurdur Christensen (indtrådt 1. april 2019)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jürgen Müller (indtrådt 1. februar 2017)	2,7	-37,4	3,7	-3,2	-	-	-	-	-	-
Per Schrøder (indtrådt 1. marts 2018)	4,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anders Egehus (indtrådt 1. januar 2016, udtrådt 31. januar 2018)	-	-	0,0	8,8	0,0	-54,5	-	-	-	-
Medarbejdere: FTE – gennemsnit ¹⁾	2,4	3,7	1,6	1,8	1,2	-11,0	2,9	-6,6	1,6	-5,3
Resultater:										
Operatørpunktlighed Fjern- & Regionaltog		0,5		0,0		2,6		-2,5		-1,2
Operatørpunktlighed S-tog		0,0		-0,4		0,2		-0,6		0,1

¹⁾ Variabel løn til medarbejdere omfatter resultatlø, overtidstillæg og andre variable tillæg.