

Vederlagsrapport 2021

DSB har også i 2021 oplevet et stort fald i antal rejser og dermed lavere passageromsætning. Det er en konsekvens af COVID-19 og de af myndighederne udmeldte restriktioner og anbefalinger med henblik på at begrænse smittespredningen.

DSB's rolle som udbyder af kritisk infrastruktur medfører, at vi skal bidrage med at køre tog i det omfang, det er hensigtsmæssigt ud fra en samfundsmæssig synsvinkel, uagtet at indtægtsgrundlaget er reduceret betydeligt. På den baggrund har DSB efter aftale med regeringen - i lighed med de foregående perioder med COVID-19 restriktioner - fastholdt køreplanen i 2021. Dette har sikret, at danskerne har haft en pålidelig kollektiv transport at holde sig til gennem COVID-19 krisen, og at personer med samfundskritiske funktioner har kunnet komme til og fra arbejde.

Bestyrelsen besluttede i 2020 at udskyde de planlagte lønreguleringer for bestyrelsen og direktionen til 2021. Reguleringen af bestyrelsesvederlaget på mellem 2,1 procent og 2,4 procent blev gennemført pr. 1. januar 2021. Direktørernes regulering på 2,3 procent, sammen med en yderligere regulering for 2021 på 1 procent, blev gennemført pr. 1. april 2021.

I tillæg til den årlige regulering på 1 procent til Direktionen i 2021, besluttede Bestyrelsen at tilpasse vederlaget for direktørerne for henholdsvis Drift og for Kommerciel pr. 1. januar 2021, således at de oppebærer det samme vederlag som de øvrige direktionsmedlemmer i DSB.

Som andre virksomheder i Danmark mærker DSB presset fra et arbejdsmarked præget af manglende arbejdskraft og stigende lønninger.

Vederlagspolitik

Vederlagspolitikken skal understøtte DSB's strategier og mål. 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. 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, men ønsker at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft på alle niveauer.



Aflønningen af direktionen er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik.

Bestyrelse og ledelsesudvalg

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.

Årligt vederlag til bestyrelse og bestyrelsesudvalg			
Beløb i 1.000 kr.	2021	2020	2019
Bestyrelse			
Formand	634	621	621
Næstformand	423	414	414
Medlem	212	207	207
Revisionsudvalg			
Formand	176	172	172
Medlem	88	86	86
Vederlagsudvalg			
Formand	121	118	118
Medlem	60	59	59
Materieludvalg			
Formand	121	118	118
Medlem	60	59	59



Udbetalt vederlag til bestyrelsen

Beløb i 1.000 kr.	Bestyrelse	Revisionsudvalg	Vederlagsudvalg	Materieludvalg	I alt 2021	I alt 2020	I alt 2019
Peter Schütze, formand	634	-	60	60	754	739	739
Anne Hedensted Steffensen, næstformand (indtrådt 28. maj 2021)	282	-	80	-	362	-	-
Annette Sadolin, næstformand (udtrådt 1. juli 2021)	212	44	60	-	316	618	618
Henrik Amsinck	212	88	-	-	300	293	214
Hanne Blume (indtrådt 29. juni 2018)	212	-	60	-	272	266	256
Carsten Gerner	212	176	-	-	388	379	379
Christina Grumstrup Sørensen	212	-	-	121	333	325	325
Thomas Bryan-Lund (indtrådt 10. marts 2020)	212	-	-	25	237	172	-
Preben Steenholt Pedersen	212	-	-	60	272	266	266
Lone Riis Stensgaard (indtrådt 8. marts 2019)	212	37	-	-	249	207	172
Morten Færgemann Sørensen (indtrådt 8. marts 2019, udtrådt 10. marts 2020)	-	-	-	-	-	53	172
Klaus Skafte Nielsen (indtrådt 29. juni 2018, udtrådt 8. marts 2019)	-	-	-	-	-	-	52
Birte Østergaard Petersen (udtrådt 8. marts 2019)	-	-	-	-	-	-	74
I alt	2.612	345	260	266	3.483	3.318	3.267

Direktion

Struktur i vederlagspolitikken for direktionen

Vederlagselement	Formål	Vederlagniveau	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

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. (13.750 kr.)	Fri avis, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet
Øvrige medlemmer af direktionen	Månedligt biltilskud på 9.000 kr.	Fri avis, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet

Resultatløn

Resultatløn til direktionen er pr. 1. januar 2020 konverteret til fast løn med en faktor 53. Direktionen har herefter ikke mulighed for at få resultatløn.

Fastholdelsesbonus

Fastholdelsesaftalen med direktøren for Strategi & Togmateriel, indgået 24. april 2018, blev realiseret pr. 31. december 2020, idet direktøren var i uopsagt stilling. Godtgørelsen på 12 måneders grundløn blev udbetalt med lønnen for januar 2021.

Der er indgået en ny fastholdelsesaftale med direktøren for Strategi & Togmateriel, hvorefter han tildeles en godtgørelse på 3.300.000 kr., såfremt han er i uopsagt stilling pr. 1. oktober 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.

Claw back

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

Aktiebaseret aflønning

Direktionen har ikke mulighed for at modtage aktiebaseret aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse

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

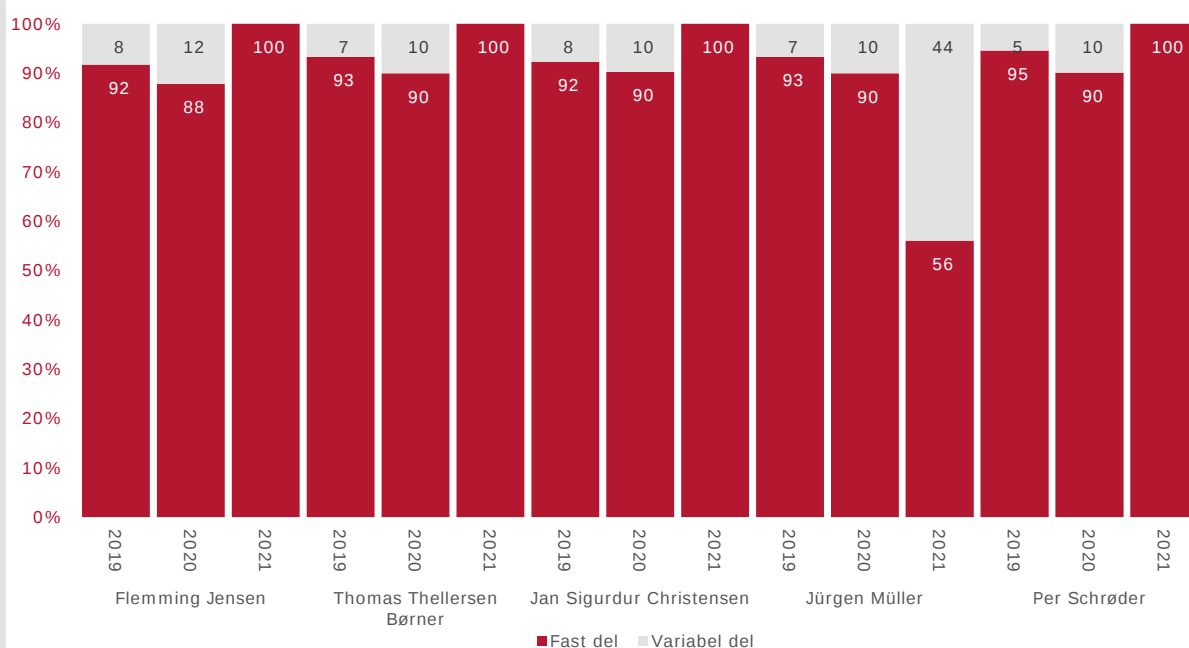


Udbetalt vederlag til direktion

Beløb i 1.000 kr.	Fast vederlag	Pension ¹⁾	Værdi af personalegoder	Fastholdelsesbonus	I alt 2021
Flemming Jensen, administrerende direktør	5.701	855	169	-	6.725
Thomas Thellersen Børner, økonomidirektør	3.076	457	112	-	3.645
Jan Sigurdur Christensen (indtrådt 1. april 2019), direktør for Kommerciel	3.076	457	112	-	3.645
Jürgen Müller (indtrådt 1. februar 2017), direktør for Strategi & Togmateriel	3.076	457	112	2.860	6.505
Per Schrøder (indtrådt 1. marts 2018), direktør for Drift	3.076	457	112	-	3.645
I alt	18.005	2.683	617	2.860	24.165

¹⁾ I Pension indgår omkostninger til social sikring.

Forholdsmæssig fordeling på fast og variabelt vederlag udbetalt til direktion



¹ Per Schrøder indtrådte i direktionen 1. marts 2018, og Jan Sigurdur Christensen indtrådte i direktionen 1. april 2019.

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

Tabellen nedenfor viser udvikling i direktionens vederlag for regnskabsårene 2017 til 2021, sammenstillet med udviklingen i DSB's operatørpunktlighed og resultat før skat, samt udviklingen i den gennemsnitlige medarbejderlønomkostning i perioden.

I 2020 blev den årlige vurdering og regulering af direktionens vederlag udskudt til 2021 grundet usikkerhed om COVID-19. Pr. 1. januar 2020 blev direktionens resultatløn konverteret til fast løn med en faktor 53. Direktionen har herefter ikke mulighed for at modtage resultatløn.

Lønudvikling og resultater ¹⁾					
Beløb i 1.000 kr.	2021	2020	2019	2018	2017
Flemming Jensen, administrerende direktør (indtrådt 1. maj 2015)	6.725	6.562	6.753	6.104	6.052
Thomas Thellersen Børner, økonomidirektør (indtrådt 1. januar 2016)	3.645	3.500	3.598	3.344	3.397
Jan Sigurdur Christensen, direktør for Kommerciel (indtrådt 1. april 2019)	3.645 ²⁾	3.213	2.378	-	-
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel (indtrådt 1. februar 2017)	6.505 ³⁾	3.500	3.599	3.344	3.373
Per Schrøder, direktør for Drift (indtrådt 1. marts 2018)	3.645 ²⁾	3.245	3.288	2.231	-
Anders Egehus, direktør for Drift (udtrådt 31. januar 2018)	-	-	-	-	3.529
Medarbejdere DSB: Gennemsnitsløn pr. FTE	563	543	541	506	514 ⁴⁾
Resultater					
Operatørpunktlighed Fjern- & Regionaltog	95,2	96,5	94,9	94,4	94,4
Operatørpunktlighed S-tog	98,4	98,7	98,2	98,2	98,6
Resultat før skat (mio. kr.)	805	-104	-1.641	568	274

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.

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

