



Vederlagsrapport 2023

Plads til alle på rejsen
mod det bæredygtige

DSB's vederlagsudvalg

Vederlagsudvalget er et udvalg nedsat af bestyrelsen og har til formål at overvåge efterlevelsen af vederlagspolitikken. Rammerne for udvalgets arbejde er fastlagt i et kommissorium, som løbende opdateres med relevante arbejdsområder.

Vederlagsudvalget bistår bestyrelsen med at udarbejde indstillinger vedrørende vederlagspolitik og aflønning. Vederlagsudvalgets medlemmer er Anne Hedensted Steffensen (formand), Peter Schütze og Lene Feltmann Espersen.

Vederlagspolitik og dens udmøntning

Vederlagspolitikken skal understøtte DSB's strategier og mål.

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 på løn- og ansættelsesvilkår, men ønsker at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft på alle niveauer.

Vederlagsudvalgets aktiviteter i 2023

Det danske arbejdsmarked er fortsat under pres. DSB mærker effekterne af en lav arbejdsløshed og et stigende pres på lønningerne som følge af manglen på arbejdskraft. DSB oplever udfordringer med at tiltrække medarbejdere inden for nøgleområder som IT og økonomi, men også inden for de driftsnære personalegrupper kan der konstateres udfordringer med at tiltrække og fastholde medarbejdere. Vederlagsudvalget har derfor givet personaleomsætning særlig bevågenhed i 2023.

Samlet set var personaleomsætningen 14,6 procent i 2023, hvilket ikke er alarmerende i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Men enkelte grupper ligger højere end andre og har derfor været i fokus.

Det er særligt håndværkere og stationsbetjente, der har været svære at fastholde og rekruttere. Det formodes, at løn kan være en betydende faktor, da disse medarbejdergrupper har betalt frokost, og dermed arbejder ca. 2,5 timer mindre om ugen end medarbejdere i tilsvarende stillinger på det private arbejdsmarked. Månedslønnen er dermed mindre, mens timelønnen svarer til lønnen i det private.

Sygefravær har været et nyt fokusområde for Vederlagsudvalget. Sygefraværet er under niveauet fra 2022, men ikke helt på mål. Særligt de driftsvendte områder har haft et stigende fravær - især i de seneste måneder af året. I 2022 var der en stor stigning i korttidsfraværet, der ses at være knækket i 2023.

I forhold til ligeløn fortsætter udvalget med at følge udviklingen og sikre, at der bliver arbejdet videre på de få områder, hvor der er konstateret mindre udfordringer.

Vederlagsudvalget har vurderet, at anvendelsen af biltilskud for direktionsmedlemmer ikke er foreneligt med DSB's vederlagspolitik. Pr. 1. januar 2023 er biltilskud til direktionen derfor blevet konverteret til fast løn.



Bestyrelse og bestyrelsesudvalg

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.

Tabel 1: Årligt vederlag til bestyrelse og bestyrelsesudvalg

Beløb i 1.000 kr.	2023	2022	2021
Bestyrelse			
Formand	666	654	634
Næstformand	444	436	423
Medlem	222	218	212
Revisionsudvalg			
Formand	181	181	176
Medlem	90	90	88
Vederlagsudvalg			
Formand	124	124	121
Medlem	62	62	60
Materieludvalg			
Formand	160	124	121
Medlem	80	62	60

Tabel 2: Udbetalt vederlag til bestyrelsen

Beløb i 1.000 kr.	Bestyrelse	Revisionsudvalg	Vederlagsudvalg	Materieludvalg	I alt 2023	I alt 2022	I alt 2021
Peter Schütze, formand	666	-	62	80	808	778	754
Anne Hedensted Steffensen, næstformand (indtrådt 28. maj 2021)	444	-	124	80	648	560	362
Annette Sadolin, næstformand (udtrådt 1. juli 2021)	-	-	-	-	-	-	316
Henrik Amsinck	222	90	-	-	312	308	300
Hanne Blume (udtrådt 19. april 2022)	-	-	-	-	-	94	272
Lene Feltmann Espersen (indtrådt 22. august 2022)	222	-	62	-	284	91	-
Carsten Gerner	222	181	-	-	403	399	388
Christina Grumstrup Sørensen	222	-	-	160	382	342	333
Thomas Bryan-Lund	222	-	-	80	302	280	237
Preben Steenholt Pedersen	222	-	-	80	302	280	272
Lone Riis Stensgaard	222	90	-	-	312	308	249
I alt	2.664	361	248	480	3.753	3.440	3.483

Direktion

Aflønningen af direktionen er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik.

Tabel 3: Struktur i vederlagspolitikken for direktionen

Vederlagselement	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 15 procent af det faste vederlag eksklusive variable lønde	Ej relevant

Personalegoder til direktionen

Tabel 4: Direktionens personalegoder

Administrerende direktør	Sundhedsforsikring, fri avis, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet
Øvrige medlemmer af direktionen	Sundhedsforsikring, fri avis, fri mobil, hjemmeopkobling og tablet

Fast vederlag

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

Resultatløn

Direktionen har ikke mulighed for at modtage resultatbaseret aflønning.

Claw back

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

Biltilskud

Pr. 1. januar 2023 er biltilskud til direktionen blevet konverteret til fast løn.

Fastholdelsesbonus

Der er indgået en 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.

Aktiebaseret aflønning

Direktionen har ikke mulighed for at modtage aktiebaseret aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse

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

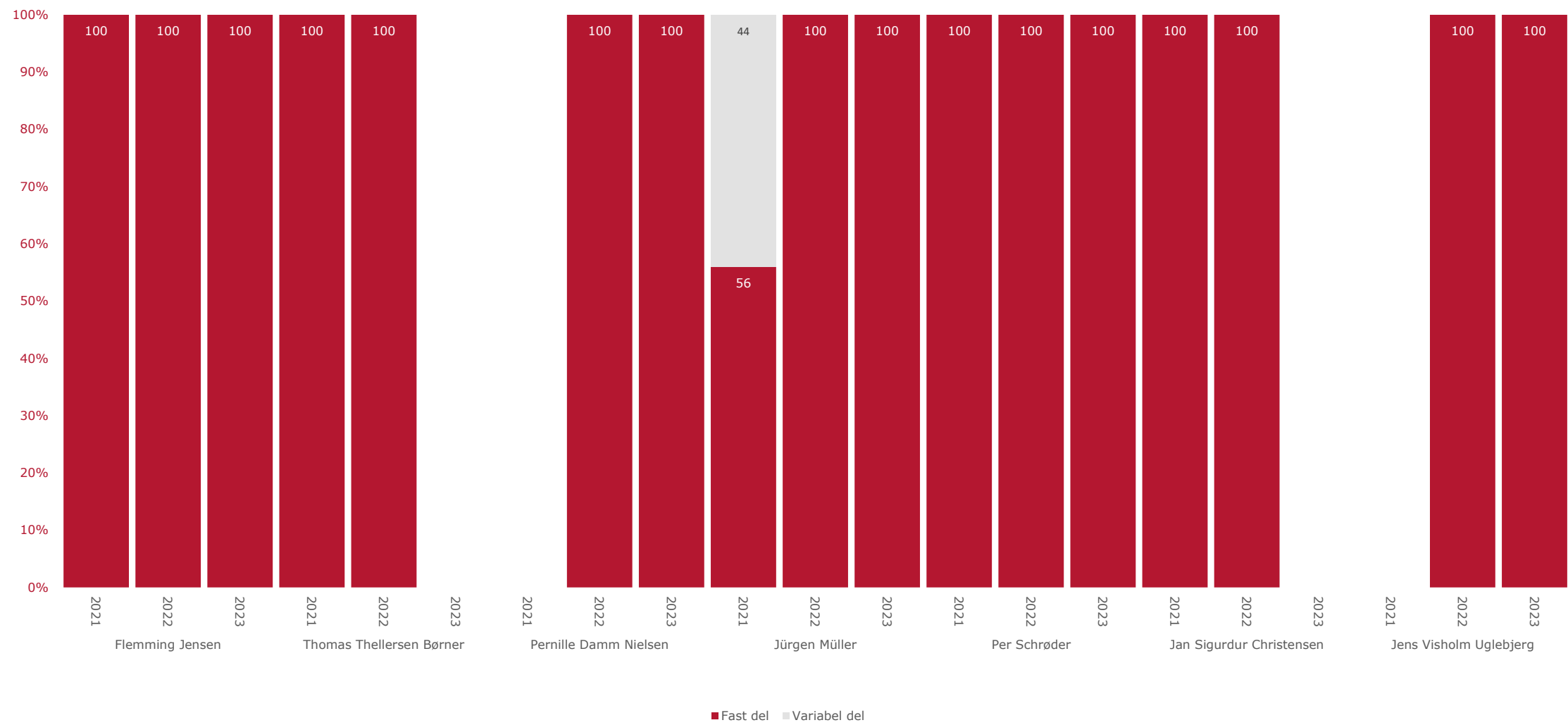


Tabel 5: Udbetalt vederlag til direktion

Beløb i 1.000 kr.	Fast vederlag	Pension ¹⁾	Værdi af personalegoder	Fastholdelsesbonus	I alt 2023
Flemming Jensen, administrerende direktør	6.291	949	4	-	7.244
Pernille Damm Nielsen, økonomidirektør	3.411	512	4	-	3.927
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel	3.411	512	4	-	3.927
Per Schrøder, direktør for Drift	3.411	512	4	-	3.927
Jens Visholm Uglebjerg, direktør for Kommerciel	3.411	512	4	-	3.927
I alt	19.935	2.997	20	-	22.952

¹⁾ I pension indgår omkostninger til social sikring.

Figur 2: Forholdsmæssig fordeling på fast og variabelt vederlag udbetalt til direktionen



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

Tabel 6 viser udvikling i direktionens vederlag for regnskabsårene 2019 til 2023 sammenlignet med udviklingen i kundepunktligheden og resultat før skat samt udviklingen i den gennemsnitlige medarbejderlønomkostning i perioden.

Direktionens aflønning benchmarkes løbende med lignende stillinger på det danske arbejdsmarked. Her ses det, at DSB's aflønning ligger langt under medianen for markedet.

Tabel 6: Lønudvikling og resultater¹⁾

Beløb i 1.000 kr.	2023	2022	2021	2020	2019
Flemming Jensen, administrerende direktør	7.244	6.933	6.725	6.562	6.753
Pernille Damm Nielsen, økonomidirektør (indtrådt 1. september 2022)	3.927	1.271	-	-	-
Thomas Thellersen Børner, økonomidirektør (udtrådt 31. august 2022)	-	2.505	3.645	3.500	3.598
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel	3.927	3.757	6.505 ³⁾	3.500	3.599
Per Schrøder, direktør for Drift	3.927	3.757	3.645 ²⁾	3.245	3.288
Jens Visholm Uglebjerger, direktør for Kommerciel (indtrådt 15. marts 2022)	3.927	2.997	-	-	-
Jan Sigurdur Christensen, direktør for Kommerciel (indtrådt 1. april 2019, udtrådt 28. februar 2022)	-	635	3.645 ²⁾	3.213	2.378
Medarbejdere DSB: Gennemsnitsløn pr. FTE	569	567	563	543	541
Resultater					
Kundepunktlighed Fjern- & Regionaltog (procent)	71,7	73,3	78,6	86,7	79,1
Kundepunktlighed S-tog (procent)	95,9	94,2	92,0	94,4	93,0
Resultat før skat (mio. kr.)	425	229	805	-104	-1.641
Løn, udvikling i procent					
	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20	
Flemming Jensen, administrerende direktør	4,1	3,1	2,5	-2,8	
Pernille Damm Nielsen, økonomidirektør (indtrådt 1. september 2022)	2,9	-	-	-	
Thomas Thellersen Børner, økonomidirektør	-	-	4,1	-2,7	
Jürgen Müller, direktør for Strategi & Togmateriel	4,4	3,1	4,1 ³⁾	-2,8	
Per Schrøder, direktør for Drift (indtrådt 1. marts 2018)	4,4	3,1	12,3 ²⁾	-1,3	
Jens Visholm Uglebjerger (indtrådt 15. marts 2022)	3,7	-	-	-	
Jan Sigurdur Christensen, direktør for Kommerciel (indtrådt 1. april 2019, udtrådt 28. februar 2022)	-	-	13,4 ²⁾	-	
Medarbejdere DSB: Gennemsnitsløn pr. FTE	0,4	0,7	3,7	0,4	
Resultater, udvikling i procent					
Kundepunktlighed Fjern- & Regionaltog	-2,2	-5,3	-8,1	7,6	
Kundepunktlighed S-tog	1,8	2,4	-2,5	1,5	
Resultat før skat (mio. kr.)	85,6	-71,6	-874,0	-93,7	

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.

