



Vederlagspolitik for bestyrelse, direktion, direktørkreds og revisionschef

DSB

Ansvarlig: Direktør for HR

Godkendt af: Bestyrelsen

Dato: 14.11.2024

1. Introduktion

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.

Som selvstændig offentlig virksomhed har DSB en særlig forpligtigelse til, at løndannelsen er præget af ordentlighed og åbenhed. Vederlag gives for udført arbejde.

2. Formål

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.

3. Vores ambition og mål

Det er DSB's politik at tegne sædvanlige bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer, der dækker hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

Desuden kan DSB, i overensstemmelse med gældende lovgivning samt i øvrigt sådanne vilkår og betingelser og op til sådanne beløb som fastsættes af bestyrelsen, vælge at skadesløsholde et medlem af bestyrelsen eller direktionen for ethvert krav rejst af tredjemand, der måtte opstå som følge af medlemmets udøvelse af sit hverv som bestyrelses- eller direktionsmedlem, dog forudsat at denne skadesløsholdelse ikke skal gælde, hvis kravet er forårsaget af det pågældende medlems svig, forsætlige handlinger eller grove uagtsomhed.

Enhver skadesløsholdelse i henhold til den ovenfor beskrevne skadesløsholdelsesordning vil være subsidier i forhold til DSB's bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer."

4. Sådan indfrier vi vores ambition og/eller når vores mål

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 løndelev, incitamentsordninger, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.

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.

4.1 Påvirkninger, risici og muligheder

Såfremt DSB ikke har en vederlagspolitik, er der risiko for at DSB ikke kan tiltrække og fastholde medarbejdere med de rette kvalifikationer og kompetencer. Dette vil medføre en høj medarbejderomsætning, øgede rekrutteringsomkostninger samt øget produktionstab. Derudover kan der være en risiko for, at virksomheden ikke lever op til ambitionen om ikke at være markedsledende på løn og ansættelsesvilkår.

4.2 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, arbejdsmængde og varighed. Formandsposten for et af bestyrelsen nedsat udvalg kan honoreres med op til et bestyrelseshonorar.

4.3 Principper for honorering af direktionen

Medlemmerne af direktionen modtager et vederlag bestående af fast løn og pensionsbidrag. Vederlaget fastsættes af bestyrelsen efter oplæg fra Vederlagsudvalget.

Direktionen kan ikke modtage performancebaseret aflønning.

Direktionen modtager ikke honorar for bestyrelsesarbejde i DSB-regi.

Med undtagelse af den administrerende direktør er direktionen omfattet af funktionær- og ferieloven.

4.4 Principper for honorering af direktørkredsen

Medlemmerne af direktørkredsen modtager et vederlag bestående af fast løn og pensionsbidrag. Vederlaget fastsættes af den administrerende direktør og godkendes af formandskabet.

Direktørkredsen kan ikke modtage performancebaseret aflønning.

Direktørkredsen modtager ikke honorar for bestyrelsesarbejde i DSB-regi.

Direktørkredsen er omfattet af funktionær- og ferieloven.

4.5 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.

4.6 Fratrædelse

DSB kan opsig medlemmer af direktionen og direktørkredsen med 12 måneders varsel. Medlemmer af direktionen og direktørkredsen kan opsig deres stillinger med 6 måneders varsel.

Ændringer til ovenstående samt indgåelse af særlige aftaler med fokus på fastholdelse skal godkendes af Vederlagsudvalget.

4.7 Pension

Ud over den faste løn 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 gruppelevsforikring, erhvervsevnetabsforsikring, kritisk sygdom samt pensionsopsparing.

Pensionsbidraget udgør 15 % af den faste løn.

4.8 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.

Bestyrelsesmedlemmerne tilbydes DSB togkort gyldigt til DSB 1'.

DSB godtgør relevante dokumenterede udgifter i forbindelse med møder og konferencer, herunder rejse- og opholdsudgifter, uddannelse mv.

DSB tilbyder ikke firmabil og yder ikke tilskud til udgifter til personbil.

4.9 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.

5. Organisation, ansvar og godkendelse

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

Vederlagsudvalget har til opgave at bistå bestyrelsen med at udarbejde og revidere vederlagspolitikken. Vederlagspolitikken skal gennemgås af vederlagsudvalget mindst én gang årligt.

Såfremt vederlagsudvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder vederlagsudvalget en indstilling til behandling og godkendelse af bestyrelsen. Godkender bestyrelsen indstillingen, forelægges den reviderede vederlagspolitik til behandling og godkendelse på førstkomende Virksomhedsmøde.

Vederlagspolitik for bestyrelse, direktion, direktørkreds og revisionschef er godkendt af bestyrelsen.

6. Samspil med andre politikker og retningslinjer

Vederlagspolitik for ansatte i DSB.

Ikrafttræden

Vederlagspolitikken er gældende fra den 27. marts 2025.

Godkendt på virksomhedsmøde: 27. marts 2025

Dirigent