



Seniorordning i DSB

1. Formål

DSB ønsker at tiltrække, fastholde og udvikle seniorer i DSB gennem en række forskellige tiltag. Disse tiltag vil løbende blive evalueret med henblik på at vurdere om formålet tilgodeses igennem i de valgte tiltag.

2. Hvem er omfattet

Seniorpolitikken henvender sig til alle medarbejdere på 60 år eller derover i DSB, med tilhørende selskaber.

3. Andre seniorordninger

Seniorpolitikken ordninger kan kombineres med andre overenskomstbestemte ordninger, medmindre andet er direkte bestemt i politikken.

4. Seniordage

- a. Under forudsætning af at medarbejderen er fyldt 62 år tildeles følgende seniorfridage pr. kalenderår.

Efter 10 års anciennitet tildeles 2 seniorfridage

Efter 25 års anciennitet tildeles 6 seniorfridage

Efter 40 års anciennitet tildeles 8 seniorfridage
- b. Antallet reguleres forholdsmæssigt, dersom medarbejdere fylder 62 år eller opnår den nødvendige anciennitet i et kalenderår.
- c. Udover ovenstående seniordage, kan den enkelte medarbejder indgå aftale med sin nærmeste leder om yderligere seniorfridage, dog således at vedkommende ikke har mere end sammenlagt 12 seniorfridage med fuld løn pr. år.

29. marts 2021

DSB
CVR 25 05 00 53

Direkte 24683096
Mobil 24683096
poge@dsb.dk
www.dsb.dk

Deres dato 7. januar 2021

- d. Når medarbejderen holder en seniorfriday, sker dette uden lønreduktion (løn under sygdom)
- e. Placeringen af seniorfridage skal ske under hensyntagen til virksomhedens drift efter aftale mellem medarbejderen og lederen.
- f. Ikke afholdte seniordage kan ikke overføres til næste kalenderår.
- g. Det er en forudsætning for tildeling/afholdelse af seniordage, at den enkelte medarbejder ikke har "solgt" sine ferie/feriefridage.

5. Aftrapning i tid (deltid)

- a. Der gives mulighed for at den enkelte medarbejder kan indgå aftale med sin nærmeste leder om, at medarbejderen går ned i arbejdstid, men opretholder fuld pensionsoptjening.
- b. Arbejdstiden skal efter nedsættelsen være på mindst 15 timer pr. uge.
- c. En betingelse for denne ordning er, at medarbejderen har været ansat i sammenlagt 10 år, og at medarbejderen er fyldt 60 år på det tidspunkt, hvor ordningen træder i kraft.

6. Fastholdelsesbonus

- a. Der kan indgås aftale med medarbejderen om en særlig fastholdelsesbonus, der kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden til et nærmere aftalt tidspunkt.
- b. En betingelse for denne ordning er, at medarbejderen er fyldt 62 år på det tidspunkt, hvor ordningen træder i kraft.

7. De forskellige ordninger kan kombineres

- a. De forskellige ordninger ovenfor kan kombineres, ligesom de kan kombineres med overenskomstmæssige muligheder for at anvende sin fritvalgskonto til at optjene yderligere fridage.

8. Udvikling

- a. Vi har høje forventninger til vores seniorer, ligesom til vores øvrige medarbejdere. Dialogen om udvikling skal være individuel med udgangspunkt i, at vi vil være en attraktiv arbejdsplads og have kompetente medarbejdere hele tiden.
- b. DSB vil i 2021 intensivere markedsføringen af udviklingsmuligheder over for seniorer.

9. Rådgivning

- a. DSB vil i samarbejde med de respektive faglige organisationer, og de til ansættelsesforholdene tilknyttede pensionselskaber, tilbyde årlige informationsmøder for de respektive faggrupper om følgende:
 - i. Pension
 - ii. Efterløn
 - iii. Arv
 - iv. Økonomien
 - v. Helbred, sundhed og livet efter arbejdslivet
- b. Ovenstående rådgivning er primært tiltænkt tilbudt fra det år, hvor medarbejderen fylder 60 år, men anbefales også til yngre medarbejdere.
- c. Ovenstående foregår i medarbejderens fritid.

10. Ikrafttræden

- a. Nærværende politik træder i kraft pr. 1. maj 2021 og evalueres senest juni 2022.