

Rammeaftale

om

resultatlønsaftaler for ledere omfattet af DJ's aftaleret på løn

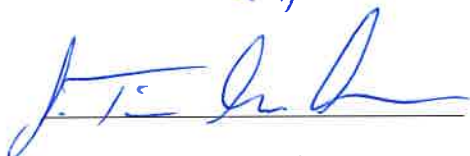
Rammeaftale af 14. januar 2014 videreføres for så vidt angår tjenestemænd.

Aftalen af 14. januar 2014 med bilag af 5. december 2013 vedlægges.

Aftalen træder i kraft 1. juni 2019.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 27 juni 2019



Poul Gemzøe-Enemark
Underdirektør
DSB



Henrik Horup
Forbundsformand
Dansk Jernbaneforbund

Rammeaftale om resultatlønsaftaler for ledere omfattet af DJ's aftaleret på løn

Formålet med at tilbyde mulighed for resultatlønsaftaler er at skabe større opmærksomhed omkring operatørvirksomhedens resultater, herunder skabe mere direkte sammenhæng mellem opnåede resultater og lønnen.

Det er frivilligt for DSB, DSB Vedligehold A/S og DSB Øresund A/S og den enkelte leder at indgå en resultatlønsaftale.

Såfremt DSB koncernen vælger, ikke at anvende resultatlønsaftaler som ledelsesinstrument, kan der ikke forventes at ske kompensation herfor.

Resultatlønsaftalen indgås mellem den pågældende leder og den nærmeste foresatte chef, inden for rammer fastlagt af DSB's direktion, den pågældende direktør.

Resultatlønsrammen aftales årligt og anvendes dynamisk for at sikre størst mulig fokus på virksomhedens og enhedens mål. Rammen beregnes som en procentdel af medarbejderens årsløn, inkl. pension og faste tillæg. Rammerne fastsættes af ledelsen og udgør for nuværende mellem 10 % og 25 % af bruttoårslønnen.

Opbygning af mål følger den af ledelsen vedtagne model. Såfremt der sker væsentlige ændringer i resultatlønsmodellen tages disse op med den faglige organisation.

Lederen kan medtage sin faglige organisation som bisidder ved aftaleindgåelse.

Resultatlønsaftalen ændrer ikke aftaler om ansættelsesforhold i øvrigt og den udbetalte resultatløns er ikke pensionsgivende.

Resultatløn indgås for 1 år ad gangen og kan bortfalde iht. gældende regler.

Resultatlønsaftalen er gældende for et kalenderår, og de opnåede resultater danner grundlag for udbetaling af resultatlønnen. Udbetaling vil normalt ske med lønudbetalingen ultimo april det følgende år.

Personale

14. januar 2014

Aftaler & Vilkår
Telegade 2
2630 Tåstrup

www.dsb.dk

Såfremt den enkelte medarbejder stopper som leder, bortfalder resultatløn iht. gældende regler.

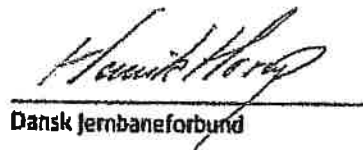
Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2014 og erstatter hidtidige rammeaftaler om resultatløn for ledere i DSB.

Nærværende aftale kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af måneden.

Dato: 14/1-2014


DSB Personale


Dansk Jernbaneforbund

Direktiv



Løg. Nr. 16.D.

Til: Implementeringsforum

Cc: Direktørkredsen
Bestyrelsesformanden og næstformanden

Fra: Adm. direktør

Administrerende
direktør

Resultatløn

5. december 2013

Som led i at skabe en resultat- og forbedringsorienteret kultur i DSB arbejdes der med resultatløn. Følgende skal sikres:

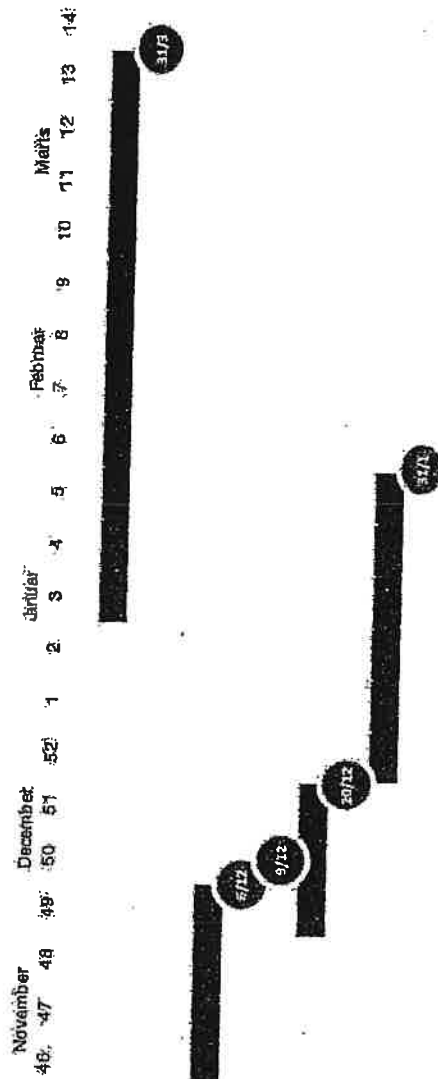
DSB
Telegade 2
DK-2630 Taastrup
Tlf: 33 53 43 06
Mail: JTL@dsb.dk

1. Det er som udgangspunkt kun ledere i DSB, der tilbydes resultatløn. Afvigelser herfra kan kun ske efter indstilling fra direktøren og godkendelse af personaledirektør.
2. DSB's resultatlønsmodel består af fem til syv mål. Et virksomhedsmål (vægt 25%), et områdemål (vægt 25%) og tre til fem personlige mål (samlet vægt 50%).
3. Resultatlønsrammen fastsættes en gang årligt som en procentdel af lederens årlige basisløn, inkl. faste tillæg.
4. Resultatløn kan, medmindre andet fremgår af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt, bortfalde uden yderligere varsel fra år til år og bortfalder automatisk, såfremt den enkelte medarbejder stopper som leder.
5. Resultatlønsmaal fastsættes årligt, med afsæt i enhedens forretningsplan og målsætningsmøder.
6. Den løbende håndtering af resultatløn i DSB sker i henhold til intern manual for Personale og Regnskab.

Jesper T. Lok

LEM
Pms

Resultatlønsproces 2013 og 2014



Ledere - 2013 skemaet

At holdelse af MUS og opgørelse af mål for 2013

Resultater for 2013: for alle chefer og ledere, fastlagt

Ledere - 2014 skemaet

Målsætningsmøder med org. nr. 2:

Områdemål og 31-5 personlige mål for direktører, fastlagt

Skemaer for chefer og ledere i niveau 4 på DSB og Italen

Målsætningsmøder med org. nr. 3

3 + 5 personlige mål for niveau 3 fastlagt

Målsætningsmøder med org. nr. 4 og 5

3 - 5 personlige mål for niveau 4 og 5 fastlagt

EM
Dm

RESULTATLØN I DSB

Manual for håndtering af resultatløn i DSB

Internt arbejdsdokument for:

**Personale
Regnskab**

21. november 2013

Indhold

1.	Førmål med resultatløn i DSB	3
1.1	Generelle forhold	3
1.2	Hvem er omfattet?	3
2.	Lønde og afgrænsning	4
3.	Resultatlønsrammer	4
3.1	Budgetmæssige rammer for resultatløn	4
3.2	Resultatlønsrammer	4
4.	Resultatlønsmodellen	5
4.1	Virksomhedsmål	5
4.2	Områdemål	6
4.3	Personlige målepunkter	6
5.	Måttal	6
6.	Opgørelse	6
6.1	Beregning af resultatopnåelse	7
6.2	Beregning af resultatløn	7
6.3	Systemunderstøttelse af beregning	7
7.	Kontrolprocedurer	7
7.1	Målfastsættelse	7
7.2	Opgørelse af resultater	7
7.3	Udbetaling af resultatløn	8
8.	Særlige forhold	8
8.1	Stillingsskift/organisationsændringer	8
8.2	Fratrædelse	8
8.3	Barsel og andet fravær	8

1. Formål med resultatløn i DSB

DSB's resultatlønskoncept er et led i arbejdet med at skabe en resultat- og forbedringsorienteret kultur i DSB.

For at sikre sammenhæng til DSB's overordnede resultatdannelse, skal fastlæggelsen af målepunkter i resultatlønsmodellen tage udgangspunkt i DSB's værditræ.

Værditræet giver en fælles retning for, hvordan vi skaber værdi i DSB.

Værditræet er et værktøj, der logisk nedbryder målene i vores overordnede løfter til underliggende målepunkter.

Det er disse målepunkter, der skal ses som drivere til DSBs omdømmet, og sammen udgør de vores helt centrale nøgletal.

Værdiskabelsesmodellen viser ligeledes sammenhængen mellem DSB's mål, der bliver brudt ned til den enkelte leder og udmøntet i resultatlønsaftalen.

Konceptet skal således være med til at sætte retning og motivere den enkelte leder til at prioritere de indsatsår, der skaber størst værdi for DSB.

1.1 Generelle forhold

Resultatlønsaftalen ændrer ikke affaler om ansættelsesforhold i øvrigt og den udbetalte resultatløn er ikke pensionsgivende.

Resultatløn indgås for 1 år ad gangen og kan bortfalde uden yderligere varsel fra år til år.

Resultatløn bortfalder automatisk, såfremt den enkelte medarbejder stopper som leder.

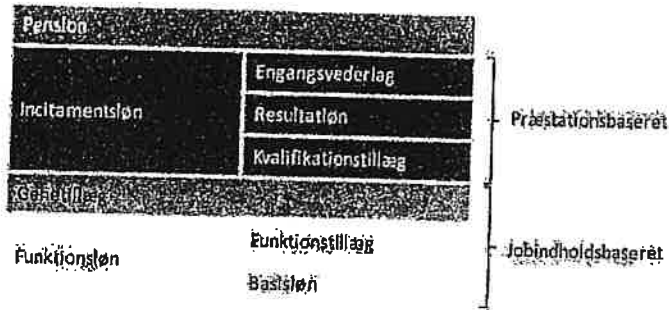
1.2 Hvem er omfattet?

Det er som udgangspunkt kun ledere i DSB, der tilbydes resultatløn. Afvigelser herfra kan kun ske efter indstilling fra direktøren og godkendt af personaledirektør.

Hvilke ledere/medarbejdere der tilbydes resultatløn aftales i forlængelse af den årlige organisationsanalyse.

2. Løndelev og afgrænsning

Resultatløn indgår som én blandt flere løndelev, som kan inddelles i 2 overordnede deler; en jobindholdsbaselet og en præstationsbaselet.



Resultatløn belønner ud fra graden af opnåede resultater for et antal fastsatte mål. Resultatlønnen kan være individuel eller gruppebaselet. Disse retningslinjer omfatter alene individuelt baselet resultatløn.

Der kan ikke ydes engangsvederlag for opgaver der i forvejen er dækket af en resultatlønsaftale.

3. Resultatlønsrammer

3.1 Budgetmæssige rammer for resultatløn

Økonomi beregner prognose for udbetaling af resultatløn og afsætter en centrale pulje til resultatløn. Prognosen revideres kvartalsvis eller ved større omorganiseringer.

Resultatlønsrammer for 2014 vil senest foreligge april 2014, hvorefter den pulje der skal afsættes til resultatløn kan beregnes.

3.2 Resultatlønsrammer

Fastsættelsen af resultatlønsrammer sker i efteråret, i forbindelse af organisationsanalyse.

Seneste års resultatlønsrammer og forslag til rammer for det kommende år udarbejdes af Personale og fremsendes til direktørerne. I dialog med de respektive direktørområder, fastsættes kommende års rammer.

Personale fører løbende kontrol af udvikling og rapporterer til direktørmødet.

Resultatlønsrammen for 2013 er beregnet på udbetalt basisløn i 2012 og resultatlønsramme 2012.

Resultatlønsrammen er defineret som en procentdel af lederens årlige basisløn, inkl. faste tillæg. Rammen skal ligge mellem 10 % og 25 % af årslønnen.

Der anvendes følgende bånd for resultatlønsrammen:

- Direktion 20 - 25 %
- Direktører, herunder underdirektører 15 - 20 %
- Chefer og ledere 10 - 15 %
- Eventuelle specialister 10 - 15 %

Årslønnen beregnes på alle lønarter i følgende lønkodegrupper:

- Basisløn
- 06 Udligningstillæg
- 07 Kvalifikationstillæg
- 08 Funktionstillæg
- 31 Statens pensionsbidrag øvkt.
- 32 Statens pensionsbidrag tjm. § 36 *

* Pensionsbidraget for tjenestemænd beregnes på den reelle pensionsprocent, ikke den forhøjede procentsats

Resultatlønsrammen beregnes på de beløb der er bogført i den pågældende regnskabsperiode. Ved ændringer i ansættelse (ledelse) anvendes datoperiode fra SAP.

4. Resultatlønsmodellen

Resultatlønsmodellen består af mellem 5 og 7 målepunkter. Undtaget herfor er stabsvendte direktørområder, samt direktionen, hvor der ikke opstilles særskilte områdemål. Her vægter Virksomhedsmålet i stedet 50 %.

Virksomhedsmål	25 %	} Resultatlønsmodel
Områdemål	25 %	
3 - 5 personlige mål	50 %	

4.1 Virksomhedsmål

Målepunkt for Virksomhedsmål fastsættes af DSB's direktion i november/december måned, i forlængelse af Bestyrelsens godkendelse af budget for det kommende år. Selve måltallet kan, såfremt målepunktet er et økonomisk mål, afvente Virksomhedsmødets godkendelse af regnskabet i april måned.

Virksomhedsmålet vægter 25 % af den samlede resultatlønsaftale og gælder for alle resultatlønsaftaler.

4.2 Områdemål

Målepunkt for Områdemål aftales mellem den adm. direktør og de respektive direktører i november/december måned, i forbindelse med indgåelse af resultatlønsaftaler for direktørgruppen. Så vidt muligt fastsættes målfallet også på dette tidspunkt.

Områdemålet vægter 25 % af den samlede resultatlønsaftale og gælder for alle resultatlønsaftaler indenfor det pågældende direktør område

4.3 Personlige målepunkter

Personlige mål fastsættes af aftaleholders nærmeste leder og omfatter 3 til 5 personlige målepunkter. Målene vægter i alt 50 % af den samlede resultatlønsaftaler. Målfastsættelsen sker som led i processen for MUS i 1. kvartal.

Målepunkter defineres hovedsageligt som resultatmål eller som effektmål, mens anvendelse af indsatsmål så vidt muligt undgås.

5. Måltal

Til hvert målepunkt fastsættes der 3 grænseværdier for mål:

- **Under mål - 0 %:** Angiver den nederste værdi for målepunktet og udløser en resultatopnåelse på 0 %
- **Mål pågældende år - 50 %:** Repræsenterer det mål som det forventes at lederen kan indfri i den pågældende periode. Målet defineres som en forbedring i forhold til resultatet året før, alternativt en fastholdelse af et allerede højt niveau. Værdien udløser en resultatopnåelse på 50 %.
- **Over mål - 100 %:** Er den øverste værdi og repræsenterer et resultat der er et stykke over det forventede. Værdien udløser en resultatopnåelse på 100 %.

Der anvendes så vidt muligt symmetri i fastsættelsen af grænseværdier for hhv. 0 %, 50 % og 100 %.

Før at der kan interpoleres i forbindelse med beregning af resultatopnåelse skal alle mål være målbare.

6. Opgørelse

Målopfyldelsen for de personlige mål opgøres af nærmeste leder i forbindelse med MUS og resultaterne indtastes i systemløsningen.

6.1 Beregning af resultatopnåelse

Der bruges interpolation til at udregne resultatopnåelsen, når det opnåede resultat ligger mellem værdierne for 0 % og 50 % hhv. 50 % og 100 %.

6.2 Beregning af resultatlønsramme

Beregning af resultatlønsaftalens værdi sker ved at gange resultatopnåelsen i procent med den tilhørende vægt. Resultaterne for de enkelte mål summeres og ganges herefter med den beregnede aftaleramme.

Udbetaling kan maksimalt udgøre 100 % af resultatlønsrammen.

6.3 Systemunderstøttelse af beregning

Gældende for 2013:

Beregning af resultatopnåelse og resultatlønsramme til udbetaling sker ved anvendelse af SAP BW. Den beregnede resultatlønsramme kan herefter overføres til lønudbetaling i SAP.

Fra 2014:

Beregning af resultatopnåelse gennemføres i SAP BW. Den samlede, beregnede resultatopnåelse indlæses i SAP lønsystem, hvor de konkrete lønbeløb beregnes og udbetales.

7. Kontrolprocedurer

For at sikre mod svig og fejl er der iværksat godkendelsesprocedurer via bedste-fader-princippet ved hhv. målfastsættelse og opgørelse af resultatlønsramme.

7.1 Målfastsættelse

Målfastsættelsen sker ved indtastning af mål i PM-systemet. Indtastningen kan gennemføres af aftalens parter direkte i systemet.

Når begge parter har godkendt aftalen, ændres aftalens status i systemet til [Afventer virksomheds- og områdemål].

Når aftalerne er godkendt indenfor et område, samler Personale aftalerne i ét ark og fremsendes til samlet, endelig godkendelse hos pågældende underdirektør/direktør.

7.2 Opgørelse af resultater

Opgørelsen af aftalerne sker ved indtastning af resultater for året i PM-systemet. Indtastningen kan gennemføres af aftalens parter direkte i systemet.

Når begge parter har godkendt opgørelsen, ændres aftalens status i systemet til [Afsluttet].

Når opgørelserne er godkendt indenfor et område, samler Personale opgørelserne i et ark og fremsendes til samlet, endelig godkendelse hos pågældende underdirektør/direktør.

7.3 Udbetaling af resultatløn

Gældende for 2013:

Beregning af resultatløn sker ved automatisk beregning i SAP BW. Den beregnede resultatløn overføres herefter til lønudbetaling i SAP.

Fra 2014:

Beregning af resultatopnåelse gennemføres i SAP BW. Den samlede, beregnede resultatopnåelse indlæses i SAP lønsystem, hvor de konkrete lønbeløb beregnes og udbetales.

8. Særlige forhold

8.1 Stillingskift/organisationsændringer

Ved stillingskift lukkes aftalen. Målopfyldelsen for de personlige mål anses for at være indfrie, hvilket giver en udbetalingsgrad på 50 %. Udbetaling afventer årsopgørelsen af virksomheds- og områdemål og udbetales samtidig med øvrige resultatlønsaftaler i maj måned.

Personale modtager via SAP advisering om gennemført stillingskifte. Gammelt skema gøres op og lukkes. Nyt skema oprettes og advisering fremsendes til chef og leder. Den modtagne chef udarbejder ny resultatlønsaftale gældende fra ansættelsestidspunktet og resultatløsmålene tages ind i systemet.

8.2 Fratrædelse

Ved fratrædelse, samt tilfælde hvor DSB vælger at fristille medarbejderen, opgøres resultatlønnen efter følgende principper:

- Målopfyldelsen for aftalen anses for at være indfriet, svarende til en udbetalingsgrad på 50 %

Den udbetalte resultatløn beregnes forholdsmæssigt frem til tidspunktet for fratrædelse.

8.3 Barsel og andet fravær

Barselsperioder, samt perioder med fravær med løn indgår i resultatlønsopgørelsen.

Orlovsperioder uden løn indgår ikke i opgørelsen af resultatlønsaftalen.