

# VELKOMMEN TIL Lederløn 2012

Alt om udviklingen på lønområdet det seneste år. Bliv godt klædt på til din næste lønforhandling, og se, hvad andre ledere i din region og aldersgruppe tjener.

50.408 kr

8%

## ALT OM LEDERLØN 2012

- 2 FIND DIT EGET LØNNIVEAU
- 4 LØNSTATISTIK FOR LEDERE I DEN PRIVATE SEKTOR
- 10 FERIE OG FRIDAGE
- 12 FORSKEL I LØNNEN MELLEM MANDLIGE OG KVINDelige LEDERE
- 15 LØNSTATISTIK FOR LEDERE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

# Find dit eget lønniveau

**14** sider med de bedst underbyggede tal denne sektion byder på. Her i Lederlønnes iPad-version får du en uddybende udgave af Lederløn 2012. Hele undersøgelsen kan læses på [lederne.dk/loen](http://lederne.dk/loen).

Lederløn 2012 giver dig mulighed for at sammenligne, hvad ledere i din egen branche, aldersgruppe og region tjener. Dermed rustes lønstatistikken dig til næste lønforhandling.

Du kan også se, hvordan lønniveauet er i andre egne af landet, eller om andre brancher er mere økonomisk givende. Lederløn 2012 giver ligeledes fingerpeg om lønudviklingen samt

om lønniveauet i det offentlige og i det private samt i forskellen mellem, hvor meget mandlige og kvindelige ledere tjener.

Som en eksklusiv service til de medlemmer, der har svaret på det spørgeskema, der danner grundlag for denne lønstatistik, tilbyder Lederne desuden en individuel sammenligning af deres egne forhold med løn, pension, bonus med videre med andre ledere, der har tilsvarende stilling, anciennitet, uddannelse, branche med videre. Den mulighed findes på [www.lederne.dk/minloen](http://www.lederne.dk/minloen).

**“Lederløn 2012 giver dig mulighed for at sammenligne, hvad ledere i din egen branche, aldersgruppe og region tjener. Dermed rustes lønstatistikken dig til næste lønforhandling.”**  
– Svend Askær



Foto: iStockphoto.com

Statistikken anvender oplysninger om løn fra

## 21.232

medlemmer, hvilket ligger 10 procent over sidste års antal.

### Får DU nok i løn?

Med Lederlønnes lønapplikation kan du nemt og hurtigt beregne din løn, når og hvor du har behov for det.

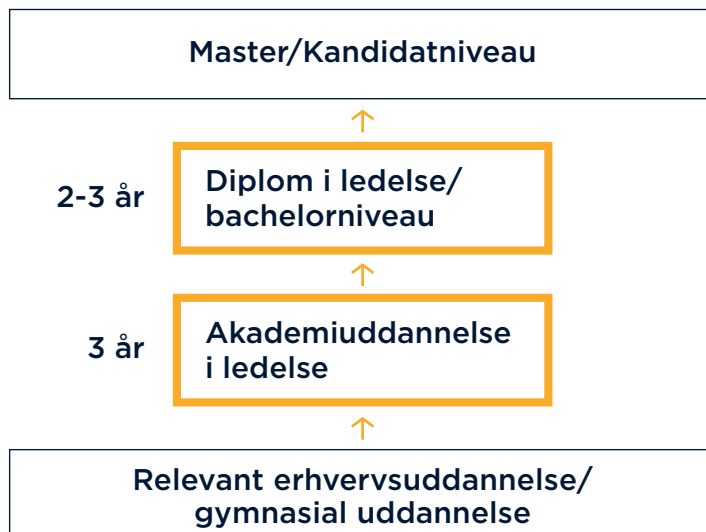
Det kræver, at du har et login til hjemmesiden.

Læs mere her: [www.lederne.dk/loen](http://www.lederne.dk/loen)

## Om Lederløn 2012

Lederne indsamler lønoplysninger blandt alle sine medlemmer i offentlige og private virksomheder.

- Tallene i statistikken er månedslønnen i september måned 2012 inklusiv bonus, overarbejdsbetaling, tillæg, arbejdsgiverens og eget pensionsbidrag, værdi af fri bil og lignende.
- Statistikken anvender oplysninger om løn fra 21.232 medlemmer, hvilket ligger ti procent over sidste års antal. Oplysningerne er indsamlet gennem elektroniske spørgeskemaer. 30 procent af de medlemmer, som fik tilsendt spørgeskemaet via e-mail, har med deres svar leveret data til lønstatistikken. Det store antal besvarelser sikrer en høj grad af pålidelighed i resultaterne.
- I statistikken er der udregnet lønstigninger fra september 2011 til september 2012. For at give et sandfærdigt billede af stigningsprocenten er den beregnet med den sammensætning af stillinger, brancher, virksomhedernes placering i landet med videre, som der var i 2011.
- I tabellerne er der ofte udeladt rækker med "uoplyst", "andet" og eventuelt flere "små" kategorier. Men data for disse grupper er medtaget i totaltallet forneden i tabellen. Det er forklaringen på, at sammentælling af antal i undergrupperne kan være mindre end i den sidste række med "Total".
- I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1-2 point højere eller lavere. Det er ikke udtryk for en fejl, men skyldes, at procentangivelsen er afrundet.
- Lønnen for ledere varierer meget efter den enkelte leder, stilling og virksomhed. Der kan meget nemt være en forskel i månedslønnen på 10-15.000 kroner mellem to ledere, der har samme titel, alder og uddannelsesniveau. Derfor er det vigtigt ikke kun at kigge på gennemsnitslønnen, men også på spredningen.
- I statistikken anvendes, ud over almindelige gennemsnit, de statistiske målkvartiler og 90-procent-fraktiler.
- Nedre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer vil ligge under eller på, mens øvre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer ligger på eller over. Fordelene ved at bruge disse statistiske mål er, at de giver et godt udtryk for, hvordan lønnen er spredt inden for en gruppe, idet halvdelen af gruppen er placeret mellem nedre og øvre kvartil. 90-procent-fraktilen er udtryk for, at kun 10 procent af gruppens medlemmer tjener mere end dette beløb.
- Du kan læse en mere detaljeret beskrivelse af, hvordan statistikken er udarbejdet, og hvordan den forstås, på [lederne.dk/loen\\_svar](http://lederne.dk/loen_svar)



*Uddannelsen er opbygget af moduler, som du kan tage både dag og aften. Vælg efter interesse og tag dem i dit tempo.*

## Bliv en bedre leder og få papir på det

Tag en uddannelse i ledelse sideløbende med dit job. Kvalificer dig f.eks. inden for organisation, personligt lederskab, ledelse i praksis, projektstyring eller human resource.

Tilmeld dig allerede nu! Du kan uddanne dig til og med bachelorniveau.

Studiestart februar 2013. Læs mere på [cphbusiness.dk](http://cphbusiness.dk)

*Tag uddannelsen tæt på offentlig transport i City eller nær motorvejen i Lyngby.*



**cphbusiness**  
COPENHAGEN BUSINESS ACADEMY

# Lønstatistik for ledere i den private sektor

**D**e privatsatte ledere har i gennemsnit opnået en lønstigning på 1,7 procent fra september 2011 til september 2012.

Det er typisk sådan, at man oplever de største lønstigninger i de første ti år af karrieren. Ledere med indtil fem års anciennitet som leder havde en gennemsnitlig lønstigning på 2,6 procent sidste år, ledere med seks til ti års anciennitet en stigning

på 2,0 procent, og ledere med over ti års anciennitet havde en stigning på 1,4 procent.

I samme periode er forbrugerpriserne steget med 2,5 procent. Lederne har altså i gennemsnit oplevet et fald i reallønnen på 0,8 procent (lønstigning for alle inklusiv anciennitet på 1,7 procent minus stigning i forbrugerpriser på 2,5 procent).

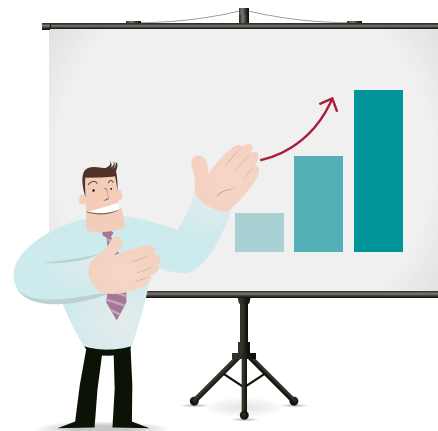
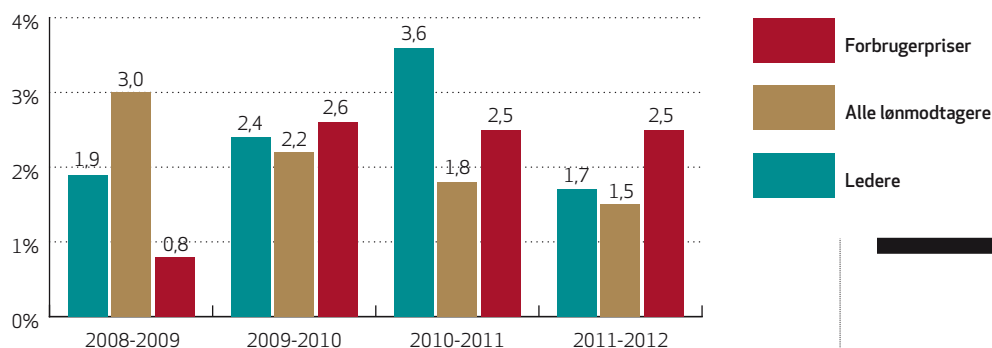
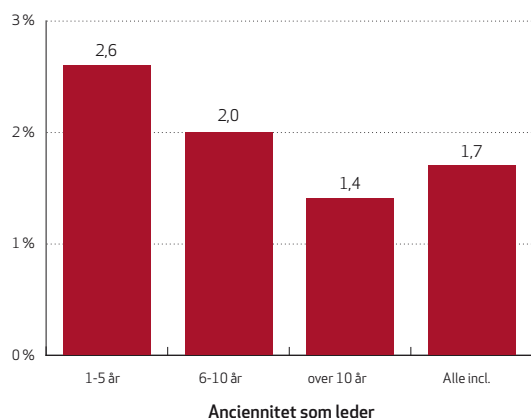


Foto: iStockphoto.com

Udvikling i gennemsnitlig løn og forbrugerpriser 2008-2012 for lønmodtagere og ledere i den private sektor



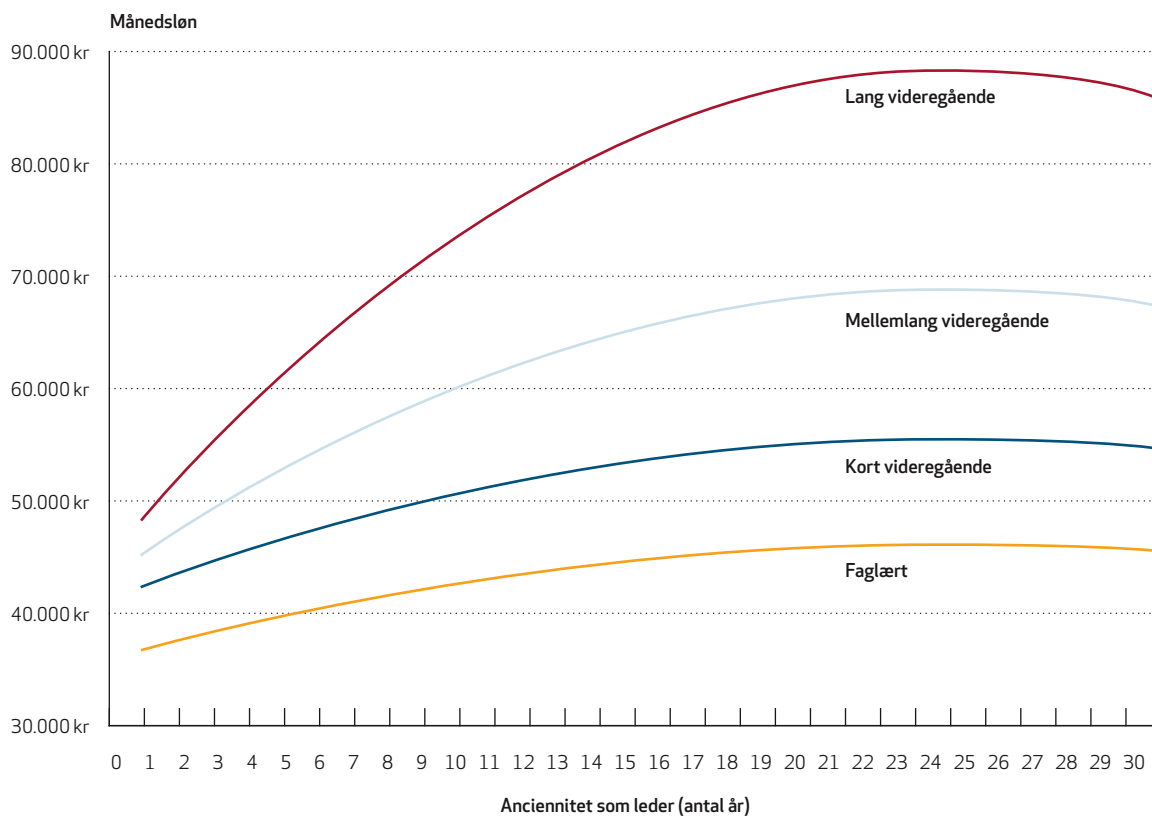
Lønstigninger 2011-2012 incl. anc.



Lederens løn  
topper efter godt  
**20 år**

Lederens løn stiger typisk gennem et langt karriereforløb med de største stigninger i de første ti år af karrieren. Den toppefter gennemsnitligt 20 år som leder, hvorefter gennemsnitslønnen falder en smule.

## Gennemsnitlig lønudvikling efter uddannelsestype



## NÅ DINE MÅL SAMMEN MED OS

-faglighed og resultatskabelse driver os fremad sammen.

*"Vi har igennem processen lært, at strategi har en konkret konsekvens, som vi er blevet udviklet til at være med til at understøtte."*

TV2/DANMARK/SPORTEN

**4**  
IMPROVE

[www.4improve.dk](http://www.4improve.dk)

**Lønnens sammensætning**

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den private sektor er det 37 procent, der har et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit ti procent.

Der er kun en lille gruppe af ledere, hvor en betydelig del af lønnen er direkte afhængig af de opnåede resultater. Kun

for tre procent af ledergruppen udgør bonussen 20 procent af lønnen eller mere.

Ni procent af de privatansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse tillæg udgør kun 0,8 procent af lønnen for alle privatansatte ledere, men udgør hele ni procent af lønnen for de, der får tillæggene.

**37%**

af ledere i den private sektor har et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke.

**9%**

af de privatansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet.

**Lønsammensætningen for ledere i den private sektor**

|   | Andel af ledere, der får dette | Andel af lønnen, der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg |  |
|---|--------------------------------|---|--|
|   |                                | Blandt alle ledere  | Blandt de ledere, der får bonus/tillæg |
| Tillæg (kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed) | 9%                             | 0,8%  | 9%                                     |
| Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lign.  | 37%                            | 3,5%  | 10%                                    |

**Bonus**

| Lederniveau                                | Hvor stor en andel af lønnen udgøres af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende |
|--|--|
| Topleder                                   | 8%   |
| Mellemlider                                | 5%   |
| Linjeleder                                 | 3%   |
| Betroede medarbejdere uden personaleansvar | 3%   |

Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende har størst betydning for toplederne. Det udgør otte procent af lønnen for topledere, men kun tre til fire procent for mellemledere, linjeledere og ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere.

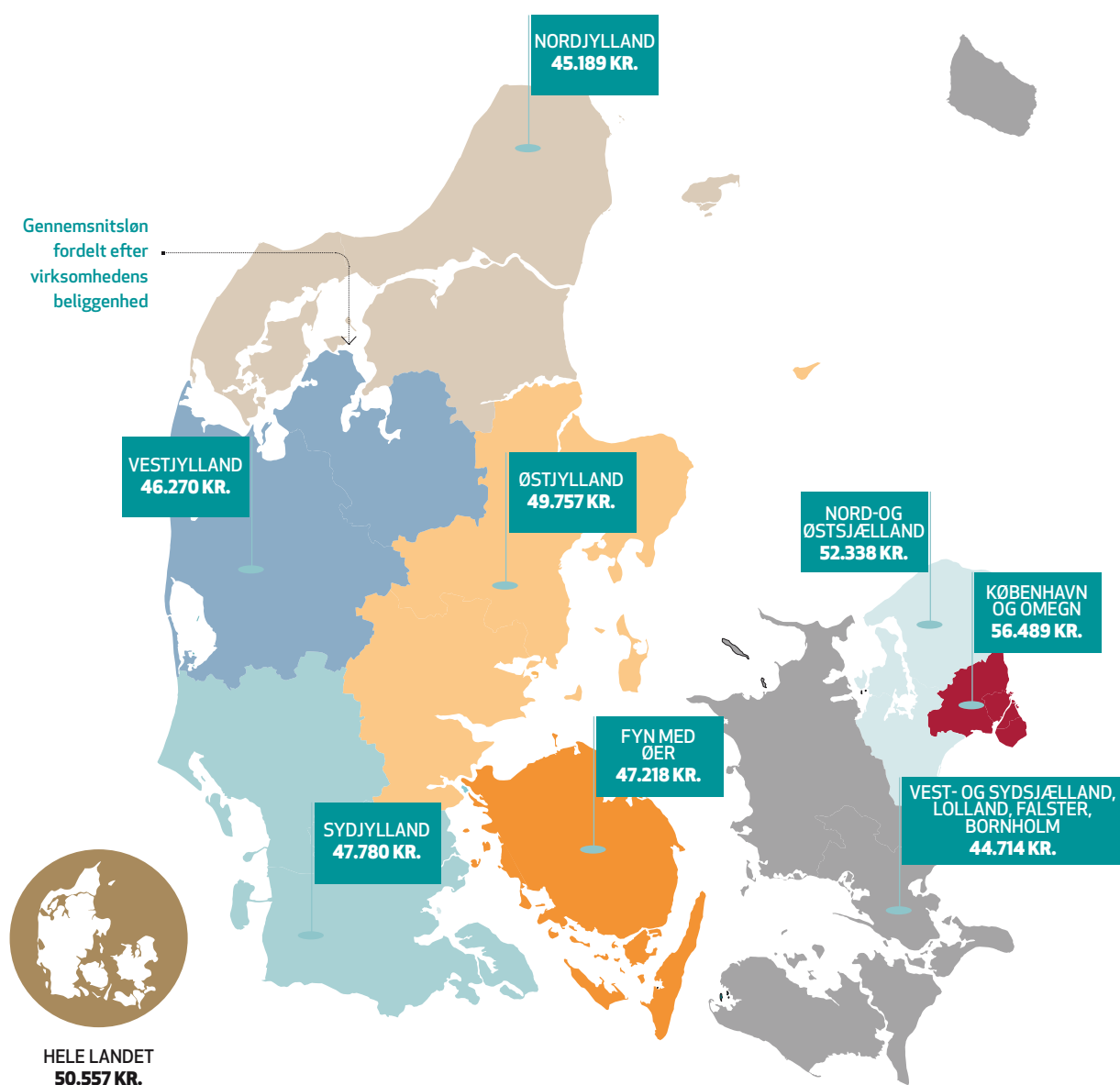
**Lønstigninger fordelt efter hovedbrancher**

|                            | Antal         | Gennemsnit    | Stigning 2011-2012 | Nedre kvartil | Median        | Øvre kvartil  | 90%-fraktil   |
|----------------------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Industri                   | 6.210         | 51.116        | 2,9%               | 38.000        | 45.360        | 58.000        | 75.240        |
| Handel                     | 3.454         | 45.364        | -1,9%              | 32.000        | 40.000        | 52.500        | 69.500        |
| Service                    | 3.021         | 56.802        | 1,2%               | 40.000        | 52.365        | 66.459        | 85.000        |
| Bygge- og anlægsvirksomhed | 1.461         | 48.333        | 3,3%               | 38.000        | 44.000        | 53.000        | 68.000        |
| Transport og rejse         | 1.219         | 51.628        | 3,7%               | 37.450        | 45.780        | 60.000        | 78.000        |
| Andre brancher             | 3.701         | 49.898        | 2,5%               | 37.160        | 45.000        | 56.239        | 72.300        |
| <b>Alle brancher</b>       | <b>19.066</b> | <b>50.557</b> | <b>1,7%</b>        | <b>36.900</b> | <b>45.000</b> | <b>58.000</b> | <b>75.760</b> |

## Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens beliggenhed

|  | Antal         | Gennemsnit    | Stigning<br>2011-2012 | Nedre kvartil | Median        | Øvre kvartil  | 90%- fraktil  |
|--|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| København og omegn                               | 5.913         | 56.489        | 1,17%                 | 40.600        | 50.991        | 65.271        | 85.000        |
| Nord- og Østsjælland                             | 1.598         | 52.338        | 1,29%                 | 37.000        | 47.000        | 60.000        | 80.500        |
| Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm | 1.236         | 44.714        | -0,56%                | 34.000        | 40.900        | 51.003        | 65.000        |
| Fyn med øer                                      | 1.325         | 47.218        | 0,53%                 | 35.225        | 43.000        | 54.500        | 69.885        |
| Sydjylland                                       | 2.954         | 47.780        | 2,43%                 | 36.000        | 43.200        | 54.750        | 70.000        |
| Østjylland                                       | 2.781         | 49.757        | 2,38%                 | 36.450        | 44.720        | 56.000        | 73.000        |
| Vestjylland                                      | 1.525         | 46.270        | 2,50%                 | 35.000        | 42.800        | 52.000        | 66.744        |
| Nordjylland                                      | 1.734         | 45.189        | 2,53%                 | 34.559        | 41.000        | 51.300        | 65.000        |
| <b>Hele Landet</b>                               | <b>19.066</b> | <b>50.557</b> | <b>1,7%</b>           | <b>36.900</b> | <b>45.000</b> | <b>58.000</b> | <b>75.760</b> |

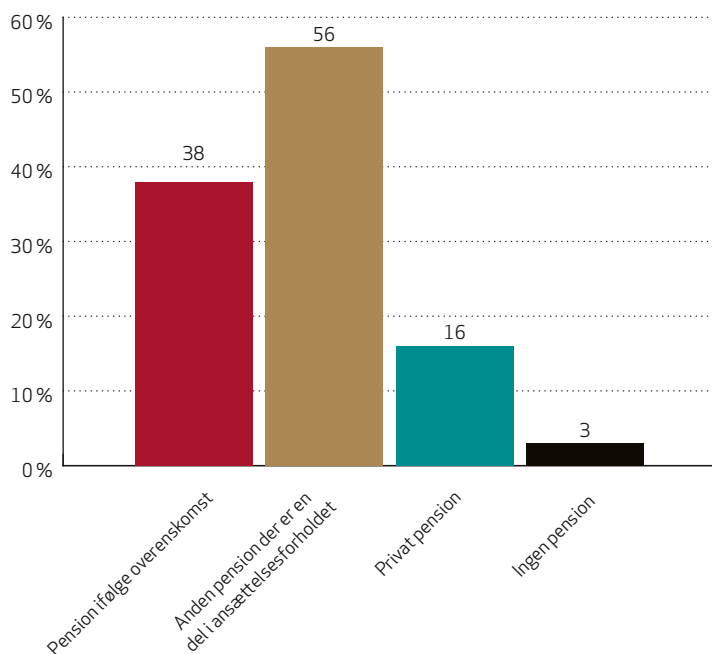
Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele. Detaljeret oplysning om, hvilke kommuner landsdelene består af, kan ses på [www.lederne.dk/lonbegreber](http://www.lederne.dk/lonbegreber).



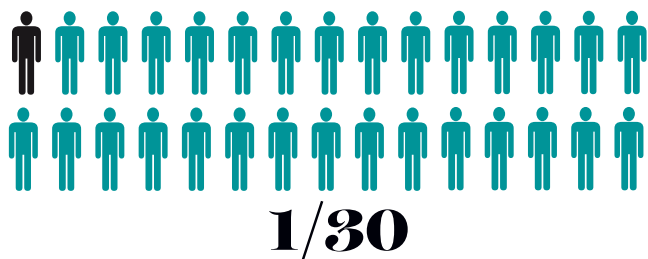
Løn i den private sektor fordelt efter længste erhvervs- eller videregående uddannelse

|  | Antal         | Gennemsnit    | Stigning 2011-2012 | Nedre kvartil | Median        | Øvre kvartil  | 90%-fraktil   |
|--|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ingen udover folkeskoleniveau                            | 876           | 40.606        | 0,53%              | 32.550        | 38.014        | 45.005        | 54.700        |
| Student/HF/HH/HTX o.l.                                   | 1.748         | 46.234        | -1,10%             | 34.000        | 41.325        | 53.045        | 70.000        |
| Faglært, erhvervsfaglig o.l.                             | 5.228         | 42.155        | 0,74%              | 33.500        | 39.500        | 47.262        | 57.000        |
| Kort videregående eller akademi, merkonom, teknonom o.l. | 4.735         | 49.539        | 1,75%              | 38.000        | 45.500        | 55.800        | 70.000        |
| Mellemlang videregående eller diplomuddannelse           | 4.202         | 57.663        | 1,94%              | 43.500        | 53.300        | 66.000        | 83.000        |
| Lang videregående, master eller mere                     | 1.858         | 71.264        | 2,66%              | 51.200        | 65.000        | 83.210        | 108.000       |
| <b>Alle uddannelser</b>                                  | <b>19.066</b> | <b>50.557</b> | <b>1,7%</b>        | <b>36.900</b> | <b>45.000</b> | <b>58.000</b> | <b>75.760</b> |

Pension



En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over **100%**



Pension

Kun en ud af tredive ledere har ikke pensionsordning. De fleste har det gennem deres ansættelsesforhold, men der er også en del, som har en privat pensionsordning, eventuelt som supplement til arbejdsmarkedspensionen. Den gennemsnitlige indbetaling til pension er steget fra 12,3 procent

sidste år til 12,7 procent i år. Tre ud af fire privatansatte ledere indbetaler mindst 15 procent til pension, og kun hver tiende sparer mindre end 7,3 procent op.

På [www.lederne.dk/lederloen](http://www.lederne.dk/lederloen) er der mulighed for at se pensionsdækningen for forskellige stillingskategorier.



## Klausuler i ansættelsen

|   | 2003  | 2005  | 2006  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ingen klausul                           | 77,5% | 78,4% | 80,3% | 80,9% | 79,1% | 80,3% | 81,2% | 81,2% |
| Konkurrenceklausul                      | 20,7% | 19,4% | 17,8% | 16,9% | 15,9% | 14,8% | 14,3% | 13,5% |
| Kundeklausul                            | 5,5%  | 6,5%  | 6,1%  | 6,4%  | 5,4%  | 5,0%  | 5,0%  | 5,0%  |
| Jobklausul                              |       |       |       |       | 4,0%  | 3,7%  | 3,3%  | 4,0%  |
| Heraf                                   |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Både kunde- og konkurrenceklausul       | 3,7%  | 4,3%  | 4,2%  | 4,2%  | 3,3%  | 2,9%  | 2,9%  | 2,7%  |
| Både kunde- og jobklausul               |       |       |       |       | 0,6%  | 0,5%  | 0,4%  | 0,6%  |
| Både job- og konkurrenceklausul         |       |       |       |       | 1,1%  | 0,8%  | 0,8%  | 0,9%  |
| Både kunde-, job- og konkurrenceklausul |       |       |       |       | 0,6%  | 0,4%  | 0,3%  | 0,5%  |

En del ledere har mere end en klausul. Derfor giver det mere end 100 procent, når man tæller sammen. 2009 er første år, hvor der er spurgt om jobklausuler. Dette var en konsekvens af en lovændring, der kræver, at arbejdsgiver oplyser medarbejder om eksistensen af sådanne aftaler.



1/5

## Klausuler

Knap hver femte leder er omfattet af begrænsninger i muligheden for, hvilke ansættelser vedkommende kan tage fremover. Antallet af ledere med klausul har gennem de sidste ti år været ganske svagt faldende.

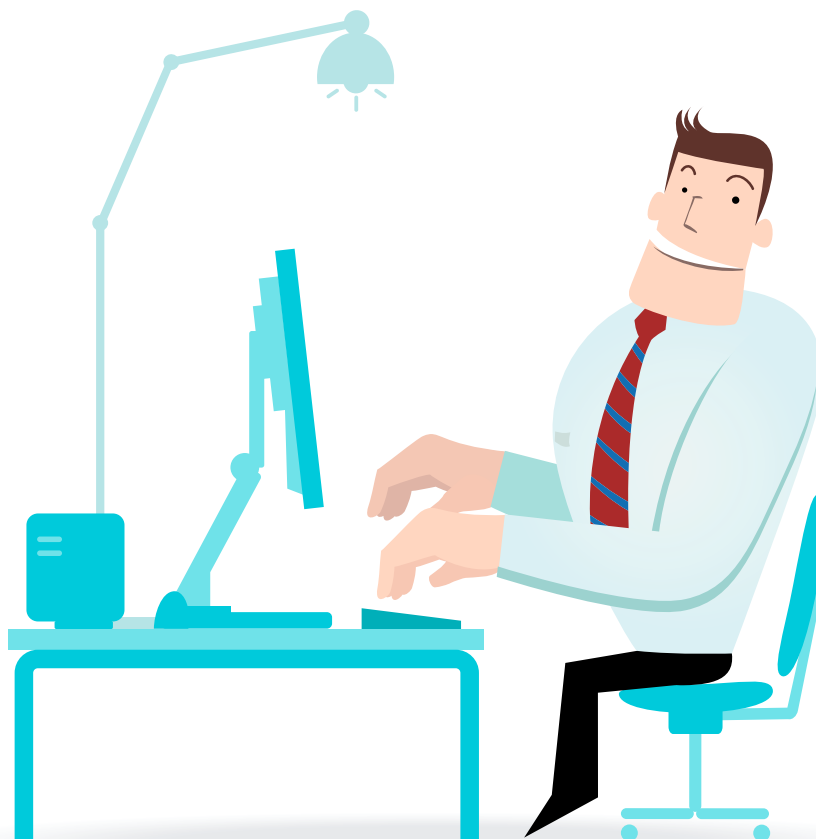


Foto: iStockphoto.com

# Ferie og fridage

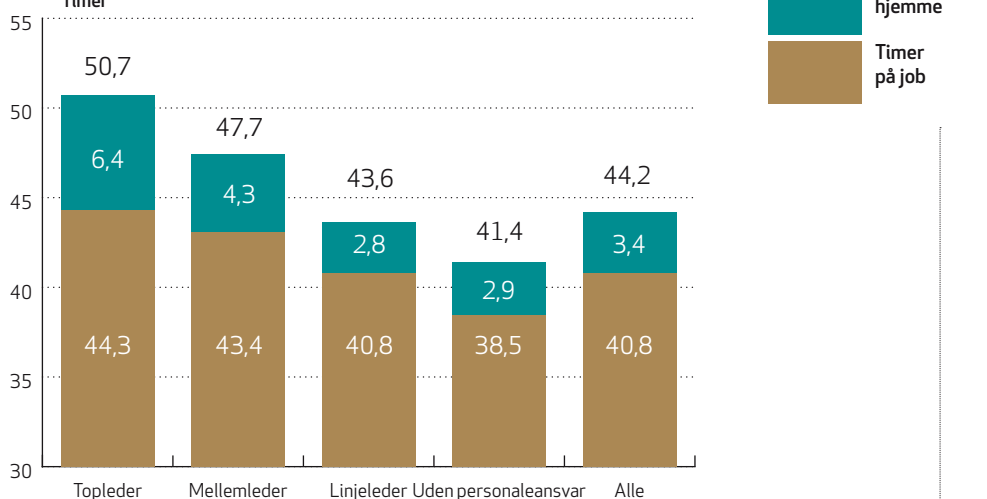
Lederne har typisk seks ugers aftalt ferie og fridage med løn. Helt præcist har de i gennemsnit 29,4 dages ferie med videre. Ud over dette er det stadig mere almindeligt, at virksomhederne giver medarbejderne frihed med løn på særlige

dage, som ikke er officielle helligdage, for eksempel juleaftensdag. Lederne har i gennemsnit fri med løn på 2,6 af disse "uofficielle helligdage", hvilket er uændret i forhold til sidste år.



Foto: iStockphoto.com

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid  
Fordelt efter ledelsesniveau og opdelt på arbejde på arbejdspladsen og hjemme  
Timer



## Ferie og fridage

|   |      |
|---|------|
| Samlet aftalt ferie m.v.<br>Inkl. feriefridage, omsorgsdage m.v.<br>Ekskl. officielle og uofficielle helligdage | 29,4 |
| "Uofficielle helligdage" med løn i gennemsnit<br>(jf. nedenfor)   | 2,6  |
| Samlet frihed med løn   | 32,0 |

## Uofficielle helligdage

Andel, der har frihed med løn - ud over ferie og feriefridage

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Juleaften                      | 85% |
| Nytårsaften                    | 71% |
| Fredag efter Kristi Himmelfart | 27% |
| 1. maj                         | 20% |
| Halv grundlovsdag              | 19% |
| Hele grundlovsdag              | 47% |

## Arbejdstid

Fem ud af seks ledere arbejder mere end 37 timer per uge. Halvdelen af alle ledere, 45 procent, har en arbejdsuge på 45 timer eller mere.

Den gennemsnitlige arbejdstid for ledere er 44,2 timer per uge. Kun to procent af lederne arbejder under 37 timer per uge. I gennemsnit arbejder lederne 3,4 timer ugentligt hjemmefra. Du kan se diagrammet over den samlede ugentlige arbejdstid på [lederne.dk/loen](http://lederne.dk/loen)



**5/6**

Fem ud af seks ledere arbejder mere end 37 timer per uge.



## **Får du den rigtige løn? Tjek din løn på Jobindex!**

Indtast din jobfunktion og erfaring, så fortæller Jobindex dig, hvad andre med samme baggrund som dig får i løn.

**Klik ind på: [www.jobindex.dk/tjekloen](http://www.jobindex.dk/tjekloen)**



# Forskel i lønnen mellem mandlige og kvindelige ledere

## Kvindelige ledere tjener mindre

Ledernes lønstatistik viser en betydelig lønforskel mellem mænd og kvinder. Hvor de mandlige ledere i gennemsnit tjener 51.795 kroner om måneden, må deres kvindelige kolleger nøjes med at få 44.441 kroner om måneden.



**44.441 kr.**

tjener kvindelige ledere i gennemsnit i løn om måneden.



**51.795 kr.**

tjener mandlige ledere i gennemsnit i løn om måneden.

## Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere

|         | Gennemsnitsløn |
|---------|----------------|
| Kvinder | 44.441         |
| Mænd    | 51.795         |

Lønforskellen betyder, at der er en umiddelbar lønforskel på 14,2 procent. Imidlertid er der stor forskel på, hvilke job mænd og kvinder har, så dette tal siger ikke direkte, om mænd tjener mere end kvinder for samme arbejde. For at give et bedre sammenligningsgrundlag er der derfor foretaget en "rensning" af resultaterne, så man kan isolere den kønsbestemte forskel.

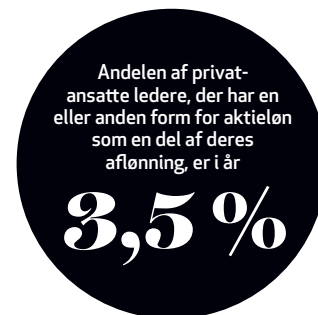
Den således korrigerede lønforskel viser, at kvindelige ledere i gennemsnit tjener 7,0 procent mindre end mænd for den samme type job. Der er her taget højde for de forskelle, der skyldes branche, sektor, stillingstitel, alder, uddannelse, antal lederjobs i karrieren, anciennitet i nuværende stilling, arbejdsstedets placering samt antal underordnede medarbejdere og ledere.

## Der er altså blandt andet modregnet for, at:

- der er flere mandlige ledere i den private sektor, hvor lønnen er højere
- kvinder i gennemsnit har et højere uddannelsesnivea
- mænd og kvinder har forskellige titler
- mænd i gennemsnit er ældre og har længere anciennitet som ledere
- mænd i gennemsnit har ansvar for flere ansatte
- andelen af kvindelige ledere er større øst for Storebælt, hvor lønnen er højere

## Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| Faktisk lønforskel    | 14,2% |
| Korrigeret lønforskel | 7,0%  |



## Aflønning med aktier

Tallet var svagt stigende fra 2003, til det toppede i 2008. Fra finanskrisen ramte i 2008, er andelen af ledere, der får en del af lønnen via aktier, faldet betydeligt. Se hele fordelingen i iPad-versionen af Lederne.

## Personalegoder

Flere vælger en sundhedsordning som "fryns" til deres ansættelse, mens stadig flere vælger den fri avis fra. Se den komplette fordeling af personalegoder i iPad-versionen af Lederne.

## Kvindernes lønefterslæb ændres næsten ikke

Den lønforskel mellem mandlige og kvindelige ledere, der ikke kan forklares med andet end køn, har, siden lederne opgjorde den for første gang i 2003, ligget i intervallet mellem 6,3 og 7,8 procent. Den korrigerede lønforskel er 7,0 procent i 2012, og den var 6,5 procent i 2003.

### Kvindernes lønefterslæb ændres næsten ikke

|                            | Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger |
|----------------------------|--|
| Korrigeret lønforskel 2003 | 6,5%   |
| Korrigeret lønforskel 2008 | 6,5%   |
| Korrigeret lønforskel 2009 | 7,8%   |
| Korrigeret lønforskel 2010 | 6,7%   |
| Korrigeret lønforskel 2011 | 6,3%   |
| Korrigeret lønforskel 2012 | 7,0%   |

## Mindre lønforskel i den offentlige end i den private sektor

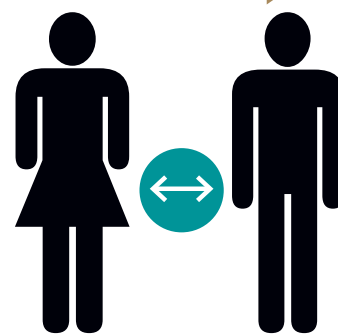
Lønstrukturen og løndannelsen er meget forskellig i den offentlige og den private sektor. Derfor er der lavet en opdeling af resultaterne på de to sektorer.

### Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere

|                         | Gennemsnitsløn |
|-------------------------|----------------|
| <b>Privat sektor</b>    |                |
| Mænd                    | 52.337         |
| Kvinder                 | 45.235         |
| <b>Offentlig sektor</b> |                |
| Mænd                    | 45.631         |
| Kvinder                 | 40.267         |

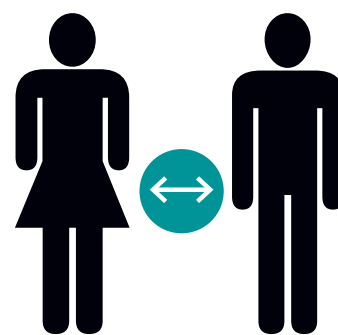
### Faktisk og korrigeret lønforskel for kvinder og mænd

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| <b>Offentlig sektor</b> |       |
| Faktisk lønforskel      | 11,8% |
| Korrigeret lønforskel   | 3,9%  |
| <b>Privat sektor</b>    |       |
| Faktisk lønforskel      | 13,6% |
| Korrigeret lønforskel   | 7,4%  |



# 7,4 %

er lønforskellen for kvinder og mænd i det private erhvervsliv for to ensartede job.



# 3,9 %

er lønforskellen for kvinder og mænd i det offentlige erhvervsliv for to ensartede job.



**D**en korrigerede lønforskel viser, at mandlige ledere i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 3,9 procent mere for det samme job. Dermed er der mindre uforklaret lønforskel på mandlige og kvindelige ledere i den offentlige sektor end i det private erhvervsliv, hvor lønforskellen kan beregnes til 7,4 procent for to ensartede job.

## Personalegoder

Som et supplement til lønnen har de fleste ledere andre elementer i deres lønspakke. Det drejer sig for eksempel om firmabil, fri telefon og betalt computer på privatadressen.

Sundhedsforsikring og idræts- eller motionstilbud knyttet til ansættelsen er vokset løbende de sidste fire år, så 65 procent nu har sundhedsforsikring som led i ansættelsen.

Telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, og betalt hjemme-PC er meget udbredt og ligger rimeligt konstant, så 71 procent af lederne har fri telefon, og 59 procent har betalt hjemme-PC og/eller fri internetadgang.

Firmabil og fri avis er goder, hvis udbredelse er svagt faldende i disse år, så 24 procent nu har fri bil og 16 procent fri avis.

Det er stadig kun to procent af lederne, der har skrevet en aftale om outplacement/genplacering i tilfælde af, at man mister jobbet, ind i deres kontrakt.

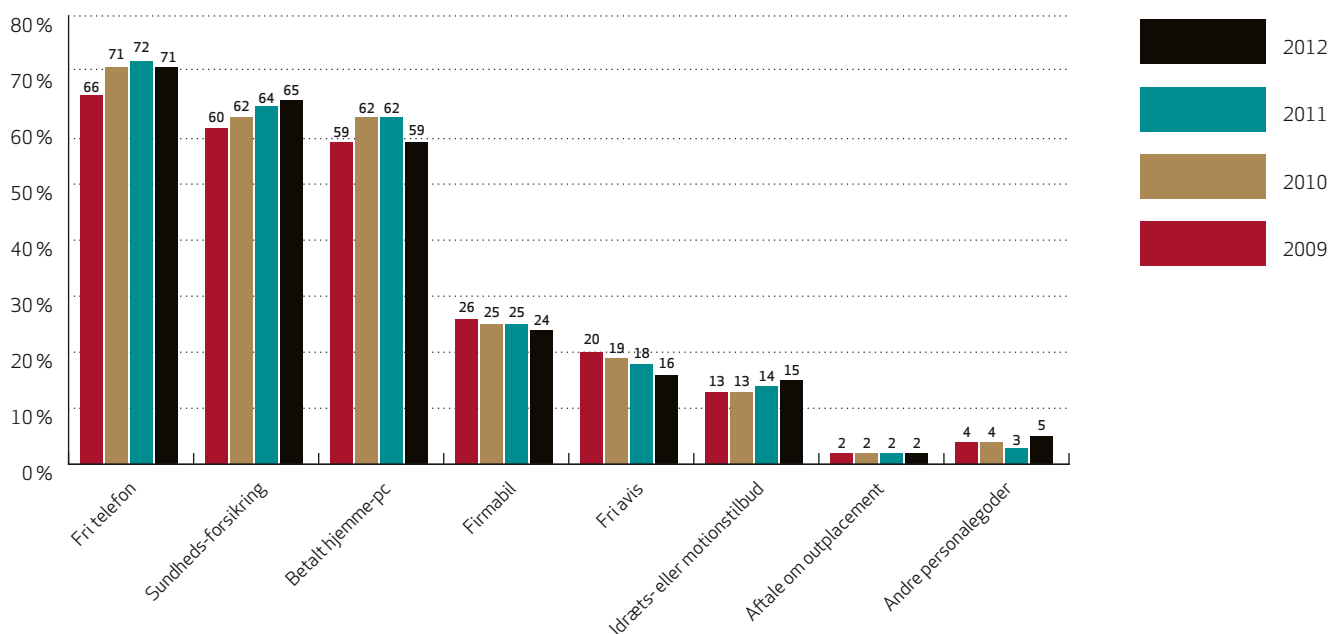


**71%**  
af lederne har fri telefon

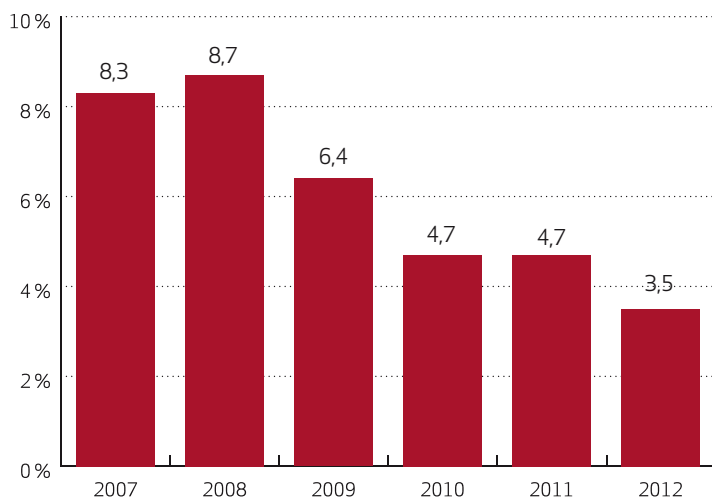


**59%**  
af lederne har betalt hjemme-PC og eller fri internet adgang

Andel af ledere med forskellige personalegoder som led i ansættelsen



Andel af ledere med forskellige former for aktieaflønnig



## Aflønning med aktier

Andelen af privatansatte ledere, der har en eller anden form for aktieløn som en del af deres aflønning, er i år 3,5 procent. Tallet var svagt stigende fra 2003 til det toppede i 2008. Men fra finanskrisen ramte i 2008 er andelen af ledere, der får en del af lønnen via aktier, faldet betydeligt.

Det er typisk de højestlønnede ledere, der har aktieaflønnig som en del af den samlede løn. Blandt gruppen af ledere med en månedsindkomst på over 100.000 kroner har 25 procent en eller anden form for aktieaflønnig, mens det kun drejer sig om under to procent af de ledere, der tjener mindre end 40.000 kroner om måneden.

# Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor

Lønningerne for ledere i den offentlige sektor ligger en del lavere end på det private arbejdsmarked. I gennemsnit tjente en leder i den offentlige sektor 43.382 kroner i september måned 2012 inklusive bonus, tillæg, personalegoder og pension.

Der beregnes ikke lønstigninger for offentligt ansatte ledere. Det skyldes,

at der er så få svar, at en beregning af stigningen for en gruppe med denne sammensætning ville give uanvendelige oplysninger, som ville kunne variere særdeles kraftigt op og ned fra gruppe til gruppe og fra år til år.

Find flere og mere detaljerede oplysninger på [www.lederne.dk/loen](http://www.lederne.dk/loen).

## Lønnens sammensætning

Sammensætningen af lønnen varierer fra leder til leder. I den offentlige sektor er det 21 procent, der har et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit syv procent.

60 procent af de offentligt ansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse tillæg udgør otte procent af lønnen for alle offentligt ansatte ledere, men udgør hele 14 procent af lønnen for de, der får tillæggene.

## Lønsammensætningen for ledere i den offentlige sektor

|   | Andel af ledere, der får dette | Andel af lønnen, der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg |  |
|---|--------------------------------|---|--|
|   |                                | Blandt alle ledere  | Blandt de ledere, der får bonus/tillæg |
| Tillæg (kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed) | 60%                            | 8%  | 14%                                    |
| Bonus   | 21%                            | 1,4%  | 7%                                     |

## Lederløninger i den offentlige sektor

|                                    | Antal        | Gennemsnit    | Nedre kvartil | Median        | Øvre kvartil  | 90%-fraktil   |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Stat                               | 394          | 45.504        | 34.950        | 42.423        | 52.000        | 64.522        |
| Region                             | 176          | 41.416        | 34.000        | 38.000        | 47.452        | 56.180        |
| Kommune                            | 751          | 40.285        | 33.000        | 38.000        | 45.550        | 52.582        |
| Selvejende institution             | 845          | 45.555        | 35.700        | 43.656        | 50.730        | 62.000        |
| <b>Den offentlige sektor i alt</b> | <b>2.166</b> | <b>43.382</b> | <b>34.200</b> | <b>40.746</b> | <b>49.000</b> | <b>59.000</b> |

## Løn i den offentlige sektor fordelt efter virksomhedens beliggenhed

|  | Antal        | Gennemsnit    | Nedre kvartil | Median        | Øvre kvartil  | 90%-fraktil   |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| København og omegn                               | 624          | 47.715        | 37.000        | 45.000        | 53.932        | 66.000        |
| Nord- og Østsjælland                             | 189          | 43.694        | 35.000        | 41.000        | 49.000        | 60.000        |
| Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm | 215          | 41.757        | 34.000        | 39.800        | 47.581        | 55.000        |
| Fyn med øer                                      | 180          | 41.771        | 33.704        | 39.302        | 47.286        | 56.300        |
| Syddjylland                                      | 328          | 41.767        | 33.299        | 39.000        | 47.000        | 56.000        |
| Østjylland                                       | 297          | 41.779        | 33.607        | 39.950        | 48.000        | 55.812        |
| Vestjylland                                      | 136          | 41.274        | 34.000        | 39.100        | 46.757        | 53.000        |
| Nordjylland                                      | 197          | 39.166        | 31.702        | 37.366        | 44.189        | 53.900        |
| <b>Hele landet</b>                               | <b>2.166</b> | <b>43.382</b> | <b>34.200</b> | <b>40.746</b> | <b>49.000</b> | <b>59.000</b> |

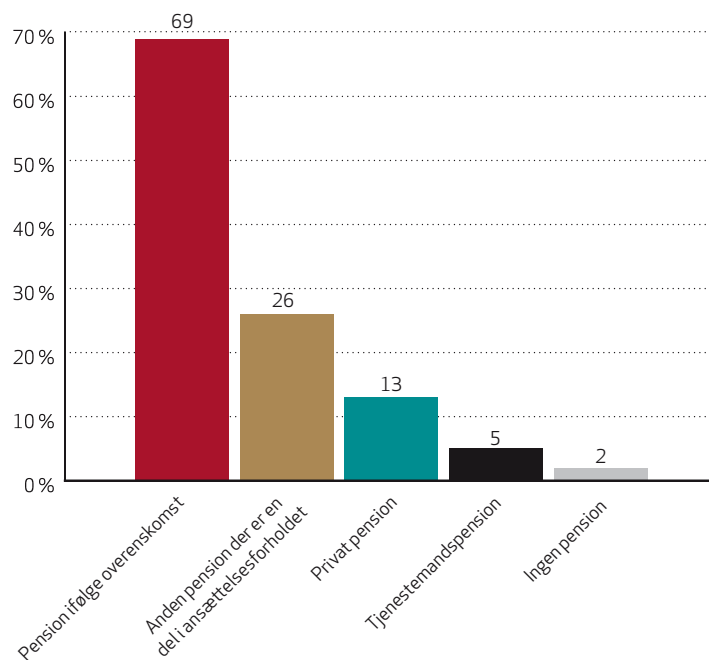
## Pension

Pensionsdækningen er næsten fuldstændig i den offentlige sektor, idet kun 1,7 procent af lederne ikke har en eller anden form for pensionsdækning. I gennemsnit udgør ledernes eget samt arbejdsgiverens bidrag til pension 14,9 procent af lønnen.

En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over

**100%**

## Pension







## Events og store fester

Hvert år hjælper vi vores kunder med at få skabt den helt rigtige fest til deres firma. Fester med indhold, sjov og ballade – nogle med tema, andre med koncerter, events og teambuilding. Vi kan samtidig tilbyde overnatning på 4-stjernet hotel med unik beliggenhed nær Odense centrum og den fynske motorvej. Vores dygtige medarbejdere står parat til at imødekomme jeres ønsker og behov. Ring og hør mere på tlf. 65 56 01 00.

### FACTS

- 4 haller - max kapacitet 5.000 personer ■ 22.000m<sup>2</sup> samlet areal i OCC
- Fuld forplejning fra eget køkken ■ Teknisk assistance/servicecenter
- Samarbejde med førende eventbureauer ■ Blomsterbinderi ■ Nem og gratis parkering



Odense Sport & Event



Odense Boldklub



Odense Congress Center



JVB Concerts

BEST WESTERN Hotel Odense

*"Det havde længe været en drøm for mig at opgradere mine ledelseskompetencer. Jeg var desuden fast besluttet på, at det skulle være på det højeste tænkelige niveau – det skulle være en uddannelse, der flyttede mig både fagligt og personligt."*

*Kirsten Arndal Rotvel, Vice President R&D, Danfoss A/S*



*"På MMT har jeg fået en række teorier, værktøjer og ikke mindst erfaringer, der gør, at jeg lettere kan udvælge, bearbejde og fokusere. Jeg har blandt andet fået modet til at lede ved at stille de rigtige spørgsmål."*

*Lars Aagaard, Group Executive Vice President, Grundfos A/S*

*"Omdrejningspunktet er innovation, og det betyder bl.a., at uddannelsen hjælperen til at se tingene i et andet og bredere perspektiv. Man lærer at angribe problemstillinger på en anden måde, og det er meget inspirerende."*

*Allan V. Rasmussen, Senior Project Manager, LEGO A/S*

## Stå i spidsen for forandring

Tag en Master in Management of Technology  
MMT/E-MBA

Forandring og innovation bliver en stadig vigtigere del af ledelsesarbejdet i danske virksomheder og offentlige organisationer. Aalborg Universitet uddanner årligt mellem 15 og 20 højt specialiserede forandringsledere på den internationalt anerkendte Executive MBA-uddannelse Master in Management of Technology (MMT). Flere af de tungeste ledere i dansk erhvervsliv har en MMT-uddannelse og flere kommer hele tiden til.

Uddannelsen varer to år og er en af de bedste og mest projektorienterede Executive MBA-uddannelser, du kan få. Din læring og formingen af din lederfigur tager udgangspunkt i din egen organisation, og derfor er return on investment meget høj allerede fra første år.

Løsning af organisationens centrale strategiske udfordringer er konstant i fokus, og du bliver den forandringsagent, der i praksis og på papiret kan løse dem.



AALBORG UNIVERSITET



Master in Management of Technology  
Executive MBA

Læs mere på [www.mmt.aau.dk](http://www.mmt.aau.dk)

Ledelse gennem forandring – forandring gennem ledelse

MMT er internationalt certificeret gennem The Executive MBA Council og naturligvis godkendt af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.  
Aalborg Universitet | Fibigerstræde 10 | 9220 Aalborg Ø

# Dette bør du vide om

## SVANEMÆRKET RENGØRING



### Med Svanemærket rengøring får du ...

#### ✓ Opfyldt de skrappeste miljøkrav

OBS!

Svanemærkede rengøringsmidler er en selvfølge, og udgør kun en brøkdel af de skrappe miljøkrav og etiske krav, vi som rengøringselskab skal opfylde for at være Svanemærket.

#### ✓ Sikkerhed for gode medarbejderforhold

OBS!

Ved at købe Svanemærket rengøring kan virksomheder over for egne interessenter dokumentere, at man bevidst har valgt en rengøringsløsning, der giver sikkerhed for anstændig behandling og ordentlige forhold for medarbejderne.

#### ✓ Garanti for høj etik og ansvarlighed

OBS!

Svanemærket giver rengøringskunder garanti for, at leverandøren opfylder alle relevante krav og regler i lovgivning og overenskomster. **Ingen risiko** for illegal arbejdskraft, sort arbejde, underbetaling, momssnyd, skatteunddragelse eller anden form for overtrædelse.

Anders Andersens Rengøring er **Danmarks eneste** landsdækkende rengøringselskab, der har opnået Svanemærkning. Licens nr. 576-035.

**RING 43 99 99 99** - og få en særdeles attraktiv pris på Svanemærket kvalitetsrengøring, udført af veluddannede og tilfredse medarbejdere.

## Anders Andersen's Rengøring

