

Lederløn 2015



Velkommen til Lederløn 2015

21 sider med de bedst underbyggede tal for lederes løn i Danmark netop nu. Lederløn 2015 giver mulighed for at sammenligne, hvad ledere i din egen branche, aldersgruppe og region tjener. Dermed ruster lønstatistikken dig til næste lønforhandling.

Du kan også se, hvordan lønniveauet er i andre egne af landet. Lederløn 2015 giver ligeledes fingerpeg om lønniveauet i det offentlige og i det private samt i forskellen mellem, hvor meget mandlige og kvindelige ledere tjener.

Tabeller med oplysning om gennemsnitsløn og lønspredning fordelt på brancher og stillingsbetegnelser er ikke med i den trykte udgave af Lederløn 2015, men kan i stedet findes på [Ledernes hjemmeside](#).

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Om lederløn 2015	3
Lønstatistik for ledere i den private sektor	5
Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor	16
Analyse af forskellen i lønnen mellem mandlige og kvindelige ledere	20

Om Lederløn 2015

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

Tallene i statistikken er månedslønnen i september måned 2015 inklusiv bonus, overarbejdsbetaling, tillæg, arbejdsgiverens og eget pensionsbidrag, værdi af fri bil og lignende.

Statistikken anvender oplysninger om løn fra 18.626 medlemmer, hvilket ligger otte procent under sidste års antal. Oplysningerne er indsamlet gennem elektroniske spørgeskemaer. 22 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 2014 til september 2015. 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 2014.

I tabellerne er der ofte udeladt rækker med "Uoplyst", "Andet" og eventuelt flere små kategorier. Data for disse grupper er dog medtaget i totaltallet for neden 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. Lederløn er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov.

De anvendte mål

Lønnen for ledere varierer meget. 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, udover almindelige gennemsnit, de statistiske mål kvartiler og 90-procent-fraktiler.

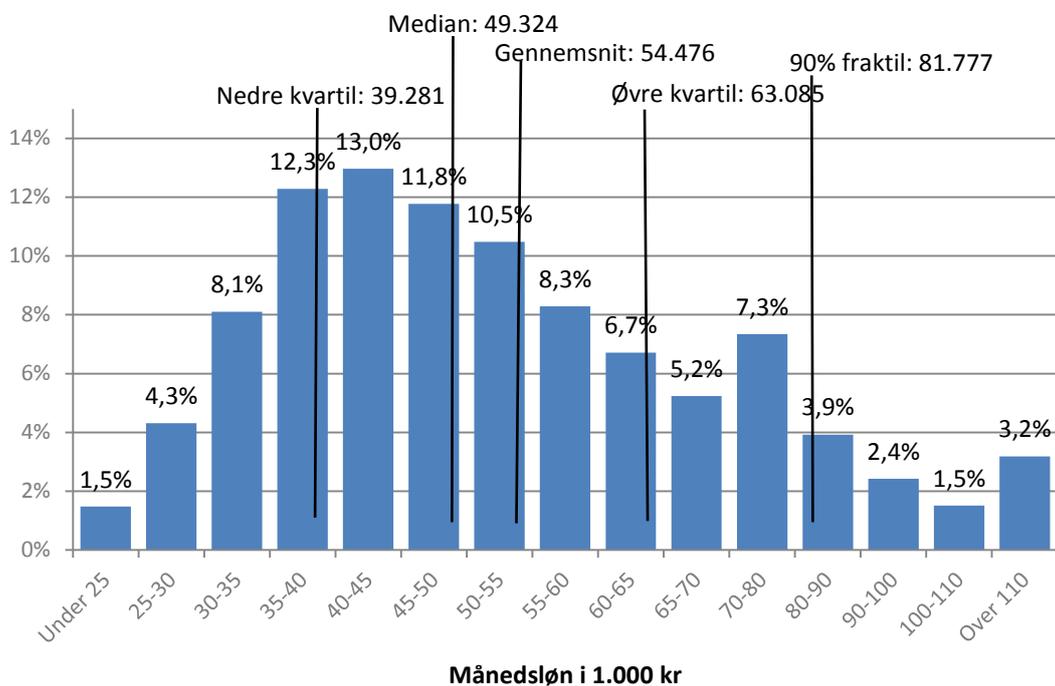
- Nedre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer vil ligge under eller på.
- Øvre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer ligger på eller over.
- 90-procent-fraktilen betyder, at kun 10 procent i den pågældende gruppe tjener dette eller mere end dette beløb.
- Medianen er den løn, som personen i midt i den pågældende gruppe tjener.

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. Årets lønstatistik viser, at 25 procent af lederne i den private sektor tjente mindre end 39.281 kroner i september måned (nedre kvartil), mens der omvendt var 25 procent, som tjente mere end 63.085 kroner i september måned (øvre kvartil).

I september 2015 lå 90 procent fraktilen for ledere ansat i den private sektor på 81.777 kroner om måneden.

Man kan læse mere detaljeret om, hvorledes statistikken er udarbejdet, og hvorledes den kan forstås på [Ledernes hjemmeside](#).

Figur 1. Lønspredning for ledere i den private sektor 2015



Find flere og mere detaljerede oplysninger på www.lederne.dk

Man kan bruge redskaberne på Ledernes hjemmeside til at finde mere detaljerede oplysninger om løn, pension med videre for bestemte stillinger.

Tabellerne i denne rapport viser gruppe for gruppe præcist, hvad de personer, der har svaret, tjener. Men fordi lederne og deres arbejdsmarked er så varieret, kan det være svært at finde de helt rigtige tal for dig. Der er ikke mange, der ligesom dig for eksempel er finansdirektør i transportmiddelindustrien i Østjylland, er 47 år og har en mellemlang videregående uddannelse, fire lederstillinger i karrieren og så videre.

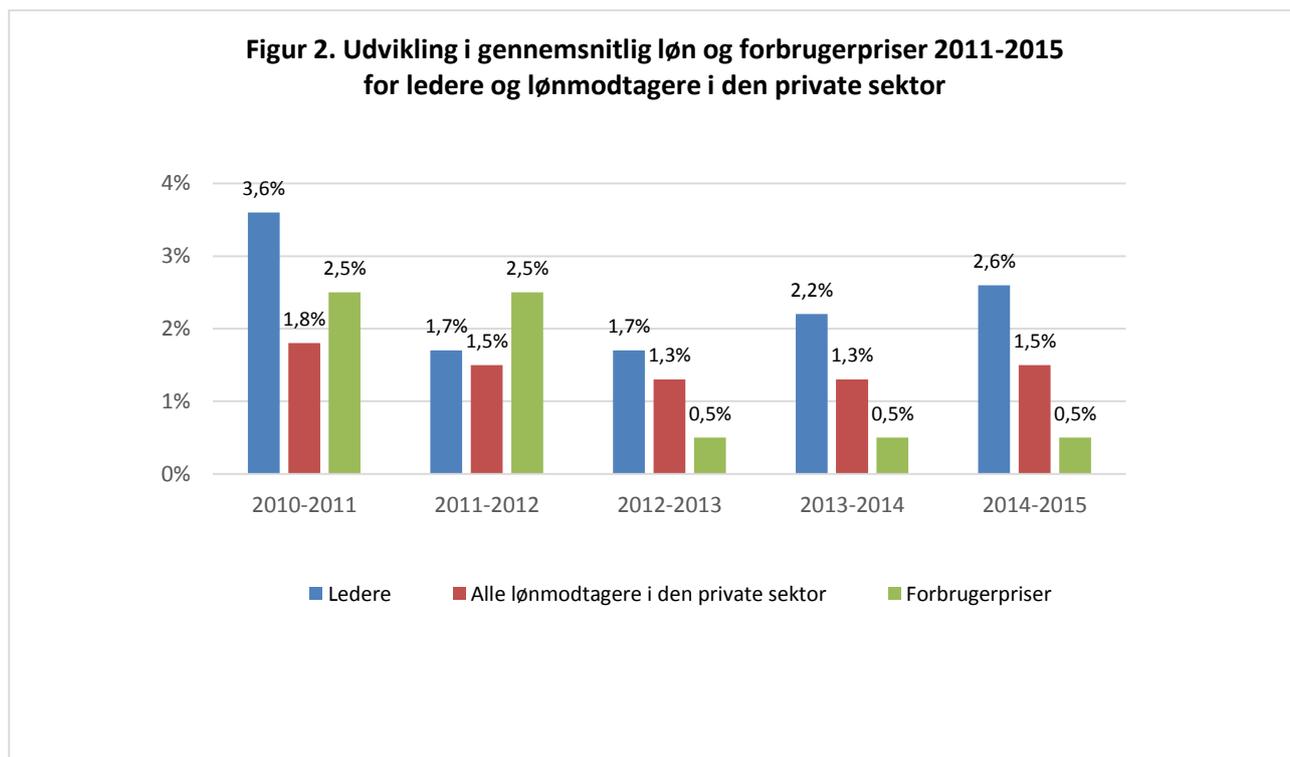
Til at løse problemet med "at finde tal om sig selv" har Lederne udviklet en matematisk statistisk analysemodel. Alle svar fra alle medlemmer hældes ned i én bønne. Statistikprogrammet sættes til at regne på, hvilke variabler der har mest forklaringskraft, og hvor meget hver enkelt betyder. Ud i den anden ende kommer en mængde tal, som viser, hvordan statistikken ville se ud, hvis der faktisk eksisterede mange andre med samme alder, uddannelse, geografi, anciennitet, stilling, branche med mere som dig. Den statistiske model er særdeles robust og pålidelig. Den kommer ud med ganske præcise og detaljerede tal, og de kan ses på [Ledernes hjemmeside](http://www.lederne.dk). Modellen er det bedste redskab til at vurdere den aktuelle markedssituation for lederes løn.

Husk altid: Statistikken er ikke en facitliste, men en markedsanalyse. Kig ikke udelukkende på gennemsnitstallet. Der er særdeles stor individuel variation i lederes lønforhold. Der er ikke to ledere, som er ens, så kig både på gennemsnit og spredningen i lønnen, og vurder så, hvad markedet kan bære for lige præcis din stilling, din virksomhed, dine kvalifikationer og din indsats. Tabeller med oplysning om gennemsnitslønnen og lønspredning fordelt på stilling kan ses [her](#).

Lønstatistik for ledere i den private sektor

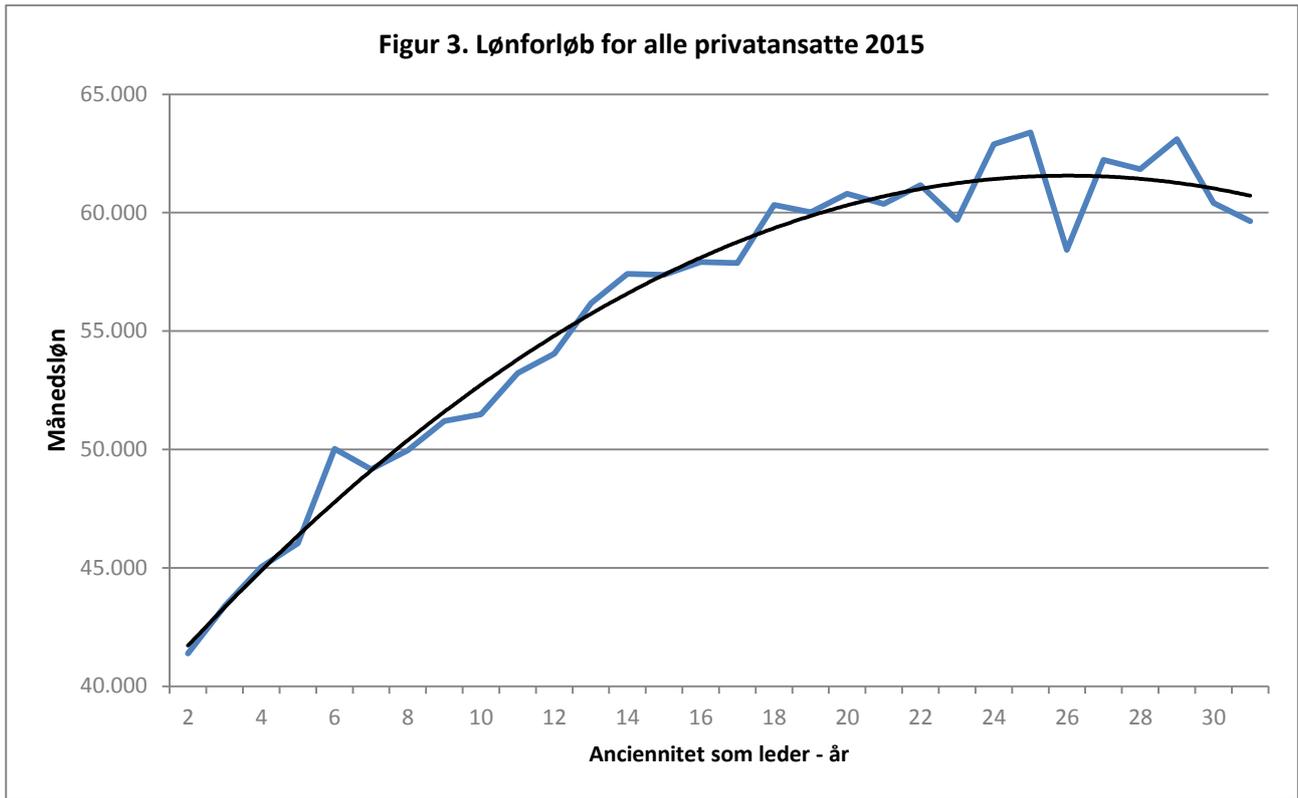
De privatansatte ledere har i gennemsnit opnået en lønstigning på 2,6 procent fra september 2014 til september 2015.

I samme periode er forbrugerpriserne steget med 0,5 procent. Lederne har altså i gennemsnit oplevet en stigning i reallønnen på 2,1 procent (lønstigning for alle på 2,6 procent minus stigning i forbrugerpriser på 0,5 procent). Den gennemsnitlige månedsløn er 54.476 kr.

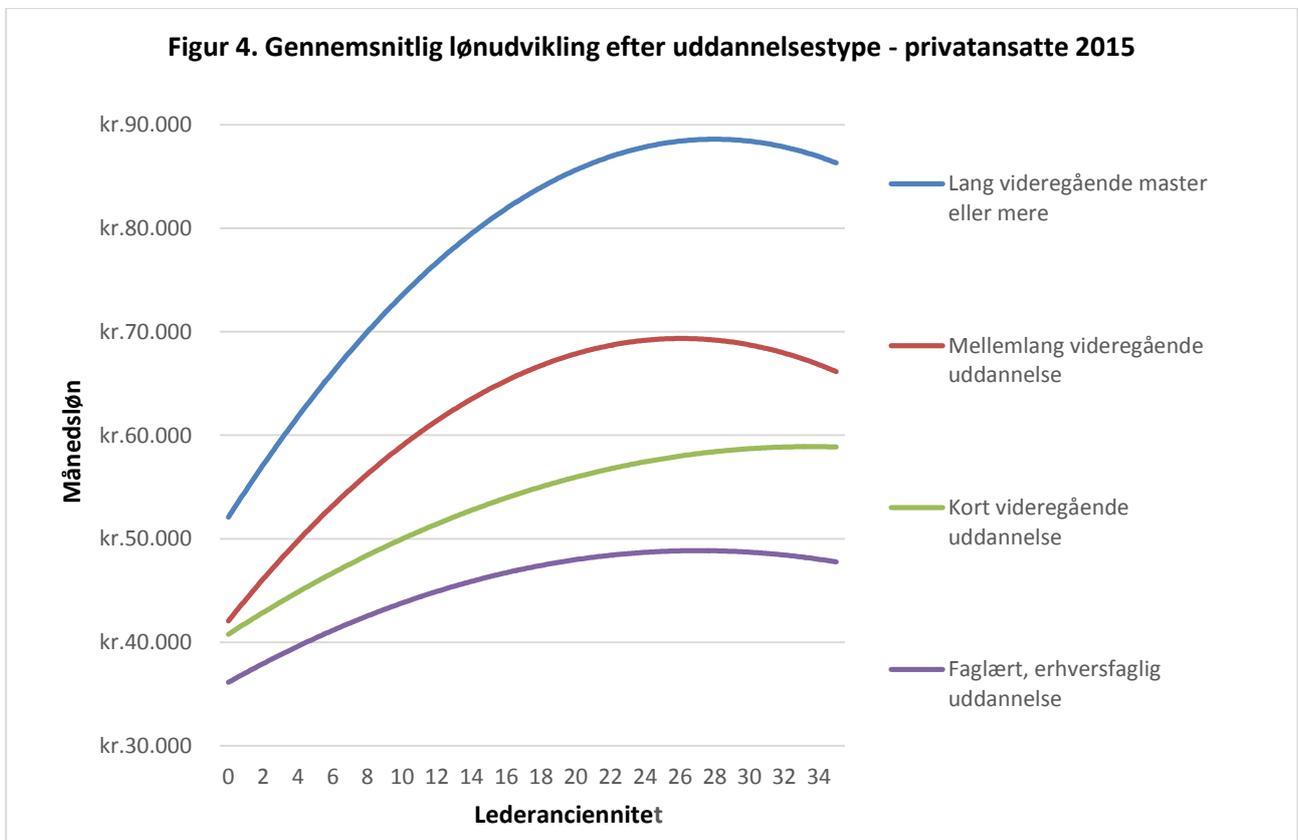


Kilde: Lederløn 2011-2015, Danmarks Statistik samt egne beregninger. Lønstigning "Alle lønmodtagere i den private sektor" er baseret på Danmarks Statistiks tal for 3. kvartal 2015.

Lederens løn stiger typisk gennem et langt karriereforløb med de største stigninger i de første ti år af karrieren. Den toppes efter gennemsnitlig 24 år som leder, hvorefter gennemsnitslønnen falder en smule (figur 3).



Lederens lønudvikling i løbet af karrieren varierer meget efter uddannelsesniveau. Jo højere uddannelse, jo hurtigere, mere og længere stiger lønnen (figur 4).



Løn og lønstigninger i den private sektor

Nedenfor er løn og lønstigninger i den private sektor på følgende variable

- Virksomhedens beliggenhed
- Virksomhedens størrelse
- Ledelsesniveau
- Uddannelsesniveau
- Alder

Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens beliggenhed

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2014-2015	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
København og omegn	5.303	60.589	2,5 %	43.378	55.000	70.700	91.000
Nord- og Østsjælland	1.427	55.531	1,0 %	40.000	50.000	64.200	85.000
Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	1.015	48.295	2,7 %	35.800	44.400	56.500	71.000
Fyn m. øer	1.139	51.473	4,6 %	36.500	46.500	60.000	75.790
Syddjylland	2.466	51.994	3,6 %	38.156	47.020	60.000	76.886
Østjylland	2.551	52.895	3,4 %	38.400	48.160	61.000	76.400
Vestjylland	1.237	49.444	2,2 %	37.800	45.000	55.500	72.075
Nordjylland	1.447	49.047	4,6 %	36.134	44.050	55.500	71.000
Hele Landet	16.585	54.476	2,6 %	39.281	49.324	63.085	81.777

Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele.

Detaljeret oplysning om hvilke kommuner landsdelene består af kan ses på [Ledernes hjemmeside](#).

Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens størrelse

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2014-2015	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
1-49 ansatte	3.154	47.250	2,4 %	35.350	43.200	54.500	69.590
50-99 ansatte	1.506	52.116	2,9 %	39.000	47.049	59.611	76.000
100-249 ansatte	1.992	54.513	5,3 %	39.000	48.296	62.632	82.000
250-499 ansatte	1.342	56.165	2,7 %	40.000	50.000	64.000	84.346
500 eller flere ansatte	8.591	57.270	2,1 %	41.000	52.000	67.000	85.600
Alle virksomheder	16.585	54.476	2,6 %	39.281	49.324	63.085	81.777

Løn i den private sektor fordelt efter ledelsesniveau

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2014-2015	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Topleder	1.378	92.775	2,2 %	67.416	86.000	110.000	135.000
Mellemlider	3.411	61.070	2,9 %	45.000	57.000	72.525	90.000
Linjeleder	6.910	48.360	2,8 %	37.000	45.479	57.000	70.000
Uden personaleansvar/ Betroet medarbejder	4.886	47.720	2,2 %	38.000	45.500	55.000	65.200
Alle	16.585	54.476	2,6 %	39.281	49.324	63.085	81.777

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

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2014-2015	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Ingen udover folkeskoleniveau	613	43.141	4,7 %	33.400	39.000	47.500	62.000
Student/HF/HH/HTX o. l	1.426	49.203	3,7 %	35.000	44.500	57.200	72.000
Faglært, erhvervsfaglig uddannelse	4.002	44.360	3,5 %	35.000	41.016	50.000	61.950
Kort videregående uddannelse	4.119	52.009	2,1 %	40.000	48.377	59.150	72.912
Mellemlang videregående uddannelse	4.057	60.980	3,0 %	45.500	56.125	70.500	89.802
Lang videregående uddannelse, master eller mere	2.106	73.949	2,7 %	55.000	67.000	85.000	112.500
Alle uddannelser	16.585	54.476	2,6 %	39.281	49.324	63.085	81.777

Løn i den private sektor fordelt efter alder

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2014-2015	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
18-30 år	786	33.878	2,2 %	26.460	32.000	38.970	46.750
31-34 år	862	43.149	2,2 %	34.000	40.550	50.000	60.469
35-39 år	1.758	50.100	1,0 %	37.000	46.356	59.000	73.500
40-44 år	2.925	55.772	2,9 %	41.000	50.852	65.000	82.000
45-49 år	3.612	57.925	1,5 %	41.793	51.772	67.500	87.000
50-54 år	3.426	58.351	4,4 %	42.000	52.000	66.925	88.522
55-59 år	2.149	56.268	2,2 %	40.450	50.460	64.200	84.000
Over 60 år	1.067	54.727	3,2 %	40.539	49.829	61.860	80.000
Alle	16.585	54.476	2,6 %	39.281	49.324	63.085	81.777

Lønnens sammensætning

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den private sektor er det 41 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 fem procent af ledergruppen udgør bonussen 20 procent af lønnen eller mere.

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

Lønsammensætningen for ledere i den private sektor

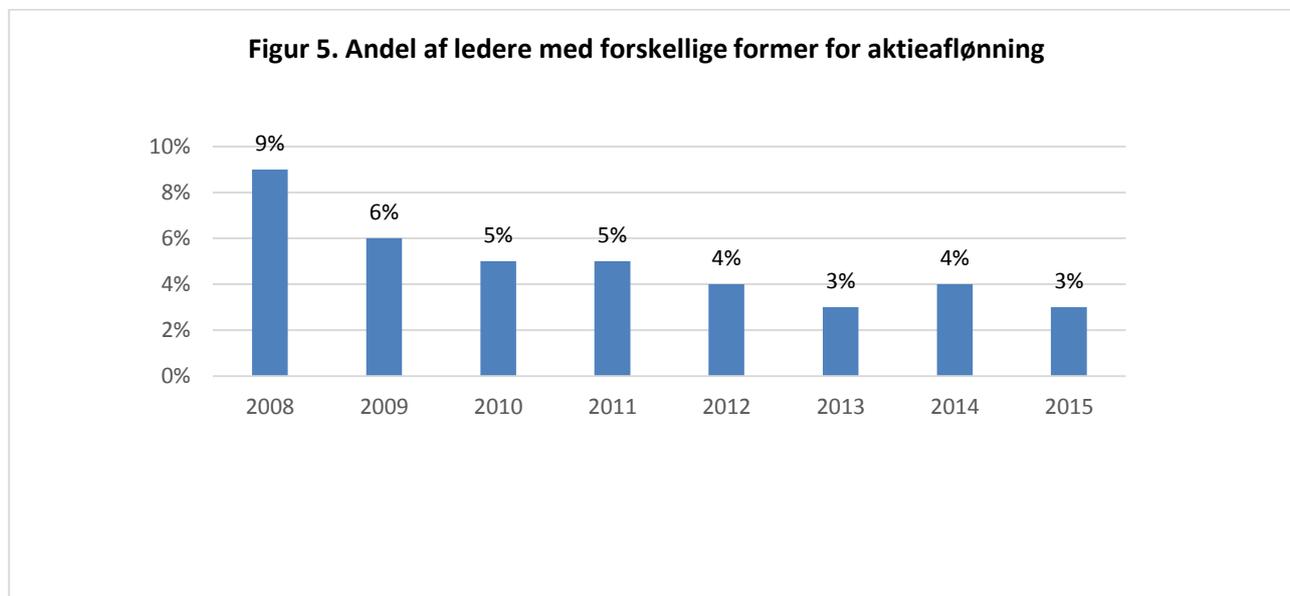
	Andel af ledere der får dette	Andel af lønnen, der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg i procent	
		Blandt alle ledere	Blandt de ledere der får bonus/tillæg
Tillæg (kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed)	8 %	1 %	9 %
Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende	41 %	4 %	10 %

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

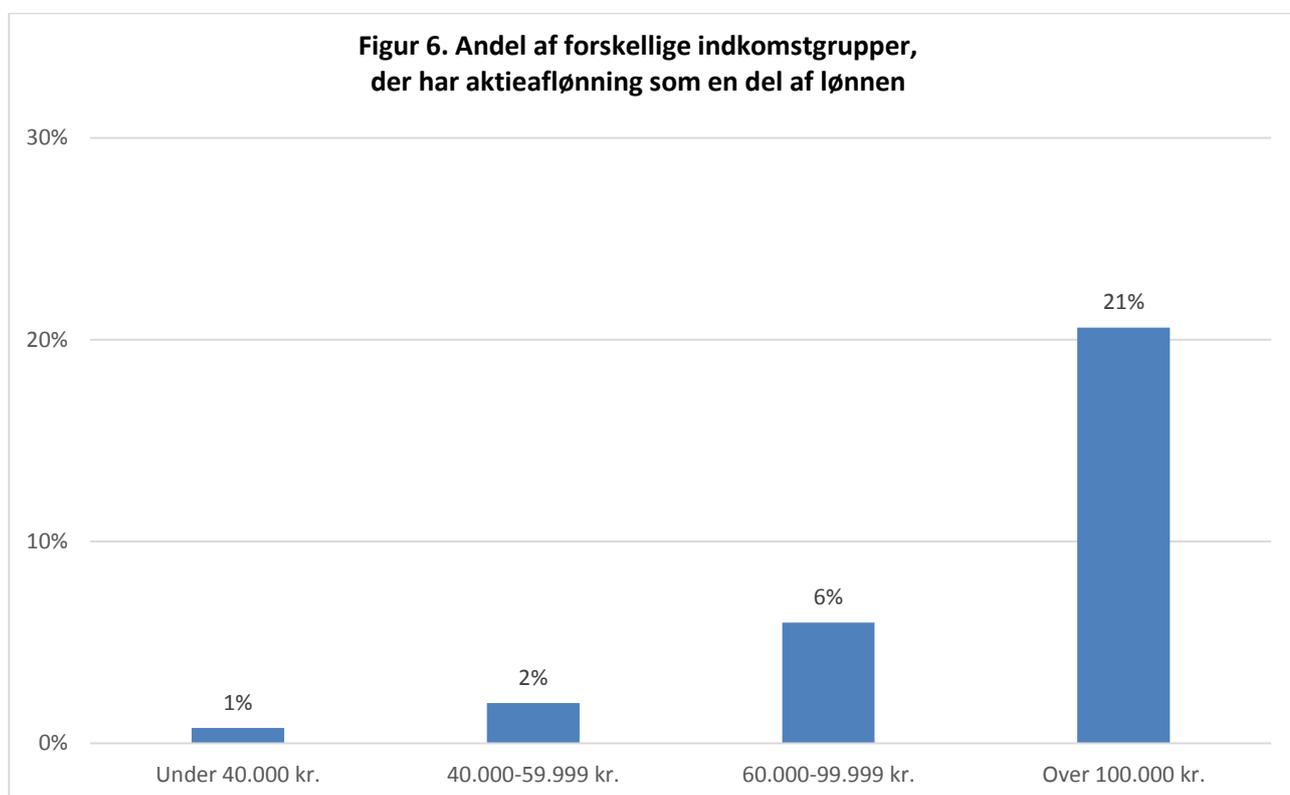
Ledelsesniveau	Hvor stor en andel af lønnen udgøres af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende
Topleder	9 %
Mellemleder	5 %
Linjeleder	3 %
Leder uden personaleansvar / Betroet medarbejder	3 %

Aflønning med aktier

Andelen af privatansatte ledere, der har en eller anden form for aktieløn som en del af deres aflønning, er i år tre 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.



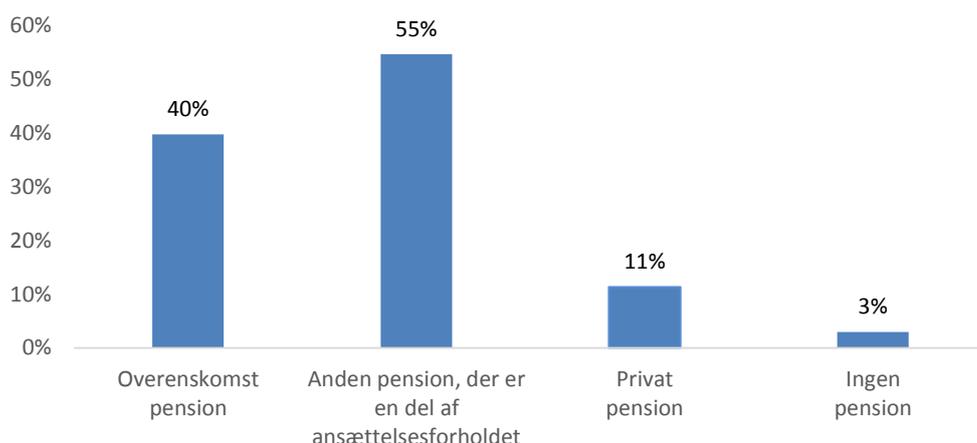
Det er typisk de højestlønnede ledere, der har aktieafløning som en del af den samlede løn. Blandt gruppen af ledere med en månedsindkomst på over 100.000 kroner har 21 procent en eller anden form for aktieafløning, mens det kun drejer sig om under én procent af de ledere, der tjener mindre end 40.000 kroner om måneden.



Pension

Kun tre procent af 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 uændret 12,7 procent i forhold til sidste år. Tre ud af fire privatansatte ledere indbetaler mindst 15 procent til pension, og kun hver tiende sparer mindre end 7,9 procent op.

Figur 7. Pension fordelt på forskellige pensionsformer



En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over 100 procent. På [Ledernes hjemmeside](#) er der mulighed for at se pensionsdækningen for forskellige stillingskategorier.

Personalegoder

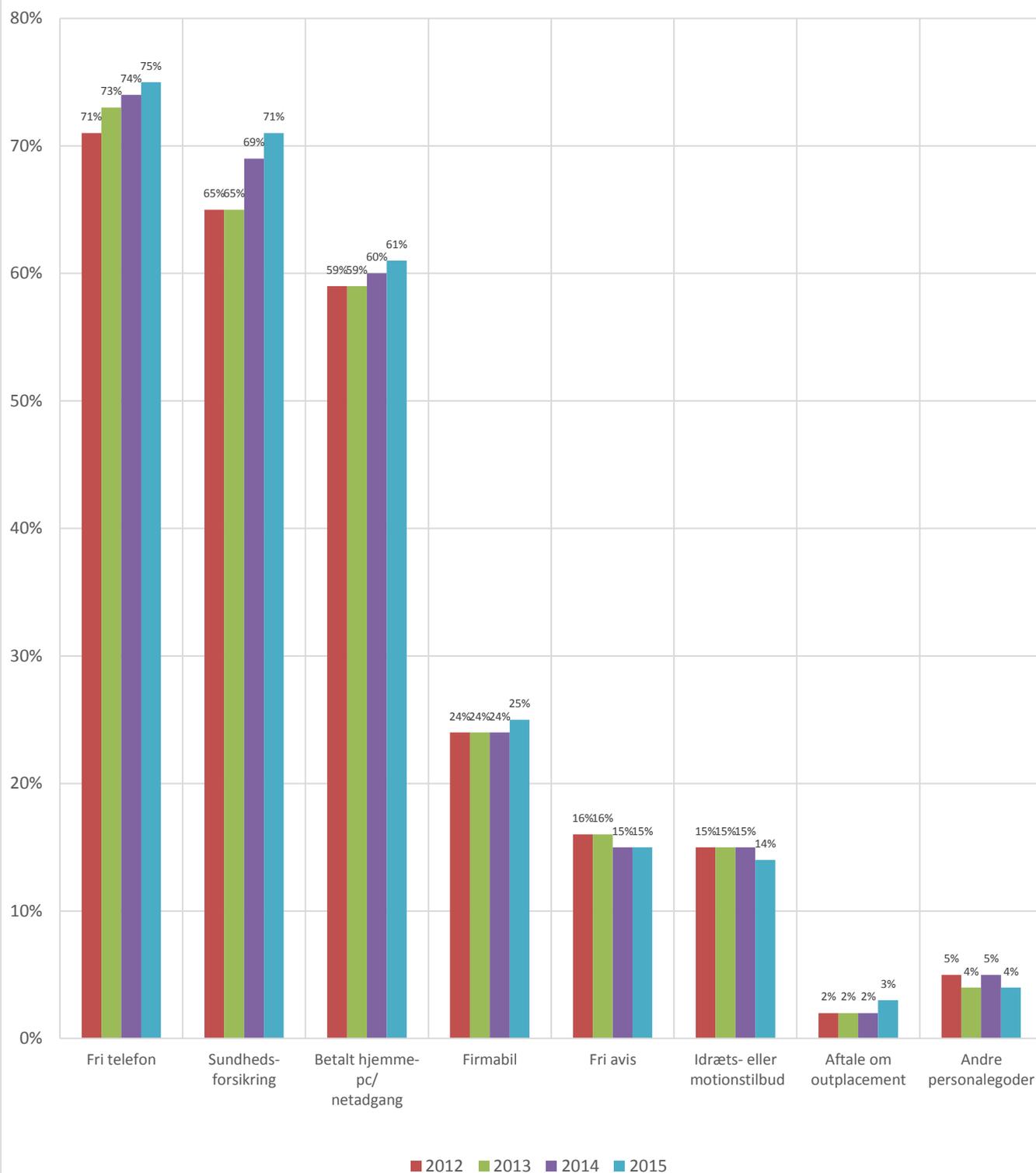
Som et supplement til lønnen har de fleste ledere andre elementer i deres lønpakke. Det drejer sig for eksempel om firmabil, fri telefon og betalt computer på privat adressen.

Sundhedsforsikring knyttet til ansættelsen er vokset en smule de sidste fire år, så 71 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 75 procent af lederne har fri telefon, og 61 har betalt hjemme-PC og/eller fri internetadgang.

Fri avis er uændret, så 15 procent har fri avis. Det er kun tre procent af lederne, der har skrevet en aftale om outplacement/genplacering, i tilfælde af at man mister jobbet, ind i deres kontrakt.

Figur 8. Andel af ledere med forskellige personalegoder som led i ansættelsen



Klausuler i ansættelsen

Knap hver femte leder er omfattet af begrænsninger i muligheden for, hvilke ansættelser vedkommende kan tage fremover. Andelen af ledere med og uden klausul har gennem årene ligget nogenlunde stabilt.

Andel af ledere med klausuler i ansættelsen

	2006	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Ingen klausul	80 %	79 %	81 %	81 %	81 %	81 %	81 %
Konkurrenceklausul	18 %	16 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %
Kundeklausul	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %
Jobklausul	-	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %
Heraf							
Både kunde- og konkurrenceklausul	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Både kunde- og jobklausul	-	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Både job- og konkurrenceklausul	-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Både kunde-, job- og konkurrenceklausul	-	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %

En del ledere har mere end en klausul. Derfor giver det mere end 100 procent, når man tæller sammen. 2009 var det 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.

Ferie og fridage

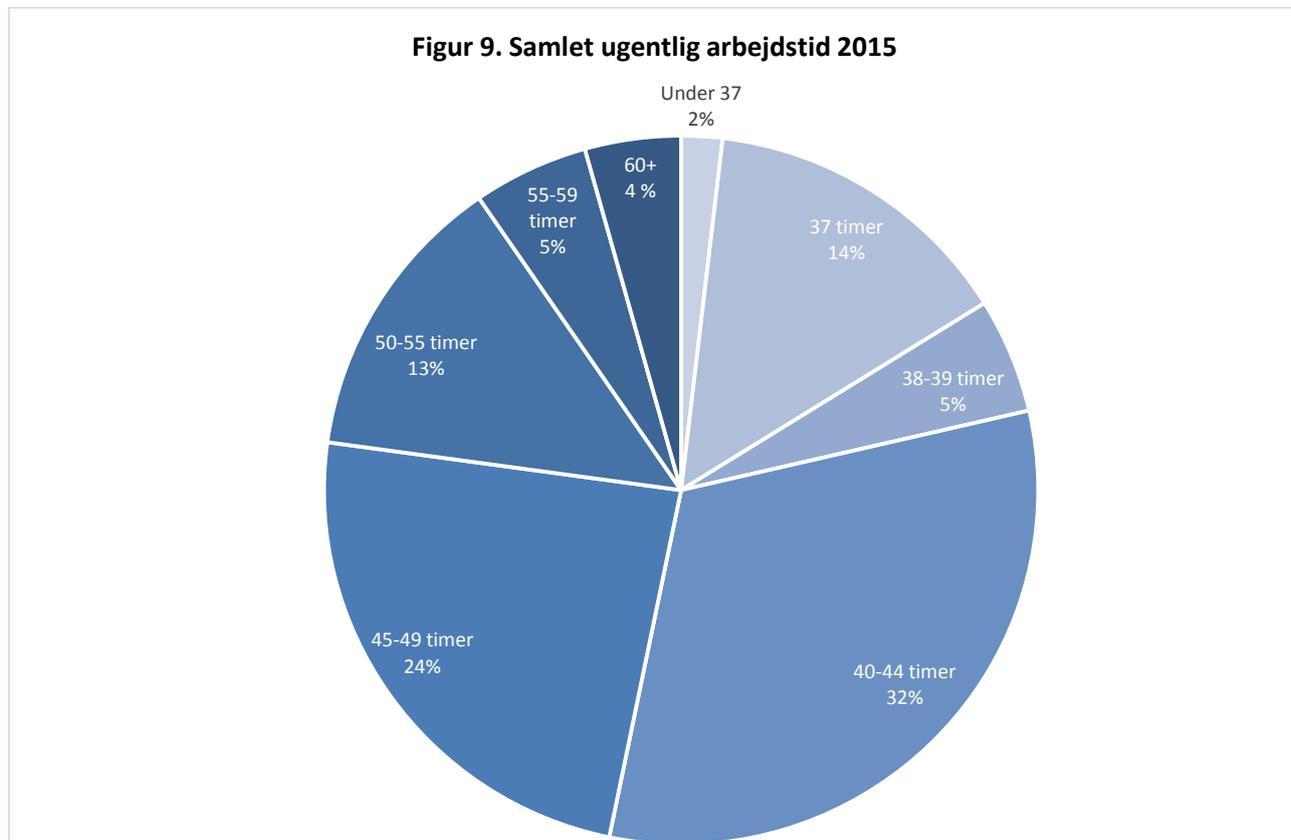
Lederne har typisk seks ugers aftalt ferie og fridage med løn. Helt præcist har de i gennemsnit 29,4 dages ferie. Ud over dette er det stadig mere almindeligt, at virksomhederne giver medarbejderne frihed med løn på særlige dage, der ikke er officielle helligdage, som for eksempel juleaftensdag. Lederne har i gennemsnit fri med løn på 2,2 af disse "uofficielle helligdage", hvilket er på samme niveau som sidste år.

Ferie og fridage	Dage pr. år
Samlet aftalt ferie med videre inklusive feriefridage, omsorgsdage med videre eksklusive officielle og uofficielle helligdage	29,4
"Uofficielle helligdage" med løn i gennemsnit (se tabel nedenfor)	2,2
Samlet frihed med løn	31,6

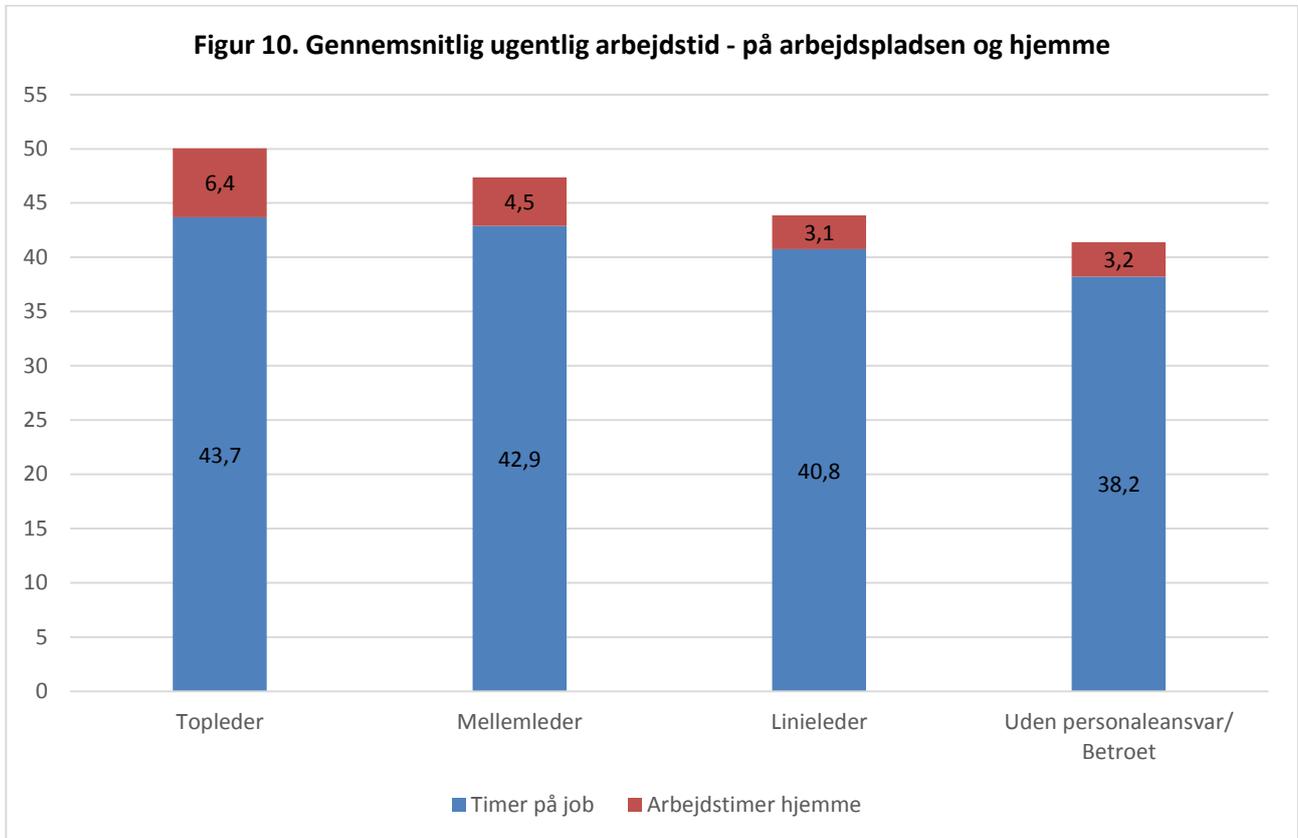
Uofficielle helligedage. Andel der har frihed med løn – oven i ferie og feriefridage	Procent
Juleaften	86
Nytårsaften	71
Fredag efter Kristi Himmelfartsdag	26
1. Maj	21
Halv Grundlovsdag	18
Hele Grundlovsdag	51

Arbejdstid

Næsten otte ud af ti ledere arbejder mere end 37 timer pr. uge. Knap halvdelen af alle ledere, 46 procent, har en arbejdsuge på 45 timer eller mere. Den gennemsnitlige arbejdstid for ledere er 44,4 timer pr. uge. Kun to procent af lederne arbejder under 37 timer pr. uge.



Jo højere ledelsesniveau, jo længere er arbejdstiden, både på arbejdspladsen og hjemme. Topledere arbejder i gennemsnit 50 timer ugentligt, mens ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere i gennemsnit arbejder 41,4 timer. Ledere tager noget af arbejdet med hjem, i gennemsnit 3,7 timer ugentligt.



Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor

Lønningerne for ledere i den offentlige sektor er lavere end på det private arbejdsmarked. I gennemsnit tjente en leder i den offentlige sektor 46.202 kroner i september måned 2015 inklusiv bonus, tillæg, personalegoder og pension, hvorimod en privatansat tjente 54.476 kroner. 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.

Man kan bruge redskaberne på Lederne.dk til at finde mere detaljerede oplysninger om løn, pension med videre for bestemte stillinger. [Se mere her](#).

Løn fordelt på sektor

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Kommune/Region	934	43.566	36.000	41.420	49.387	57.000
Stat	350	48.849	37.548	45.553	56.094	68.950
Selvejende institution	757	48.230	37.700	45.000	55.000	67.500
Den offentlige sektor i alt	2.041	46.202	36.550	43.200	52.500	62.826

Løn i den offentlige sektor

Nedenfor er løn i den offentlige sektor på følgende variable

- Organisationens beliggenhed
- Organisationens størrelse
- Uddannelsesniveau
- Alder

Løn i den offentlige sektor fordelt efter organisationens beliggenhed

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
København og omegn	586	49.388	39.499	46.000	56.400	68.900
Nord- og Østsjælland	215	46.998	37.000	43.333	51.800	61.843
Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	201	44.663	36.500	43.175	50.000	61.000
Fyn m. øer	165	44.060	35.609	41.656	50.000	58.500
Syddjylland	262	46.097	36.016	42.500	52.000	65.851
Østjylland	295	45.508	36.250	43.000	51.500	62.741
Vestjylland	145	42.048	35.000	39.522	47.220	56.000
Nordjylland	172	43.059	34.666	40.274	48.114	57.608
Hele landet	2.041	46.202	36.550	43.200	52.500	62.826

Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele. Detaljeret oplysninger om hvilke kommuner landsdelene består af, kan ses på [Ledernes hjemmeside](#).

Løn i den offentlige sektor fordelt efter organisationens størrelse

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
1-49 ansatte	399	43.526	36.000	41.565	48.160	58.500
50-99 ansatte	202	48.999	36.785	45.775	58.000	68.000
100-249 ansatte	256	46.104	35.000	42.042	51.200	66.450
250-499 ansatte	131	48.776	38.317	45.800	55.000	63.850
Over 500 ansatte	1.053	46.383	37.083	43.713	53.000	62.100
Alle	2.041	46.202	36.550	43.200	52.500	62.826

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

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Ingen ud over folkeskoleniveau	46	36.080	30.411	35.265	43.072	48.500
Student/HF/HH/HTX o.l.	92	41.467	33.761	40.150	46.773	56.000
Faglært, erhvervsfaglig o.l.	316	40.577	33.265	38.850	45.208	53.424
Kort videregående uddannelse	331	44.082	35.200	41.287	50.200	60.000
Mellemlang videregående uddannelse	876	46.454	37.772	43.955	51.877	61.843
Lang videregående uddannelse, master eller mere	348	55.940	44.000	53.000	63.000	74.000
Alle uddannelser	2.041	46.202	36.550	43.200	52.500	62.826

Løn i den offentlige sektor fordelt efter alder

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
18-30 år	34	30.979	24.500	28.050	33.500	41.500
31-34 år	57	40.096	33.038	38.930	45.000	55.000
35-39 år	169	43.742	35.338	41.440	49.800	59.400
40-44 år	319	46.561	37.376	44.000	52.500	61.500
45-49 år	442	47.276	37.083	44.846	54.000	64.600
50-54 år	462	47.699	38.000	44.000	54.000	65.000
55-59 år	384	46.523	36.756	43.000	52.703	63.000
Over 60 år	174	45.497	37.000	43.867	51.426	60.000
Alle aldersgrupper	2.041	46.202	36.550	43.200	52.500	62.826

Lønnens sammensætning

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den offentlige sektor har 19 procent af lederne et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit syv procent. 57 procent af de offentligt ansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse

tillæg udgør ni procent af lønnen for alle offentligt ansatte ledere, men udgør hele 15 procent af lønnen for de, der får tillæggene.

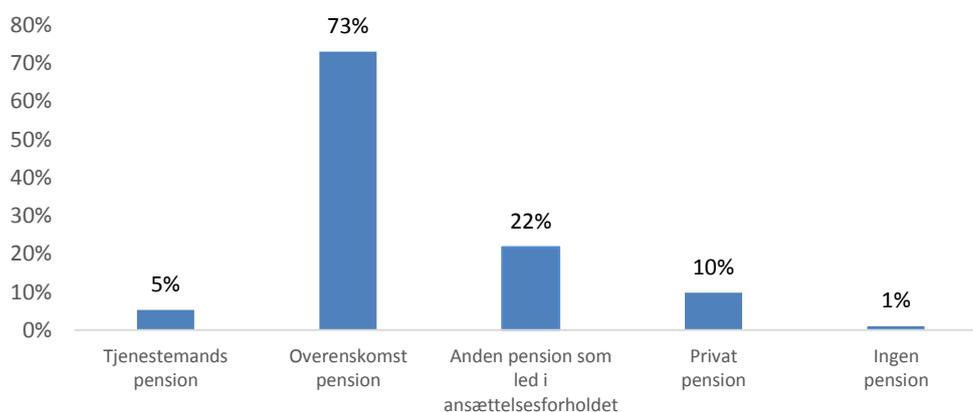
Lønsammensætningen for ledere i den offentlige sektor

	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)	57 %	9 %	15 %
Bonus	19 %	1 %	7 %

Pension

Pensionsdækningen er næsten fuldstændig i den offentlige sektor, idet kun én procent af lederne ikke har en eller anden form for pensionsdækning. I gennemsnit udgør ledernes eget samt arbejdsgiverens bidrag til pension 15 procent af lønnen.

Figur 11. Pension fordelt på forskellige pensionsformer



En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over 100 procent.

Personalegoder

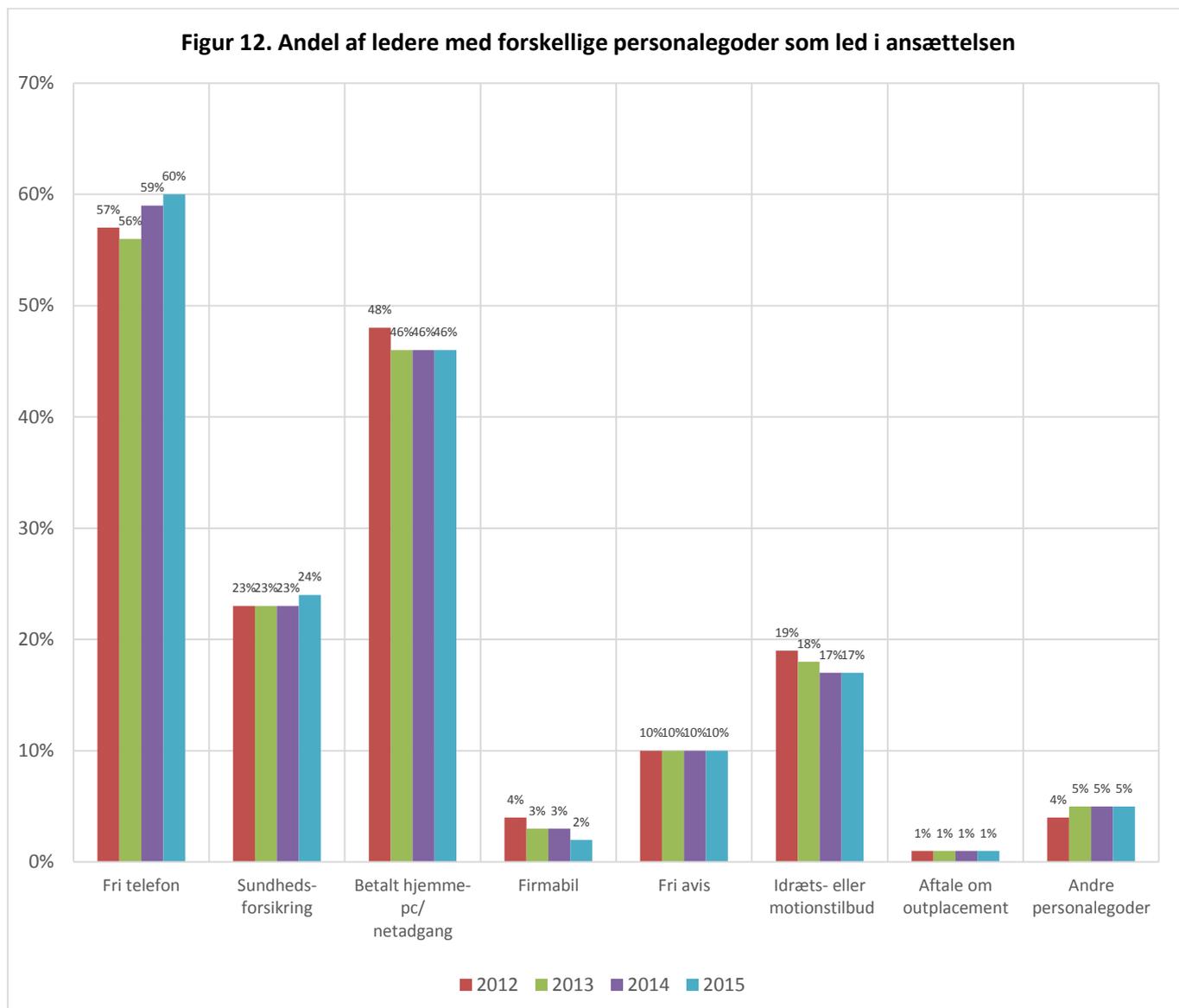
Set i forhold til ledere i den private sektor har de offentlige ansatte stadig væsentligt færre skattepligtige personalegoder.

Andelen af offentligt ansatte ledere, som har telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, er steget en smule og er på 60 procent. Andelen med arbejdsgiverbetalt hjemme-PC og/eller internetadgang er uændret på 46 procent.

Der er to andre goder, som er væsentligt mindre udbredte. Det drejer sig om firmabil og sundhedsforsikring. To procent af de offentligt ansatte ledere har firmabil, og 24 procent har sundhedsforsikring knyttet til ansættelsen. 17 procent af lederne får idræts- og motionstilbud betalt af virksomheden. Idræts- og motionstilbud er det eneste personalegode, som er en smule mere udbredt for offentligt ansatte end for privat ansatte ledere.

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

Figur 12. Andel af ledere med forskellige personalegoder som led i ansættelsen



Analyse af forskellen 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 55.968 kroner om måneden, må deres kvindelige kolleger nøjes med at få 47.578 kroner om måneden.

Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere

	Gennemsnitsløn
Mænd	55.968 kr.
Kvinder	47.578 kr.

Lønforskellen betyder, at der er en umiddelbar lønforskel på 15 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 6,8 procent mindre end mænd for den samme type job. Der er her taget højde for de forskelle, som 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 uddannelsesniveau
- 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	15 %
Korrigeret lønforskel	6,8 %

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

	Gennemsnitlig månedsløn
Privat sektor	
Mænd	56.652 kr.
Kvinder	48.460 kr.
Offentlig sektor	
Mænd	48.541 kr.
Kvinder	43.352 kr.

Den korrigerede lønforskel viser, at mandlige ledere i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 3,4 procent mere for det samme job. Dermed er der mindre forklaret lønforskel på mandlige og kvindelige ledere i den offentlige sektor end i det private erhvervsliv, hvor lønforskellen kan beregnes til 7,2 procent for to ensartede job.

Faktisk og korrigeret lønforskel for kvinder og mænd opdelt på sektor

Privat sektor	
Faktisk lønforskel	14,5 %
Korrigeret lønforskel	7,2 %
Offentlig sektor	
Faktisk lønforskel	10,7 %
Korrigeret lønforskel	3,4 %

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 5,6 og 7,8 procent. Den korrigerede lønforskel er 6,8 procent i 2015.

Korrigeret lønforskel år	Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger
2003	6,5 %
2004	6,6 %
2005	5,6 %
2006	6,7 %
2007	6,7 %
2008	6,5 %
2009	7,8 %
2010	7,1 %
2011	6,3 %
2012	7,0 %
2013	7,4 %
2014	7,0 %
2015	6,8 %