



EKONOMISK POLITIK

# Makteliten gör som de brukar

*En studie av inkomstutvecklingen  
för makteliten perioden 1950 till 2005*



Landsorganisationen i Sverige

# Makteliten gör som de brukar

## **Vi i "elitgruppen":**

Jeanette Bergström

Eva Bystedt

Sofie Evertsson

Åsa-Pia Järliden Bergström

© Landsorganisationen i Sverige 2007

BILD | Stefan Bohlin  
GRAFISK FORM | LO  
GRAFISK PRODUKTION | W&W Com. AB  
TRYCK | LO-tryckeriet, Stockholm 2007  
ISBN 91-566-2384-4  
LO 06.07 1.500

# Innehåll

	Sammanfattning .....	4
1	Den svenska maktelitens inkomster .....	9
2	Bolagsstyrning – en lägesrapport .....	29
3	Private Equity .....	56

## Bilagor

BILAGA 1	De elva maktgrupperna .....	71
BILAGA 2	Årsinkomst 1950-2005 för grupperna .....	78
BILAGA 3	Antal industriarbetarlöner 1950-2005 för män och kvinnor i grupperna.....	83
BILAGA 4	Makteliten 2005, alla positioners inkomster.....	88

## Sammanfattning

DENNA RAPPORT REDOVISAR maktelitens inkomstutveckling under åren 1950-2005 i relation till den genomsnittliga lönen för en industriarbetare. Vidare följer vi upp diskussionen om bolagsstyrning från förra rapporten med en lägesbeskrivning av hur långt vi kommit när det gäller ersättningsystem och jämställda styrelser. Vi tar även upp tillväxten på den svenska riskkapitalmarkanden och ger en översiktlig beskrivning av fenomenet Private Equity.

Detta är den nionde rapporten i Landsorganisationens (LOs) serie om den svenska makteliten.

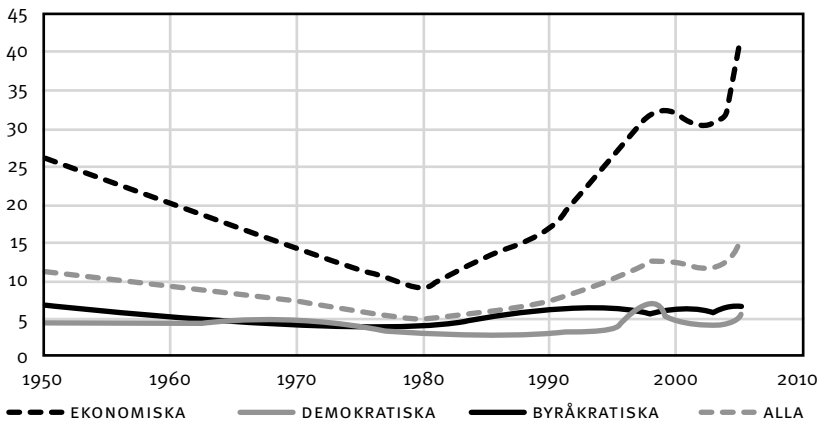
### Maktelitens inkomster ökar

Den genomsnittliga inkomsten för hela makteliten – de 198 elitpositionerna som undersökts i rapporten – är 15 gånger högre än en industriarbetarlön. Den inkomst som mäts för makteliten är arbetsinkomst och inkomster från kapital och näringsverksamhet. En genomsnittlig sammanräknad inkomst i denna grupp var knappt fyra miljoner kronor 2005, att jämföra med en genomsnittlig industriarbetarlön på cirka 261 000 kronor.

Maktelitens genomsnittliga inkomst var motsvarande fyra industriarbetarlöner mer 2005 än den var 1950, men hela tio industriarbetarlöner mer än 1980. 1980 var det år då spridningen i inkomster mellan maktelit och industriarbetare var som lägst. Åren 1998 och 1999 var maktelitens inkomst höga jämfört med industriarbetarlönen, men det senaste året 2005 var inkomsten den högsta under de 55 åren i vår studie.

Skillnaderna i inkomst mellan elitgrupperna som ingår i rapporten – den ekonomiska eliten, den demokratiska och den byråkratiska eliten – är stora. Av de tre grupperna fortsätter den ekonomiska eliten – här ingår 50 verkställande direktörer i näringslivet – att vara den enda grupp som ökat sina inkomster rejält i förhållande till industriarbetarna under de senaste årtiondena.

## Inkomstutvecklingen för tre huvudgrupper inom makteliten Antal industriarbetarlöner



Källa: SKATTEVERKET

Den ekonomiska eliten har i vår undersökning en genomsnittlig inkomst på nästan 41 industriarbetarlöner år 2005. Den verkar ha etablerat sina inkomster på denna mycket höga nivå jämfört med andra elitgrupper och den ligger dessutom betydligt över 1950 års nivå. Detta trots att de extrema inkomstnivåer som uppstod under ett antal år på det sena 1990-talet, främst på grund av stora kapitalvinster bland näringslivseliten under börsboomen numer är mindre. År 2000 hade gruppen den högsta inkomsten under hela perioden nämligen 46 industriarbetarlöner<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Åren 2000 och 2001 finns med i tabell 2 och bilaga 2 men inte i diagrammet. Dessa år behandlades endast en del av makteliten och de 50 direktörerna har undersökts i efterhand.

De andra två delarna av eliten ligger betydligt under den ekonomiska elitens inkomstnivå. Den demokratiska eliten – här menas de förtroendevalda – hade en inkomst på cirka fem industriarbetarlöner 2005 och det var en mer än 1950.

Den tredje elitgruppen – här kallad den byråkratiska eliten – hade knappt sju industriarbetarlöner i inkomst år 2005. Jämfört med 1950 har denna elit fortfarande ungefär samma relation mellan sin inkomst och industriarbetarens.

Jämställdheten går bakåt i den ekonomiska makteliten, i den mening-  
en att kvinnor igen helt lyser med sin frånvaro. Varken 2004 eller 2005 finns någon kvinna med bland de 50 vdarna i näringslivet som ingår i gruppen, år 2002 fanns två stycken. Det förekom inte någon kvinna alls i denna grupp mellan 1950 och 2000.

### **Bolagsstyrning – en lägesrapport**

LO är en viktig aktör på fler områden än på de traditionellt fackliga. I egenskap av kapitalägare medföljer ett ansvar för var pengarna placeras och hur de används i företagen. LO och förbunden har tagit fram riktlinjer för vad som är viktiga frågor att driva gentemot företagen när det gäller bolagsstyrningen. Svenska företag har dessutom fått en uppförandekod för bolagsstyrning som i praktiken fungerar som ett noteringskrav på börsen.

Kraven på bolagen har ökat på pappret men i vilken grad driver det på utvecklingen? Från arbetstagarnas perspektiv är det inte rimligt att företagsledningarna berikar sig själva och/eller att företagen har belöningssystem som inte primärt premierar långsiktig tillväxt i bolaget och prestationer som är bättre än andra företag i branschen.

Enligt Folksam's utvärdering av de nya ersättningsprogram som presenterades på bolagsstämmorna 2006 är informationen om programmen både bristfällig och svårbegriplig, de flesta av dessa företag redogör heller inte för på vilket sätt ersättningsprogrammet skapar mer värde för företaget.

En koll på utvecklingen av vd-löner i Maktelitens urval visar att de har ökat med 55 procent mellan 1998 och 2005. Under samma period har börsen stigit med 30 procent och den genomsnittliga industriarbe-

tarlönen ökat med 24 procent. En översiktlig studie av hur börs-vdarnas inkomster samvarierar med bolagens relativa prestation (mätt som börskurs relativt branschindex) ger vid handen att sambandet är svagt.

Styrelsearvodena i de största svenska bolagen fortsätter att öka kraftigt. Arvodena i börsens största bolag ökade med cirka 54 procent mellan 2000 och 2006, en ökning med cirka 7,5 procent per år. Under samma period ökade den genomsnittliga industriarbetarlönen med 3,5 procent per år och börsen backade med 5 procent.

Kravet på jämställdhet i börsstyrelserna är ett krav på bästa möjliga kompetens i bolagens styrelser. För att få bästa möjliga kompetens får inte urvalet vara för snävt. För att pensionärerna i framtiden ska få en bra utdelning på sina investeringar krävs även att ledningspersoner och styrelser rekryteras bland de mest kompetenta individerna. På jämställdhetsområdet går utvecklingen mycket långsamt framåt. Kvinnoandelen i börsstyrelser har ökat men utvecklingen på jämställdhetsområdet för kvinnor i ledningspositioner står still.

Bland de förvaltare som i huvudsak handhar löntagarnas försäkringskapital är det endast AP-fonderna och Folksam som har jämställda styrelser. De bolag där facket har viss bestämmanderätt har dock uppnått en högre grad av jämställdhet än övriga ppm-förvaltare i Maktelitens urval. Övriga fondbolag har snarare nått fram till samma nivå på jämställdhet i styrelserna som börsbolagen i genomsnitt.

Sammanfattningsvis: Utvecklingen går mycket långsamt framåt. Det finns ännu inga tydliga tecken på att bolagsstyrningskoden skulle ha fått särskilt stor betydelse för frågan om ersättningar till bolagsstyrelser eller jämställdheten. Koden bidrar dock sannolikt till ökad genomskinlighet. På sikt bör det leda till större och mer tydligt formulerade krav från ägarna. Det är mycket viktigt att det arbete som inletts av Förtroendekommissionen nu förvaltas väl av bolagsstyrningskollegiet och inte minst av de stora ägarna som förvaltar vårt gemensamma pensionskapital.

Det finns dock en risk att mycket av det arbete som har gjorts för att föra upp frågorna på dagordningen skapar en situation där vi får konsensus kring vad som är rimliga ersättningssystem och en rimlig strävan efter jämställdhet, medan makteliten fortsätter att öka sina inkom-



ster och använda sig av sina egna kontaktnät, det vill säga att de gör som de brukar helt enkelt.

Samtidig som diskussionen om bolagsstyrning pågår växer riskkapitalmarknaden. Onoterade private equity-företag omfattas inte av börsens nya bolagsstyrningsreglemente och behöver på det viset inte lägga så stor vikt vid den pågående debatten. Den som investerar i private equity kan sålunda inte längre ställas till svars för hur pengarna används, hur incitamentsprogram och andra ersättningssystem ser ut eller huruvida bolagen betalar rätt skatt.

## Den svenska maktelitens inkomster

DEN KRETS ANSTÄLLDA som har de högsta befattningarna inom näringsliv, politik, ekonomi och andra viktiga samhällsområden finns inte som en egen grupp i den offentliga lönestatistiken. Vi vill synliggöra skillnaden i löneutveckling mellan den vanlige löntagaren och eliten. Självklart har det en betydelse om makteliten har långt högre inkomster än de människor som påverkas av deras beslut. Det säger också något om vårt samhälle om skillnaderna trendmässigt ökar eller minskar.

I detta kapitel redovisas maktelitens inkomstutveckling under åren 1950-2005 och jämförs med inkomstutvecklingen för en industriarbetare under samma period. Metoden möjliggör att vi kan följa hur relationen mellan industriarbetare och den grupp som vi definierat som eliten, har förändrats under drygt femtio år.

### Vilka är makteliten?

Vi har valt ut 200 positioner i det svenska samhället som vi anser motsvara de positioner som ger störst makt och inflytande över det svenska samhället. Dessa positioner kan delas in i elva ”maktgrupper”<sup>1</sup>. Dessa är kortfattat:

- Näringslivets vdar
- Politiker och höga tjänstemän i regering och riksdag
- Representanter från arbetsmarknadens parter
- Generaldirektörer och verkställande direktörer i statliga verksamheter
- Politiker och höga tjänstemän i de 10 största kommunerna
- Kommunala bolag i de tre största städerna
- Representanter från det traditionella ”överhetssamhället”
- Mediaschefer/redaktörer och journalister
- Representanter från universitets- och forskarvärlden
- Chefsekonomer
- Representanter från folkrörelseorganisationerna

---

<sup>1</sup> Se Bilaga 1 för en utförlig beskrivning av de elva grupperna och vilka positioner som ingår i varje grupp.

## Inkomst – inte lön

Många höga positioner medför sidouppdrag som också ger inkomst, till exempel styrelseuppdrag. Summan av inkomsterna ger därför en bättre bild av den faktiska ekonomiska standard som positionen ger, än vad själva lönen gör. Det är också denna inkomst vi kan få från Skatteverket. De siffror som redovisas i detta kapitel gäller sålunda de sammanlagda inkomsterna för den person som innehar en särskild position under granskningsåret, inte endast grundlönen för positionen i sig.

För alla positioner redovisas två inkomstmått – inkomst av tjänst och sammanräknad inkomst. I den senare ingår även avkastning av kapital och inkomster/avdrag för näringsverksamhet. Jämförelserna med industriarbetarlönen bygger sedan endast på den sammanräknade inkomsten. Välbetalda positioner innebär ofta att innehavaren med tiden kan bygga upp en förmögenhet som genererar kapitalinkomster eller inkomster av näringsverksamhet. Därför är det rimligt att utgå från den sammanräknade inkomsten i dessa jämförelser.

En utförlig redogörelse för syfte, urval och metod för hela rapportserien finns i bilaga 1.

## Tidigare rapporter

LO granskar i denna rapport för sjunde gången inkomstutvecklingen för 198 elitpositioner i det svenska samhället.<sup>2</sup> Detta är nionde rapporten i denna serie, som nu omfattar åren 1950 till 2005. Den första rapporten kom 1998 och där undersöktes sex år, 1950, 1970, 1980, 1985, 1990 och 1995. Den andra rapporten visade inkomstutvecklingen för samma positioner för år 1998, och den tredje rapporten visade motsvarande material för år 1999.

År 2002 (nr 4) gjordes enbart en granskning av näringslivselitens inkomster 1950-2000. År 2003 (nr 5) presenterades en undersökning av den del av urvalet som vi kallar för folkhemseliten och deras inkomstutveckling från 1950 till 2001. I de rapporter som avsåg inkomståren 2000 respektive 2001 granskades således ett begränsat urval av ur-

---

<sup>2</sup> Ursprungligen 200 positioner, innan Industriförbundet slogs samman med SAF till Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Landsting bildades 2005.

sprungsmaterialet. Därför saknas inkomstuppgifter för en del positioner för dessa två undersökningsår. För inkomståren 2002 (nr 6), 2003 (nr 7) och 2004 (nr 8) granskades återigen alla positioner, vilket också är fallet i denna rapport. Vi gör sålunda här en totalgranskning av hela materialet, 198 positioner i näringslivet, politiken och i det övriga samhället. Från och med rapport nr 3 är också vdar för de fondbolag med, som förvaltar svenska aktier i premiepensionssystemet.

## Resultat i årets rapport

I detta avsnitt presenteras årets uppföljning av de tidigare rapporterna. Några områden har valts ut för närmare betraktande. Det handlar om eliten och jämställdheten, elitens inkomst i förhållande till ålder samt arbetsmarknadens parter och LO-ordförandens inkomst.

### Näringslivet tjänar mest

I tabell 1 visas genomsnittsinkomsten uttryckt i antal industriarbetarlöner<sup>3</sup> för de elva maktgrupperna år 2005. Inkomstmättet sammanräknad inkomst inkluderar även inkomst av eller förlust av kapital och näringsverksamhet. I tabellen framgår också hur många positioner som ingår i varje grupp.

Den genomsnittliga inkomsten för hela makteliten, såsom vi definerat den, var 15 gånger högre än en genomsnittlig industriarbetarlön. Det innebär att en genomsnittlig totalinkomst för denna grupp var nästan fyra miljoner kronor, att jämföra med en industriarbetarlön på cirka 260 000 kronor. Näringslivsgruppen, bestående av 50 positioner av vdar i de största bolagen i Sverige, tjänade som väntat mest med en genomsnittlig inkomst på nästan 11 miljoner kronor, vilket motsvarade nära 41 industriarbetarlöner. Det är tre vdar som fick över 100 industriarbetarlöner, om de tas bort blir genomsnittet 35 industriarbetarlöner.

Därefter kommer gruppen generaldirektörer och vdar i statliga verksamheter med en genomsnittlig inkomst på nästan 17 industriarbetarlöner. Gruppen lyfts särskilt av de höga inkomsterna hos Telias, Vattenfalls och Postens vdar. När dessa tre av totalt 10 positioner tas

---

<sup>3</sup> År 2005 var en genomsnittlig industriarbetarlön 261 656 kronor per år.

## Antal industriarbetarlöner 2005, alla grupper, män och kvinnor

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
MÄN OCH KVINNOR			
Näringslivet	50	33,4	40,7
Regering/riksdag	22	3,8	3,6
Arbetsmarknadens parter	26	7,2	8,1
Statlig verksamhet	10	16,4	16,7
Kommuner	20	3,4	3,4
Kommunala bolag	12	4,4	4,4
Överhettssamhället	11	4,2	4
Universitet/forskarvärlden	10	3,5	3,6
Media	16	6,3	6,3
Ekonomer	10	8,1	9,1
Folkrörelseorganisationer	11	5,6	5,6
Alla	198	12,9	14,9

Tabell 1:1a

Källa: SKATTEVERKET

bort, sjunker genomsnittsinkomsten till 8,3 industriarbetarlöner. Telia är numer endast till 45 procent ägt av svenska staten men har varit med i denna grupp sedan 1950, då det var helägt av staten.

Ekonomgruppen består av chefsekonomer för tre stora banker och hos arbetsmarknadens parter, samt chefen för börser och Finansinspektionen. Dessa tjänade i genomsnitt drygt 9 industriarbetarlöner. Snittet dras upp av ekonomerna på SEB och SACO, utan dessa blir genomsnittet 6,4 industriarbetarlöner för ekonomgruppen.

Arbetsmarknadens parter tjänade i genomsnitt 8 industriarbetarlöner. Det är tre vd:ar på Svenskt Näringsliv, Svensk Handel och Teknikföretagen samt en ordförande och ekonomichef på Svenskt Näringsliv som har högre inkomster (mer än 10 industriarbetarlöner) än övriga, om dessa tas bort blir genomsnittet 4,1 industriarbetarlöner. För övriga

## Antal industriarbetarlöner 2005, alla grupper, män och kvinnor

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>MÄN</b>			
Näringslivet	50	33,4	40,7
Regering/riksdag	14	4	3,7
Arbetsmarknadens parter	16	8,8	10,2
Statlig verksamhet	10	16,4	16,7
Kommuner	12	3,5	3,5
Kommunala bolag	9	4,1	4,2
Överhettssamhället	9	4,3	4,1
Universitet/forskarvärlden	9	3,4	3,4
Media	10	6,3	6,4
Ekonomer	8	9,1	10,4
Folkrörelseorganisationer	8	6,3	6,3
Alla	156	15,3	17,7

Tabell 1:1b

Källa: SKATTEVERKET

grupper i vår undersökning fördelade sig den genomsnittliga sammanräknade inkomsten på mellan 3,6 och 6,3 industriarbetarlöner.

Diagram 1.1 visar de elva maktgruppernas genomsnittliga sammanräknade inkomst för åren 2004 respektive 2005. Statsministerns inkomst visas som en egen stapel. Statsministern hade år 2005 en inkomst på cirka 1,1 miljoner kronor, motsvarande 4,1 industriarbetarlöner. De grupper som i genomsnitt har en högre inkomst än statsministern är näringslivet, statliga verksamheter, ekonomerna, arbetsmarknadens parter, media (innehållande mediachefer/redaktörer), folkrörelser och kommunala bolag.

### En indelning i tre maktgrupper

Som framgår av tabell 1 är det allt för få i respektive grupp för att kunna

## Antal industriarbetarlöner 2005, alla grupper, män och kvinnor

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
KVINNOR			
Näringslivet	0		
Regering/riksdag	8	3,5	3,3
Arbetsmarknadens parter	10	4,7	4,7
Statlig verksamhet	0		
Kommuner	8	3,3	3,2
Kommunala bolag	3	5,3	5,2
Överhettssamhället	1	3	3
Universitet/forskarvärlden	1	4,3	5,9
Media	6	6,2	6,1
Ekonomer	2	3,9	3,8
Folkrörelseorganisationer	3	3,5	3,4
Alla	42	4,3	4,3

Tabell 1:1c

Källa: SKATTEVERKET

dra några större slutsatser kring inkomstutvecklingen för var och en av de elva grupperna. Flera grupper består bara av sammanlagt tio positioner. För att möjliggöra bredare jämförelser har vi skapat tre större grupper bestående av dels näringslivet (50 personer), vilka vi kallar den ekonomiska eliten, folk- och förtroendevalda (52 personer) – den demokratiska eliten samt övriga (96 personer) – här benämnda den byråkratiska eliten.

Den ekonomiska eliten, näringslivet, hade en genomsnittlig inkomst på motsvarande 40,7 industriarbetarlöner (jämfört med 31,7 för inkomståret 2004). De två övriga grupperna hade betydligt lägre inkomster, den byråkratiska eliten hade ett genomsnitt på 6,6 industriarbetarlöner (6,5 år 2004) och den demokratiska eliten 5,2 industriarbetarlöner (4,2 år 2004). Den genomsnittliga inkomsten för hela vårt ur-

val var 14,9 gånger industriarbetarens inkomst (12,2 år 2004).

I den byråkratiska eliten är det fem positioner som utmärker sig i förhållande till inkomsterna för övriga positioner, de har över 20 industriarbetarlöner. Det är Vattenfalls vd (53), Telias vd (36), Postens vd (21), Teknikföretagens vd (24) och SACOs chefsekonom (22). Tas dessa fem personers inkomster bort från gruppen byråkratisk elit blir genomsnittet för byråkraterna 5,3 i stället för 6,6 industriarbetarlöner.

Två positioner utmärkte sig i gruppen som vi kallar demokratisk elit. Det var Svenskt Näringslivs ordförande som hade inkomst motsvarande 64 gånger industriarbetarens. KFs koncernchef hade år 2005 en inkomst som motsvarade 18 industriarbetarlöner. Tas dessa två bort blir genomsnittet 3,8 industriarbetarlöner.

**Elitgrupperna 2004 och 2005**  
Antal industriarbetarlöner

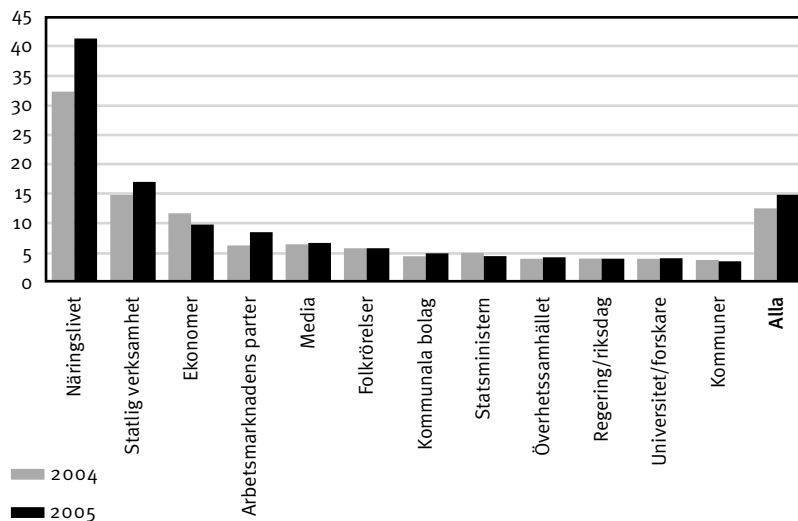


Diagram 1:1

Källa: SKATTEVERKET



### Utvecklingen från 1950 till 2005

Skillnaden mellan maktelitens inkomster och vad en vanlig industriarbetare tjänar som genomsnitt har varierat väldigt under den tidsperiod som vi studerar. Diagram 1.2 visar utvecklingen för de tre grupperna från år 1950 och fram till år 2005. För de 198 positioner som vi kallar för makteliten motsvarade den genomsnittliga sammanräknade nettoinkomsten 11 industriarbetarlöner år 1950. År 1980 var samma genomsnitt endast 5 gånger en industriarbetarlön. 1995 var makteliten åter tillbaka på ungefär samma nivå som för 1950 och för år 2005 var relationen 15 industriarbetarlöner för en genomsnittlig maktelitposition.

Gruppen som vi kallar den ekonomiska eliten hade år 1950 en inkomst som motsvarade 26 gånger industriarbetarens lön. 1980 var relationen till industriarbetarna "bara" 9 gånger större. Under denna period i början på 1980-talet var inkomstspridningen som lägst i Sverige. Arbetslösheten var mycket låg, under 4 procent, samtidigt som inflationen låg en bit över 4 procent. Den låga arbetslösheten bidrog, tillsammans med en realränta på under 2 procent, till att vinstandelen var mycket låg. Under senare delen av 80-talet började avståndet öka igen, för att vara tillbaka på 1950 års nivå år 1995.

Skillnaderna mellan en vanlig löntagare och näringslivseliten kulminerade år 2000. Detta år motsvarade den genomsnittliga inkomsten i denna grupp så mycket som 46 industriarbetarlöner. Den sammanräknade inkomsten innehöll det året ovanligt mycket kapitalinkomster, drygt trettio procent av den totala inkomsten utgjordes av kapitalinkomster samt överskott av näringsverksamhet. I diagram 1.2 finns inte åren 2000 och 2001 med, bara delar av hela urvalet undersöktes de åren. Senare har vi gått igenom de åren för näringslivet och siffrorna finns i tabell 2 och Bilaga 2.

Relationen mellan näringslivseliten och industriarbetaren var 40,7 industriarbetarlöner år 2005, vilket är en ökning med nio industriarbetarlöner i jämförelse med inkomståret 2004. 18 procent av den totala inkomsten 2005 bestod av kapital eller näringsinkomster.

Om vi i stället räknar bort de med extremt höga inkomster, över 100 industriarbetarlöner, blir det för år 2000 (exkl 3 positioner) 36, för år

## Inkomstutvecklingen för tre huvudgrupper inom makteliten Antal industriarbetarlöner

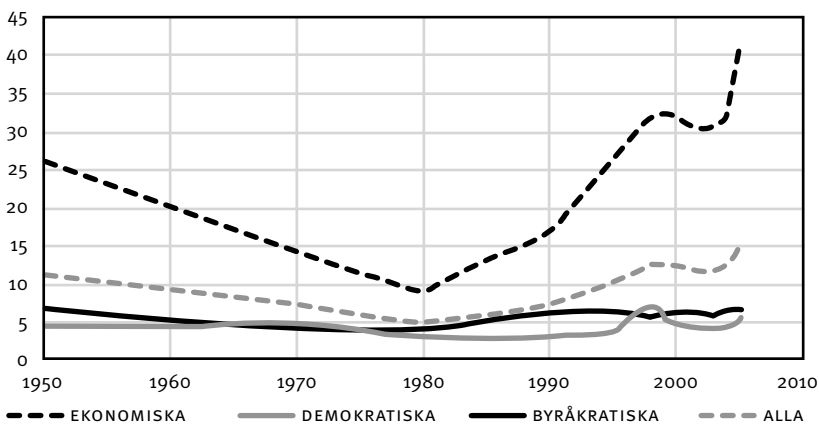


Diagram 1:2

Källa: SKATTEVERKET

2004 (exkl 1 position) 29,9 och för 2005 35 industriarbetarlöner, exkl vdarna för Peab, Ericsson och Scania som i genomsnitt hade 137 industriarbetarlöner. För dessa tre vdar är hälften av den sammanräknade inkomsten kapitalinkomst. Inkomsterna år 2005 är således på god väg att tangera rekordåret 2000 hur vi än vrider och vänder på siffrorna. Klyftan mellan näringslivet och industriarbetaren har sedan 1995 hela tiden varit större än vad som var fallet vid studiens startår, år 1950.

Den demokratiska eliten tjänade motsvarande "endast" drygt fyra gånger så mycket som en vanlig industriarbetarlön år 1950. Från denna nivå skedde en nedgång till som lägst knappt 3 industriarbetarlöner år 1980. Någon gång efter 1985 började även inkomsterna för denna grupp att öka snabbare än industriarbetarnas och 1998 var relationen ungefär ett till sju. Sedan dess har inkomsten sjunkit nästan två enheter och genomsnittsinkomsterna för 2005 var 5,2 gånger större än en vanlig industriarbetarlön.

Inkomsterna för den byråkratiska eliten var för startåret knappt 7

## Antal industriarbetarlöner 1950 – 2005 Tre huvudgrupper, män och kvinnor

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön
NÄRINGSLIVET (Ekonomiska)						
1950	0	0	50	26,1	50	26,1
1970	0	0	50	14,2	50	14,2
1980	0	0	49	9,1	49	9,1
1985	0	0	50	13,1	50	13,1
1990	0	0	50	16,5	50	16,5
1995	0	0	49	26,3	49	26,3
1998	0	0	50	31,9	50	31,9
1999	0	0	50	32,4	50	32,4
2000	0	0	50	46,4	50	46,4
2001	1	29,5	49	33	50	33
2002	1	26,7	49	30,3	50	30,2
2003	2	14,8	48	31,5	50	30,8
2004	0	0	50	31,7	50	31,7
2005	0	0	50	40,7	50	40,7

Tabell 1:2a

Källa: SKATTEVERKET

gångar högre än industriarbetarens. Utvecklingen följer samma mönster som för övriga och skillnaderna var sålunda som minst i början på 80-talet (motsvarande 4 industriarbetarlöner), för att sedan vända uppåt. Under 1990-talet har den genomsnittliga inkomstrelationen för denna grupp och industriarbetaren varierat mycket lite, sedan 1990 har de pendlat runt 6 industriarbetarlöner. År 2005 utgjorde gruppens genomsnittliga inkomst motsvarande 6,6 industriarbetarlöner.

### Maktelitens ålder

Den genomsnittliga åldern på det vi kallar makteliten har inte ändrats

## Antal industriarbetarlöner 1950 – 2005 Tre huvudgrupper, män och kvinnor

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön
FOLKRÖRELSE, POLITIKER OCH ANDRA FÖRTROENDEVALDA (Demokratiska)						
1950	0	0	58	4,3	58	4,3
1970	0	0	59	4,7	59	4,7
1980	2	2,2	58	2,9	60	2,9
1985	4	2,1	56	2,9	60	2,8
1990	6	2,5	54	3,3	60	3,2
1995	14	3,2	47	3,8	61	3,6
1998	15	3,4	41	4,2	56	6,9
1999	14	3,5	42	6,3	56	5,6
2000	11	3,5	42	6,1	53	5,5
2001	14	3,5	39	6,1	53	5,4
2002	17	3,4	35	4,5	52	4,2
2003	19	3,4	33	4,6	52	4,1
2004	18	3,6	34	4,5	52	4,2
2005	20	3,5	32	6,3	52	5,2

Tabell 1:2b

Källa: SKATTEVERKET

nämnvärt under den studerade perioden. I näringslivet var genomsnittsåldern för dem som innehöll de främsta maktpositionerna 55 år 1950. Därefter har åldersgenomsnittet sjunkit något, till 52 år för år 2005. Både den demokratiska och den byråkratiska eliten hade år 2005 en något högre genomsnittlig ålder, 55 respektive 53 år. 1950 var dessa båda grupper 50 respektive 54 år gamla.

Endast 6 procent av gruppen makteliten var under 40 år. I denna grupp var också inkomsterna som genomsnitt lägst. Den största gruppen, över hälften, var de mellan 51 och 60 år, dessa hade dock inte de högsta inkomsterna som genomsnitt. Genomsnittet för dem mellan 41

## Antal industriarbetarlöner 1950 – 2005 Tre huvudgrupper, män och kvinnor

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön
ÖVRIGA GRUPPER (Byråkratiska)						
1950	1	4,9	79	6,8	80	6,7
1970	1	3,2	88	4	89	4
1980	4	2,4	87	4	91	4
1985	3	3,1	87	4,9	90	4,9
1990	6	2,7	86	6,5	92	6,2
1995	10	4,2	82	6,8	92	6,5
1998	12	3,6	83	8	95	5,7
1999	13	4,9	78	6,3	91	6,1
2002	19	5,7	79	6,3	97	6,2
2003	18	5,8	79	6	97	5,9
2004	18	8,6	79	6	97	6,5
2005	22	5	74	7,1	96	6,6

Tabell 1:2c

Källa: SKATTEVERKET

## Genomsnittsålder och inkomst för tre huvudgrupper 2005 Antal industriarbetarlöner

	27 - 40 år		41 - 50 år		51 - 60 år		61 - 69 år	
	ANTAL PERSONER	INKOMST	ANTAL PERSONER	INKOMST	ANTAL PERSONER	INKOMST	ANTAL PERSONER	INKOMST
Näringslivet	0		20	33,4	27	41	3	86,5
Demokratiska	5	3,2	8	3,6	27	4	12	9,9
Byråkratiska	7	2,2	19	6,9	54	7,6	16	5
Alla grupper	12	2,6	47	17,6	108	15,1	31	14,8

Tabell 1:3

Källa: SKATTEVERKET

**Antal industriarbetarlöner 1950 – 2005**  
**Tre huvudgrupper, män och kvinnor**

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön	Antal	Industriarbetarlön
ALLA GRUPPER						
1950	1	4,9	187	11,2	188	11,1
1970	1	3,2	197	6,8	198	7,2
1980	6	2,3	194	5	200	4,9
1985	7	2,5	193	6,4	200	5,9
1990	12	2,6	190	8,2	202	7,2
1995	24	3,6	178	11,4	202	10,4
1998	27	3,6	174	13,9	201	12,5
1999	27	4,2	170	14	197	12,5
2002	36	5,3	163	13,1	199	11,7
2003	39	5,1	160	13,3	199	11,7
2004	36	6,1	163	13,6	199	12,2
2005	42	4,3	156	17,7	198	14,9

Tabell 1:2d

Källa: SKATTEVERKET

och 50 år låg högre för år 2005, denna grupp utgjorde 24 procent av hela makteliten antalsmässigt medan 26 procent av de inkomster som intjänades av makteliten tillföll denna grupp. Detta år var det inte så stor skillnad på de två mittengrupperna. Allra mest tjänade de tre äldsta inom näringslivet.

#### Eliten och jämställdheten

Makteliten är och förblir så här långt en skara som domineras av män. 21 procent eller 42 stycken av innehavarna av våra 198 maktpositioner var kvinnor. Detta är en ökning jämfört med förra året då 36 av våra 199 positioner innehades av kvinnor, dvs 18 procent. Antalet kvinnor har

dock ökat förhållandevis stadigt sedan 1950 som är startåret för denna undersökning. Både detta år och 1970 fanns endast en kvinna med i materialet och de var de båda journalisterna Barbro Alving och Liz Asklund. Urvalsåret 1980 var det sex kvinnor som innehade positioner i maktelitens krets. 1990 hade denna siffra fördubblats. Mellan 1999 och 2005 ökade andelen kvinnor från cirka 14 procent till 21 procent.

I 2005-års maktelit ingår totalt 156 män och 42 kvinnor. Detta gör att det är mycket få kvinnor i urvalet för varje grupp. Av de 50 positioner som utgör näringslivseliten innehades ingen av en kvinna vare sig år 2004 eller 2005. Detta gäller även gruppen med generaldirektörer och vd:ar i statliga bolag (denna grupp utgörs av endast 10 personer).

Den genomsnittliga inkomsten för kvinnorna är en fjärdedel av männens inkomster. Det är sålunda mycket få kvinnor som tjänar mer än männen. I mediagruppen, som består av 16 stycken personer, är det tre av totalt sex kvinnor som tjänar betydligt mer än genomsnittet för männen. Tidigare år har den kvinnliga ekonomgruppen haft högre inkomst än männen i gruppen på grund av Stockholmsbörsens vd. Den enda kvinnan i gruppen universitet/forskare, rektorn för Karolinska institutet tjänar något mer än genomsnittet för de nio männen. Den tre kvinnorna i gruppen kommunala bolag tjänar mer än eller lika mycket som genomsnittet för de nio männen i den gruppen.

Under tre år, 2001 till 2003 fanns 1-2 kvinnor med i gruppen näringslivet, den ekonomiska eliten, men 2004 och 2005 var det återigen endast män som utgjorde denna grupp. Endast en av grupperna uppnår nästan det som med dagens mått kan kallas en jämställd sammansättning (40/60), nämligen gruppen med kommunala politiker och tjänstemän som har 38 procent kvinnor.

I den stora gruppen kallad den demokratiska eliten är 20 av totalt 52 personer kvinnor, 38 procent, dvs en ökning med två kvinnor sedan förra året. I den byråkratiska gruppen är det ännu sämre med jämställdheten. Endast 22 av 96 elitpersoner här är kvinnor, vilket innebär att endast 23 procent är kvinnor. Kvinnornas genomsnittliga inkomst i hela urvalet är 24 procent av männens genomsnittliga inkomst, vilket är en försämring jämfört med 2004 då andelen var 45 procent.

## De elva maktgrupperna 2005, uppdelade på män respektive kvinnor Antal industriarbetarlöner

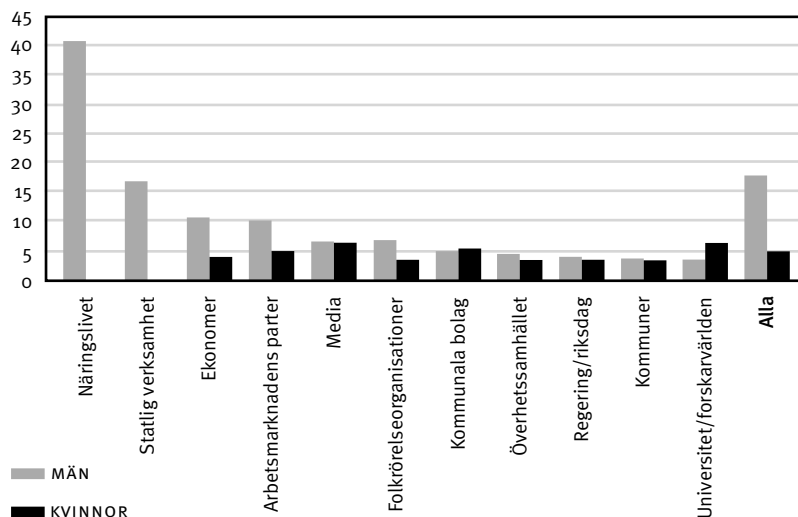


Diagram 1.3

Källa: SKATTEVERKET

### Arbetsmarknadens parter

Vi har även för detta år gjort en särskild granskning av de positioner som innehas av arbetsmarknadens parter. Denna grupp är naturligtvis av extra intresse för oss på LO. Hur utvecklas inkomsterna för den elit som utgörs av arbetsmarknadens parter jämfört med resten av urvalet?

### Facket

Tabell 1:4 visar vilka positioner från facket som ingår i urvalet. Vi har tagit fram uppgifter på samtliga ordföranden för LO-förbunden men det är endast fyra av dem som är med i urvalet sedan 1950. Den genomsnittliga inkomsten för de 12 manliga LO-förbundsordförande som inte är med i urvalet var 2,6 industriarbetarlöner. Inkomsterna för samtliga förbundsordförande framgår av bilaga 4.



## Fackliga företrädare – arbetstagsidan

Ordförande LO	Ordförande Byggnads	Ekonomichef SIF
Andre ordförande LO	Ordförande Kommunal	Ordförande HTF
Ekonomichef LO	Ordförande Handels	Ordförande ST
Ordförande Metall	Ordförande TCO	Ordförande SACO
Ekonomichef Metall	Ordförande SIF	Ordförande CF
		Ekonomichef CF

Tabell 1:4

## Fackliga företrädares och arbetsgivarsidans inkomster jämfört med hela urvalet, antal industriarbetarlöner

Industriarbetarlöner	Hela makteliten	Arbetstagsidan	Arbetsgivarsidan
1950	11,1	3,5	
1970	7,2	4,2	
1980	4,9	3,1	
1985	5,9	3,1	
1990	7,2	3,4	
1995	10,4	3,7	9,2
1998	12,5	4,2	20,4
1999	12,5	4,2	14,1
2000		4,3	12,6
2001		3,8	12,4
2002	11,7	3,8	12,1
2003	11,7	3,9	7,6
2004	12,2	4,1	8,4
2005	14,9	3,9	14,7

Tabell 1:5

Källa: SKATTEVERKET

### Arbetstagar- och arbetsgivarsidans inkomst jämfört med hela urvalet av makteliten. Antal industriarbetarlöner

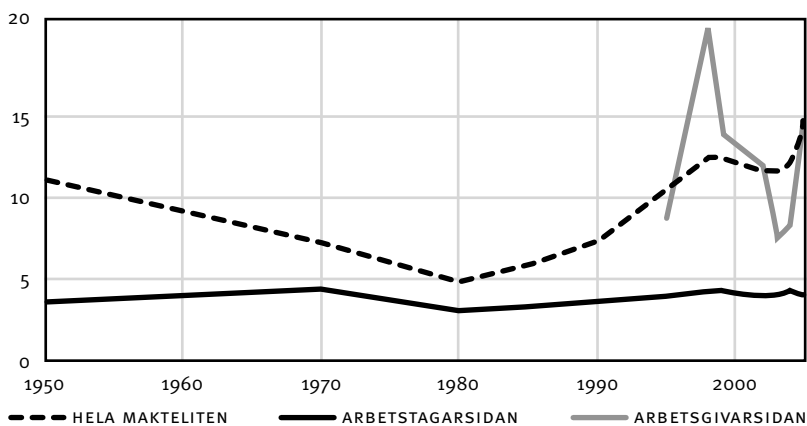


Diagram 1:4

Källa: SKATTEVERKET

I diagram 1:4 och i tabell 1:5 visas utvecklingen av de fackliga företrädarernas inkomster i relation till industriarbetarlönen. Mönstret är inte alls lika tydligt för den här gruppen jämfört med hela eliten, variationen är mindre. Störst var skillnaden år 2000 och den sjönk sedan ner till 3,8 industriarbetarlöner år 2002, vilket var något över 1950 års nivå. År 2005 tjänade gruppen i genomsnitt fyra gånger så mycket som industriarbetaren.

Relationen mellan de fackliga företrädarernas inkomster och industriarbetarlönen har under hela undersökningsperioden legat mellan 3,1 och 4,3. Det betyder att den genomsnittliga inkomsten för denna elit varierat med strax över en industriarbetarlön under perioden 1950-2005.

#### LO-ordföranden

Liksom i tidigare rapporter belyser även den här rapporten utvecklingen av LOs ordförandes inkomst särskilt. Diagram 1:5 visar inkomstutvecklingen 1950-2005, uttryckt i antal industriarbetarlöner. År 1950

### LO och Svenskt Näringslivs (SAF) ordförandens inkomst av tjänst 1950-2005 . Antal industriarbetarlöner

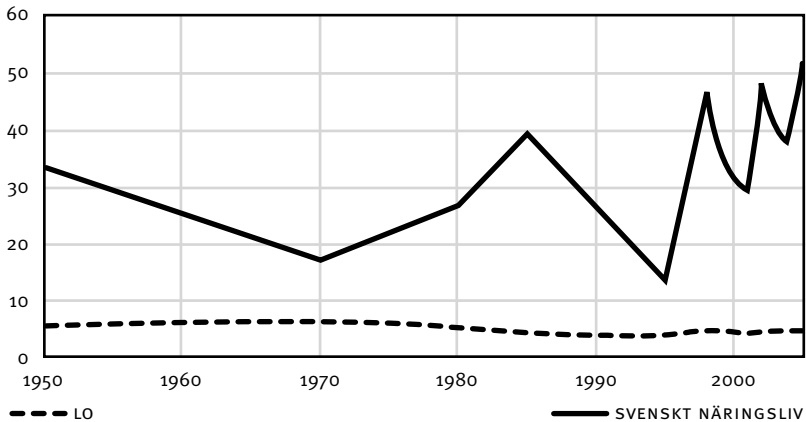


Diagram 1.5

Källa: SKATTEVERKET

hade LOs ordförande en inkomst motsvarande cirka 6 industriarbetarlöner. Avståndet till industriarbetaren var år 1985 densamma som år 2005, dvs 4,2. Sedan år 2002 är inkomsten också 4,2 industriarbetarlöner. Att inkomsten för denna position var betydligt högre i början av vår undersökningsperiod beror på att LOs ordförande tidigare satt i riksdagen och då även fick riksdagsarvode. Nedgången 2001 var Wanja Lundby-Wedins första hela år som LO-ordförande och den berodde på att hon ännu inte tillträtt alla styrelser som Bertil Jonsson var med i och inte på att hon är kvinna.

#### Arbetsgivarna

Arbetsgivarsidans 12 stycken från början, nu 10 positioner, har hela tiden haft väsentligt högre inkomster än arbetstagarna. Mellan 1995 och 2005 handlar det om 2-5 gånger större inkomster än arbetstgarnas. Inkomsterna för denna grupp har pendlat från motsvarande 9 industriarbetarlöner till 20 gånger en industriarbetares lön 1998. Samma år tjänade de fackliga representanterna fyra gånger mer än industriarbete-

## Fondförvaltarnas sammanräknade inkomst Antal industriarbetarlöner, 1999 och 2001–2005

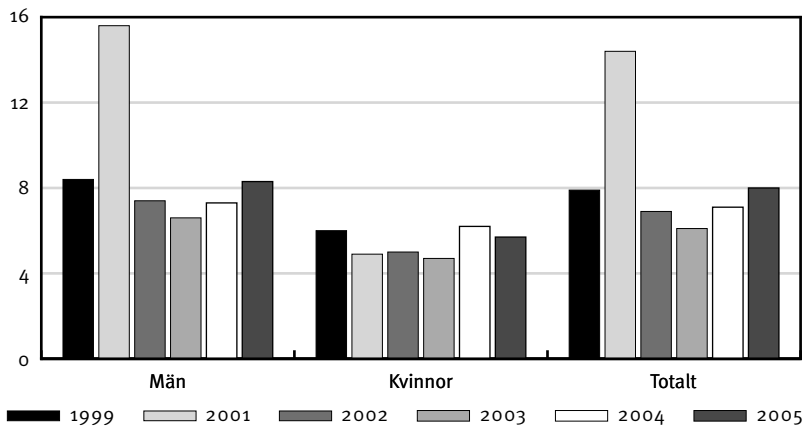


Diagram 1.6

Källa: SKATTEVERKET

ren. År 2005 hade arbetsgivarrepresentanterna en inkomst på i snitt drygt 15 gånger mer än industriarbetaren, om vi räknar bort Svenskt Näringslivs ordförandes lön sjunker genomsnittet till 9 industriarbetarlöner vilket alltså är 2 gånger mer än arbetstagarsidans inkomster.

### Fondförvaltarna 1999-2005

För sex år sedan inledde vi en granskning av vdarna för en del av de fondbolag som förvaltar premiepensionsfonder. Vi valde cheferna för samtliga fonder som enbart handlar med svenska aktier. Denna undersökning följdes sedan upp från 2001 och framåt. I år innebär det att vi har undersökt 28 positioner och deras inkomster år 2005. Detta är ett särskilt urval som inte ingår i den ursprungliga elitgruppen.

Vi anser att man kan beteckna även fondförvaltarna som tillhörande makeliten, eftersom de förvaltar en stor del av vårt pensionskapital. Hur ser då utvärderingen av denna elitgrupp ut? På vilket sätt påverkades fondeliten av att deras bransch hade en negativ utveckling under början av 2000-talet?

## Fondförvaltarnas inkomster och könsfördelning

Antal industriarbetarlöner	1999	2001	2002	2003	2004	2005
Män	8,4	15,6	7,4	6,6	7,3	8,3
Kvinnor	6	4,9	5	4,7	6,2	5,7
Totalt	7,9	14,4	6,9	6,1	7,1	8

Antal personer						
män	23	25	20	20	22	24
kvinnor	6	3	6	6	6	4
Totalt	29	28	26	26	28	28

Tabell 1:6

Källa: SKATTEVERKET

Fondförvaltarbranschen präglades under ett par år i slutet av 90-talet av en väldig hausse med stor framtidstro och högt uppdrivna förväntningar. Börsnedgången vid inledningen av 2000-talet ledde dock till förlorat förtroende hos allmänheten.

I granskningen av fondförvaltarnas inkomster framgick det att år 2001 ökade inkomsterna dramatiskt, i alla fall för männen, från i genomsnitt drygt 8 till i genomsnitt knappt 16 industriarbetarlöner. Året därefter, 2002, föll inkomsterna tillbaka till något under 1999 års nivå och inkomsterna fortsatte att minska i relation till industriarbetarlönen även året därpå. Senaste undersökningsåret, 2005, ökade gruppens genomsnittliga inkomst något från året innan.

Vdarna i de svenska fondbolagen som förvaltar premiepensionerna, tjänade i genomsnitt 8 industriarbetarlöner år 2005. Männen tjänade i snitt 8,3 gånger en industriarbetarlön och kvinnorna i snitt 5,7 industriarbetarlöner. Endast 4 av 28 positioner i denna grupp innehas av kvinnor dvs 14 procent. Detta antal har varierat mellan 3 – 6 under den undersökta perioden. Kvinnornas inkomster har varit jämna mellan knappt 5 till drygt 6 industriarbetarlöner. Det motsvarar dock mellan 31 till 85 procent av männens inkomst. Det var bara männen som tjänade väldigt mycket år 2001.

# Bolagsstyrning – en lägesrapport

## Inledning

LO är en viktig aktör på fler områden än på de traditionellt fackliga. I dag äger LO ett eget kapital på 2,5 miljarder kronor<sup>1</sup> och förbunden förvaltar tillsammans cirka 20 miljarder<sup>2</sup>. I egenskap av kapitalägare medföljer ett ansvar för var pengarna placeras och hur de används i företagen. Under 2005 och 2006 arbetade LO och förbunden tillsammans med att ta fram riktlinjer för vad som är viktiga frågor att driva gentemot företagen när det gäller bolagsstyrningen.<sup>3</sup>

Sedan den 1 januari 2005 finns en sk *uppförandekod* för bolagsstyrning.<sup>4</sup> Från den 1 juli 2005 tillämpar Stockholmsbörsen, enligt överenskommelse med Aktiemarknadsbolagens förening, koden för alla bolag på börsens A-lista samt bolag på O-listan med marknadsvärde över tre miljarder kronor – koden ska alltså fungera som ett noteringskrav för bolagen. Efter utvärdering och eventuella justeringar är avsikten att alla börsnoterade bolag på några års sikt skall tillämpa koden. Tanken är att en utvecklad bolagsstyrning i dessa bolag ska tjäna som exempel och förebild även för andra kategorier av företag. Arbetet övervakas av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning.

Koden kompletterar aktiebolagslagen och andra tvingande regelverk och anger en norm för god bolagsstyrning utöver lagens minimi-krav. Koden är inte grund för lagstiftning utan ska styra via sk *självreglering*. Företagen ska i en särskild sk *bolagsstyrningsrapport* redovisa hur de efterlever koden, om de avviker och i så fall varför.

En god bolagsstyrning innebär att företagen har en rad krav på sig på flera områden. Det finns sålunda många områden att fokusera på när

---

<sup>1</sup> Per den 31/12-06

<sup>2</sup> Marknadsvärde per den 31 december 2004.

<sup>3</sup> Se rapporten Ågaransvar och ägarmakt, LO, 2006

<sup>4</sup> "Svensk kod för bolagsstyrning" SOU 2004:130

det gäller huruvida företagen sköts på ett sätt som uppfyller kraven på god bolagsstyrning. LO har valt att fokusera på några stycken områden, nämligen:

1. Ersättningar och andra anställningsvillkor (för ledning och styrelse)
2. Jämställdhetsarbetet i styrelserna
3. CSR – sker någon rapportering och vilken typ av samhällsansvar tar man?

I detta avsnitt ska vi göra en genomgång av hur det ser ut när det gäller ersättningarna till ledande personer i börsbolagen och hur läget är på jämställdhetsområdet. Vi ställer oss frågan vilken betydelse bolagskoden kan få för den framtida bolagsstyrningen. Kraven på bolagen har ökat på pappret men driver det verkligen på utvecklingen i en takt som är önskvärd? Från arbetstagarnas perspektiv är det inte rimligt att företagsledningarna berikar sig själva och/eller att företagen har belöningsystem som inte primärt premierar långsiktig tillväxt i bolaget och prestationer som är bättre än andra företag i branschen.

Kravet på jämställdhet i börsstyrelserna är ett krav på bästa möjliga kompetens i bolagens styrelser. För att få bästa möjliga kompetens får inte urvalet vara för snävt och representanter inte endast hämtas från en begränsad del av befolkningen (exempelvis män eller personer med viss bakgrund).

Vi vill även trycka på detta när det gäller vilka som förvaltar vårt pensionskapital. För att pensionärerna i framtiden ska få en bra utdelning på sina investeringar krävs att ledningspersoner och styrelser rekryteras bland de mest kompetenta individerna. Vidare krävs att rörliga ersättningar till bolagsledningarna och fondförvaltare är rimliga och relaterade till en långsiktigt förbättrad prestation i bolagen eller fonden.

### **Belöningsystem i företagen**

Bonusprogram och incitamentsprogram används i många sammanhang

för att ge bolagsledningar ytterligare intressen som sammanfaller med bolagets. Under en längre period har dessa program varit svåra att överblicka och storleken på dem svåra att fastställa. Från arbetstagarnas sida är den viktigaste synpunkten när det gäller ersättningar till bolagsledningen att de ska vara rimliga och förhålla sig till arbetsinsatsen, oavsett hur de utformas.

Det har skett en dramatisk förändring i kraven på kapitalmarknaden genom att pensionssystemet nu har reformerats så att pensionerna har gått från att vara förmånsbestämda till att vara premiebestämda. Löntagarna har därmed själva en stor del av ansvaret för hur hög pensionen blir, vilket innebär att avkastningen – alltså hur premien investeras – är det som bestämmer hur inkomsterna blir för en framtida pensionär. Belöningsprogrammets utfall och hur de redovisas kommer sålunda att i allt större utsträckning att handla om den vanlige spararens pengar.

Sedan den 1 juli 2006 är det reglerat i årsredovisningslagen att företagen måste redovisa ersättningar till styrelseledamöter, ledning och anställda. Detta gäller räkenskapsårets löner och andra ersättningar, inte särskilda belöningsprogram som tex är aktierelaterade.

I Svensk kod för bolagsstyrning finns vidare följande reglerat (§ 4.2.2):

*Styrelsen ska på ordinarie bolagsstämma presentera förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen för godkännande av stämman. Förslaget skall återfinnas på bolagets hemsida i anslutning till att kallelsen till stämman utfärdas. Principerna skall omfatta:*

- Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning samt sambandet mellan prestation och ersättning,*
- Huvudsakliga villkor för bonus- och incitamentsprogram,*
- Huvudsakliga villkor för icke-monetära förmåner, pension, uppsägning och avgångsvederlag, samt*
- Vilken krets av befattningshavare som omfattas.*

Koden reglerar hur och vad i ersättningssystemen och ev. program som ska redovisas, inte hur en rimlig utformning ser ut. Koder reglerar hel-



ler inte hur eller ens att systemen ska utvärderas i efterhand. LOs syn på incitamentsprogram till anställda och bolagsledningar kan sammanfattas enligt följande<sup>5</sup>:

- Företagen bör generellt vara restriktiva med incitamentsprogram utöver lön och pension.
- Programmet ska ha ett tydligt syfte som rymts inom ramen för en långsiktig strategi för ersättningar och som främjar bolagets långsiktiga utveckling.
- Ersättningarna ska vara kopplade till prestation i form av tydliga och mätbara mål. Dessa mål ska vara bestämda på förhand.
- Prestationsmålen ska sättas i relation till en referensportfölj, dvs hur bolaget presterar i relation till konkurrenter inom samma bransch.
- Kostnaderna för ersättningsprogrammen ska vara skäligen och det ska finnas ett tak för hur stora ersättningarna kan bli.
- Programmets utdelning bör ha en tidshorisont som stimulerar till långsiktighet, genom att det tex baseras på genomsnittligt utfall under ett antal år.
- Ersättningarna ska redovisas tydligt och i sin helhet i företagets årsredovisning.
- Samtliga ovanstående punkter måste kommuniceras till ägarna och beslut fattas på bolagsstämman. Syftet bör redovisas tydligt tillsammans med konstruktionen, målen och inte minst den beräknade kostnaden för incitamentsprogrammet.

LO anser inte att det är rimligt att styrelser ska omfattas av incitamentsprogram. Det är inte förenligt med styrelsens övervakande roll att ledamöterna har egna ekonomiska intressen i bolaget. Styrelseledamöterna bör ha fasta arvoden med en tydlig koppling till arbetsinsats, exempelvis i form av antalet nedlagda timmar.

---

<sup>5</sup> Ägaransvar och Ägarmakt, En rapport från LOs ägarmaktsprojekt, 2006

Folksams utvärdering av nya ersättningsprogram 2006<sup>6</sup>

Folksam är möjligen en av få, eller kanske den enda, institutionella investerare som gör en strukturerad och systematisk genomgång av de ersättningsprogram som bolagen presenterar på årsstämorna – och som sedan offentliggör denna sammanställning. Folksam har en positiv inställning till att bolagen använder belöningsprogram utöver den fasta lönen, under förutsättning att det sker med vissa begränsningar och att programmen kopplas till företagets utveckling relativt konkurrenternas.

År 2005 presenterade 9 företag på A-listan och 32 företag på O-listan nya belöningsprogram. För 2006 hade dessa ökat i antal till 18 nya program för A-listeföretag och 54 nya på O-listan. Samtliga av dessa har granskats av Folksam ur ett antal olika perspektiv. Två av programmen på A-listan och 18 på O-listan riktade sig till flertalet eller samtliga anställda. De återstående var riktade endast till ledande befattningshavare eller nyckelpersoner och i ett fall riktade sig programmet endast till bolagets vd.

Generellt anser Folksam att informationen om programmen är bristfällig och svårbegriplig och därmed begränsas aktieägarnas möjligheter att ta ställning till huruvida de är bra eller dåliga. De flesta företag redogör inte för på vilket sätt ersättningsprogrammet skapar mervärde för företaget, annat än att det generellt höjer motivationen i bolaget. Vidare ser man fortfarande stora brister i redogörelsen för vilka kostnader som är förknippade med ersättningsprogrammen.

En stor del av programmen är optionsprogram som ges vederlagsfritt till de anställda och/eller utan något som helst krav på individuell prestation. Folksam beskriver att endast två av de bolag som presenterade nya ersättningsprogram för 2006 använder jämförelser med andra företag som grund för programmen. Som krav på tilldelning av optioner i Swedish Match's ersättningsprogram gäller att aktien måste ha en positiv totalavkastning men även att avkastningen ska vara bättre än ett urval av företag i branschen. De flesta programmen på O-listan saknar tydliga mål för gruppen eller den enskilde, utan följer endast aktie-

---

<sup>6</sup> Nya ersättningsprogram 2006, Folksam

## Vd-löner, inkomst av tjänst

	1998	1999	2000	2001
Bygg 5 st	3 136 411	3 179 218	4 081 382	4 636 452
Skog-Papper 5 st	4 679 398	5 783 286	5 819 813	4 503 810
Handel 5 st	3 185 506	3 499 388	4 517 079	5 104 978
Gruv-Metall 5 st	4 702 015	3 433 544	3 742 552	3 898 865
Finans 10 st	6 729 198	8 299 920	9 947 666	6 541 368
Indust 14-15 st	6 536 482	7 432 943	8 797 750	7 503 526
IT 2-4 st	7 392 917	6 076 374	8 345 533	13 545 212
Medel 50 st	5 627 414	5 983 022	6 913 211	6 191 213

Tabell 2:1a

Källa: SKATTEVERKET OCH LO

kursutvecklingen. Hälften av programmen på A-listan innehåller dock en beskrivning av mål i form av kopplingar till arbetsinsats och prestation.

En minoritet av företagen har en undre prestationsgräns för att få ta del av ersättningsprogrammen. Däremot har en majoritet en övre gräns för utfallet i form av ett tak. I samtliga fall saknas en plan för att hantera missnöje med ersättningsprogrammet bland de anställda i företaget.

### *Hur ser det ut? – Vd-ersättningar i form av lön*

För år 2005 var den genomsnittliga lönen för en vd i det svenska näringslivet<sup>7</sup> nästan 9 miljoner kronor per år. Det innebär en ökning med 18 procent i jämförelse med året innan. En genomsnittlig industriarbetarlön ökade under samma period med tre procent. Sedan 1998 har den genomsnittliga ersättningen till de vdar som ingår i underlaget i Makteliten ökat med cirka 55 procent, dvs i snitt 7 procent per år. Under samma period har den genomsnittliga industriarbetarlönen ökat med

<sup>7</sup> Det vill säga inkomst av tjänst (enligt skatteverket) för de 50 vdar som ingår i LOs maktelit.

## Vd-löner, inkomst av tjänst

	2002	2003	2004	2005
Bygg 5 st	5 808 336	4 929 826	5 015 090	5 567 224
Skog-Papper 5 st	4 523 745	4 881 408	4 220 308	4 365 264
Handel 5 st	5 529 139	6 513 915	6 574 594	7 697 690
Gruv-Metall 5 st	3 683 302	4 316 052	4 823 942	5 915 610
Finans 10 st	6 456 641	6 257 401	8 019 404	10 120 568
Indust 14-15 st	7 247 450	7 567 735	7 607 622	10 080 075
IT 2-4 st	14 442 143	14 883 251	24 597 269	19 162 643
<b>Medel 50 st</b>	<b>6 658 939</b>	<b>6 953 066</b>	<b>7 412 665</b>	<b>8 751 045</b>

Tabell 2:1b

Källa: SKATTEVERKET OCH LO

24 procent, i genomsnitt 3 procent per år. Förändringen i vd-löner skiljer sig förhållandevis mycket åt mellan olika branscher. Den bransch som ökat snabbast av företagen i vårt urval är Telecom (Ericsson och Netcom). I genomsnitt har vd-lönerna i dessa två bolag ökat med 19 procent per år mellan 1998 och 2005, det innebär en ökning på totalt 160 procent under perioden. För skogs- och pappersföretagen har vd-lönerna i stället minskat som genomsnitt sedan 1998.

I ett internationellt sammanhang hör inte Sverige till de länder som har högst vd-löner.<sup>8</sup> Den genomsnittliga ersättningen i form av lön till en vd i Tyskland<sup>9</sup> var drygt 3 miljoner euro år 2007, motsvarande 28 miljoner svenska kronor. För ett urval av svenska bolag<sup>10</sup> var motsvarande genomsnitt knappt 1 miljon euro, motsvarande cirka 9 miljoner kronor per år.

<sup>8</sup> Jämförelsen är gjord för ett urval av företag i tio europeiska länder 2005, lönen beräknas exklusive pensionskostnader, aktier och optioner. Källa: Heidrick & Struggles, 2007.

<sup>9</sup> Ett urval av 30 bolag.

<sup>10</sup> De 27 största bolagen som ingår i generalindex.

## Snittlön för vd i tio länder

Löner och andra ersättningar, exkl. pensionkostnader, aktier och optioner

	EUR	SEK
Tyskland	3 063 318	28 182 526
Storbritannien	2 868 320	26 388 544
Spanien	2 460 919	22 640 455
Italien	2 330 168	21 437 546
Frankrike	2 023 156	18 613 035
Nederländerna	1 937 834	17 828 073
Schweiz	1 755 341	16 149 137
Belgien	1 356 456	12 479 3958
Portugal	1 063 897	9 787 852
Sverige	988 686	9 095 911

Tabell 2:2

Källa: HEIDRICK & STRUGGLES

## Kan man hitta något samband mellan ersättningar och resultat i företagen?

### Principal/Agent-problemet

Om ägarna också är de som leder företaget så finns i princip ingen intressekonflikt mellan företagsledning och aktieägare, båda strävar mot samma mål på kort och lång sikt. Om företagsledaren (agenten) däremot är anställd av ägarna (principalerna) och har få eller inga aktier i företaget kan det finnas en intressekonflikt mellan ledningen och aktieägarna. Ledningen kan ha intresse av att driva verksamheten på ett sådant sätt att överskottet inte maximeras.<sup>11</sup> Intressekonflikter av det slaget kan avhjälpas genom att ledningens ersättning delvis görs avhängig av bolagets vinstutveckling. Den typen av kontrakt kan dock skapa andra intressekonflikter, exempelvis genom att det uppstår olika

<sup>11</sup> SOU 2004:47, Näringslivet och förtroendet, Betänkande från Förtroendekommissionen.

syn på om det är långsiktig avkastning eller kortsiktig som är det mest åtråvärda. Här kommer dock bolagets styrelse in som innehavare av en viktig roll. Styrelsen övervakar företagsledningen och säkerställer att denna sätter aktieägarnas intresse i centrum, dvs maximerar företagets långsiktiga värde.

LO har i sina krav på ersättningssystem preciserat att ersättningarna ska vara kopplade till prestation i form av tydliga och mätbara mål. Dessa mål ska vara bestämda på förhand och sättas i relation till en referensportfölj, dvs hur bolaget presterar i relation till konkurrenter inom samma bransch. Det säger sig självt att ett incitamentsprogram som endast kopplas till aktieutvecklingen i företaget kan fungera bra i den del det är ett *program* för ersättning men fungerar sannolikt sämre i den del det ska ge ökade *incitament* för att arbeta för långsiktigt bra resultat hos dem som omfattas. Detta har kallats "the folly in rewarding A, while hoping for B" av en professor i management<sup>12</sup> – det vill säga dårskapen att belöna A och hoppas på B.

I ett bra utformat incitamentsprogram kan det även undvikas att de som omfattas straffas med anledning av en förändring i företagets förutsättningar som inte ligger inom ramen för vad företaget kan påverka. Detta kan bli en situation om börsen generellt går dåligt men det egna bolaget presterar relativt sett bra.

I en undersökning utförd vid Stockholms Universitet studerade man 59 slumpmässigt utvalda bolag på Stockholmsbörsens A- och O-lista för att se om det fanns något samband mellan bonusbetalningarnas storlek och företagens aktieavkastning.<sup>13</sup> Definitionen av ett framgångsrikt företag mättes som aktiens avkastning relativt den genomsnittliga avkastningen i branschen.

I studien fann man inget samband mellan den relativa aktieutvecklingen och de olika formerna av ersättningar (fast lön, rörlig lön, optioner och aktier) som tilldelats den verkställande direktören.

I samma studie ställde man sig också frågan om företag där företagsledaren innehar optionsavtal presterar bättre än företag som saknar

---

<sup>12</sup> "On the folly of rewarding A while hoping for B", Steven Kerr, The Academy of management executive, Vol 9 nr 1.

<sup>13</sup> Incitament eller lönetillägg? Hur väl fungerar börsföretagens bonusprogram?, Daniel Nyhrén och Thomas Rinaldo, magisteruppsats 2006.

optionsprogram riktade till vd. När det gäller optioner och vilken inverkan på aktiekursen dessa haft fann man ingen skillnad i medelavkastning i den grupp som hade optionsprogram och den grupp som saknade riktade optionsprogram.

Det finns dock en hel del vetenskaplig forskning som visar på ett samband mellan belöningsystem och företagsutveckling. Det är dock viktigt att dessa system, vare sig de är akteirelaterade eller inte, uppfyller tre funktioner:<sup>14</sup>

1. Belöna den anställde för utfört arbete.
2. Minska Principal/agent konflikten genom att knyta den anställdes intressen närmare aktieägarens.
3. Behålla den anställde.

Det är inte alltid som belöningsystem som är bra ur en av dessa aspekter är lika bra ur de andra två. Konventionella optionssystem är inte ett effektivt styrmedel för att ge den anställde motiv att öka aktieägarens värde. För att de ska vara det krävs att den anställde via sin insats skall kunna påverka resultatet för bolaget genom att arbeta på ett visst sätt. I de fall belöningsystemen inte är kopplade till ett index som reducerar den påverkan marknads- och branschriskerna har på aktiekursen, går det inte att avgöra om det är den anställdes insats som har påverkat värdeutvecklingen eller om det beror på yttre faktorer.

I detta sammanhang kan det dock påpekas att valet av ett jämförelseindex, dvs en korg av bolag som det aktuella bolaget kan väga sina prestationer mot, inte alltid är ett lätt val, bland annat med anledning av att urvalet av relevanta jämförelser ibland är mycket begränsat.

Med hjälp av de siffror vi samlat in i arbetet med maktelitens löner kan vi något studera hur sambandet mellan vdarnas inkomster av tjänst och bolagens prestationer ser ut. Härintill visas en övergripande bild av hur vd-lönerna<sup>15</sup> har utvecklats relativt hela börsen sedan 1998.

Bilden visar utvecklingen av lönerna för de 41 börs-vdar som ingår i vårt underlag i makteliten tillsammans med utvecklingen för gene-

---

<sup>14</sup> "Executive Compensation Using Relative-Performance-Based Options: Evaluating the Structure and Costs of Indexed Options", Lisa K. Meulbroek, Harvard Business School, 2003.

<sup>15</sup> I inkomst av tjänst ingår även ersättningar från styrelseuppdrag i andra bolag och ev. övriga sidoinkomster i form av lön.

## Generalindex och VD-löner 1998 – 2005

### Inkomst av tjänst

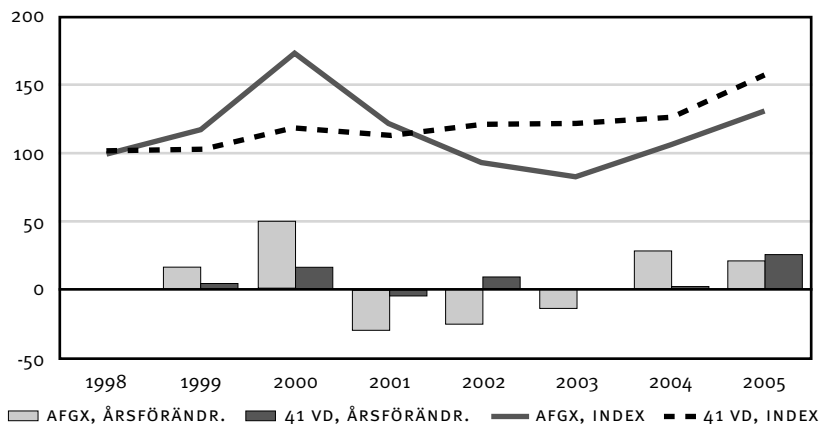


Diagram 2:1

Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEVERKET OCH LO

ralindex beräknat som ett årsgenomsnitt. De verkställande direktörernas löner har ökat med nästan 60 procent mellan 1998 och 2005. Samtidigt har generalindex (mätt som skillnaden i årsgenomsnitt) ökat med 30 procent. Detta visar på en ökning av ersättningar till gruppen företagsledare relativt börsindex.

Att följsamheten är dålig under kortare perioder kan visa på en tröghet i systemet som i flera fall kan vara rimlig. Den rörliga delen av en vd-lön består ofta av flera delar. Dels en löpande utbetalning som oftast betalas ut med något kvartals eftersläpning, dels en bonus som betalas ut i slutet av året och som är kopplad till resultatet i bolaget. Vidare omfattas vd ofta av någon form arv incitamentsprogram med tilldelning av aktier i bolaget eller optioner (rättigheter att få köpa aktier). Här fångar vi inte in hela värdet av den del av ersättningen som ges i form av värdepapper, eftersom den egentliga inkomsten av det sedan uppkommer i form av kapitalavkastning och reavinnt. I den mån vd inte betalar för aktierna så påförs dock ett förmånsvärde som ingår i inkomst av tjänst, det vill säga lönen.



Den rörliga delen av en vd-lön bör i bästa fall ha en tidshorisont som stimulerar till långsiktighet, genom att den tex baseras på genomsnittligt utfall under ett antal år. När börsen steg med 73 procent mellan 1998 och 2000 ökade endast vd-lönerna som genomsnitt med 20 procent, vilket ger en bild av att utformningen av ersättningsystemen har en viss eftersläpning eller långsiktighet inbyggd. När börsen sedan föll med drygt 50 procent under åren 2000 till 2003 var vd-lönerna som genomsnitt i stort sett oförändrade. Åren därefter steg börsen igen med 57 procent till 2005 och även under dessa två år ökade vd-lönerna långsammare.

I diagrammet syns den procentuella förändringen i jämförelse med föregående år, för årsgenomsnittet av generalindex respektive den genomsnittliga vd-lönen. Förändringen mellan åren ger en bild av att sambandet mellan utvecklingen av börskurserna och vd-lönerna är mycket svagt. Samma bild ges exempelvis av Förtroendekommissionen.<sup>16</sup>

Under den redovisade perioden har vd-lönerna ökat betydligt snabbare än börsens generalindex. Svagheten med denna analys ligger i att den studerade perioden är förhållandevis kort och att urvalet av verkställande direktörer är litet. Analysen indikerar dock att det är intressant att titta närmare på förhållandet mellan vd-löner och bolagens resultat.

### Enskilda företag relativt branschen

Det är svårt att dra några verkliga slutsatser av 41 vdars löneutveckling relativt hela börsen. LOs syn är dessutom att prestationslön ska vara relaterad till det enskilda företags prestation relativt konkurrenternas, *inte* enbart en generell börsuppgång. Därför försöker vi nu titta lite närmare på hur den relativa prestationen har sett ut för några utvalda bolag<sup>17</sup> och om vd-lönen ser ut att visa någon följsamhet med utvecklingen hos dessa bolag. Som mått på prestation har vi tagit bolagens aktiekurs relativt den bransch de verkar i.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Näringslivet och förtroendet, SOU 2004:47, Bilaga 5.

<sup>17</sup> Urvalskriterierna är följande: De företag som varit med i LOs studie under perioden 1998-2005 och som dessutom har haft samma vd under perioden.

<sup>18</sup> En nackdel är att bolagen själva ingår i snittet för branschen, varför den relativa prestationen kommer att underskattas.

## Peab/Byggbranschen och vd-lön Index

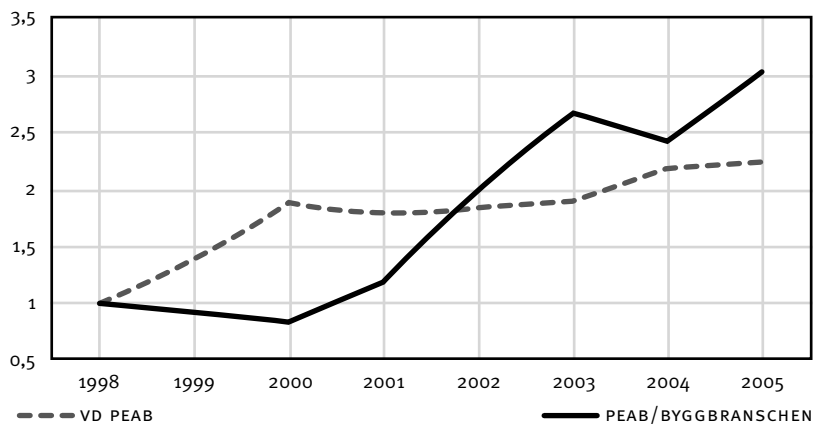


Diagram 2.2

Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEVERKET OCH LO

### Byggbranschen: Peab

Peabs aktie har stigit med nästan 370 procent under den studerade perioden. Byggbranschen har gått bra men företaget Peab har presterat betydligt bättre än branschen som helhet, kursen har ökat med lite drygt 200 procent relativt byggbranschindex. Vd har också fått en dryg fördubbling av sin lön, från 1,7 miljoner kronor 1998 till 3,8 miljoner år 2005. Relativt sin egen grupp av vdar i byggbranschen har Peabs vd fått en snabbare löneutveckling under perioden och detta gäller i ännu högre utsträckning i en jämförelse med samtliga börs-vdar i vårt underlag.

### Industribranschen: Volvo och Scania

Volvos aktie steg med drygt 50 procent under perioden. Volvo har dock haft en relativt sämre kursutveckling än fordon- och maskinbranschen som helhet. Kursen på Volvo-aktien utvecklades 10 procent långsammare under den studerade perioden. Samtidigt steg lönen till Volvos vd med dryga 40 procent. I jämförelse med gruppen vdar inom industri-

**Volvo/Fordon-Maskinbranschen  
& VD-lön, index**

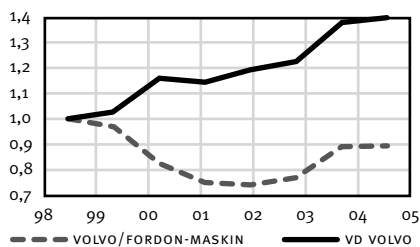


Diagram 2:3 Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEV. OCH LO

**Scania/Fordon-Maskinbranschen  
& VD-lön, index**

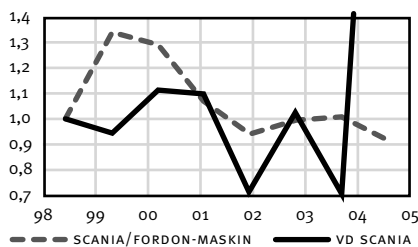


Diagram 2:4 Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEV. OCH LO

branschen var dock detta en svag relativ försämring för Volvos vd, med cirka 10 procent. Detta gäller även om vd-löneutvecklingen jämförs med hela gruppen börs-vdar som ingår i makteliten.

Scanias kurs steg även den med drygt 50 procent under perioden. Scanias kurs har i likhet med Volvos, försämrats något i jämförelse med branschindex för fordons- och maskinindustrin. Vds lön har dock stigit med över 200 procent under perioden. Detta beror dock på att lönen ökade mycket kraftigt mellan 2004 och 2005.<sup>19</sup> Fram till år 2004 hade lönen istället sjunkit med knappt 30 procent sedan 1998. Jämfört med övriga vdar i urvalet hade vd-lönen också försämrats.

#### Finansbranschen: SEB och SHB

Kursen på SEB-aktien har stigit med 40 procent under perioden. Det innebär att den relativt väl följt branschindex sedan 1998. SEBs vd har under samma period fått en mycket kraftig löneutveckling, lönen har ökat med hela 260 procent. Framförallt skedde en mycket stor del av ökningen mellan åren 2004 och 2005 då lönen steg från knappt 10 miljoner till drygt 20<sup>20</sup>. Detta innebär att vd-lönen i SEB har ökat med drygt 130 procent under perioden i jämförelse med de övriga företagen i samma bransch i vårt urval. Detsamma gäller för den relativa utveck-

<sup>19</sup> Detta år lades en lösen av personaloption på cirka 20 miljoner kronor till inkomsterna.

<sup>20</sup> Detta år fick han till exempel en extra ersättning i form av "Long term incentive" på 3 miljoner kronor.

SEB/Finansbranschen & VD-lön,  
index

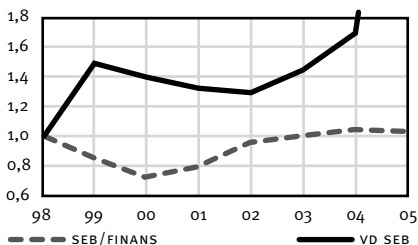


Diagram 2:5 Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEV. OCH LO

SHB/Finansbranschen & VD-lön,  
index

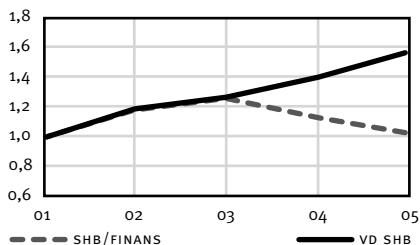


Diagram 2:6 Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEV. OCH LO

lingen i förhållande till hela urvalet. Fram till 2004 ökade lönen med 70 procent och vdns relativa position förbättrades med cirka 30 procent.

Mellan 2000 och 2001 bytte Handelsbanken vd, vilket innebär ett brott i serien vd-lön. Vi har därför endast studerat perioden från år 2001. Kursen förbättrades med 14 procent mellan 2001 och 2005, vilket innebär att Handelsbankens kurs i stort sett stod still i förhållande till branschindex. Under samma period ökade den nya vdns lön med drygt 50 procent.

#### Handelsbranschen: H&M och Axfood

H&M, har bytt vd flera gånger under den studerade perioden. Bolaget fick ny vd från 2001, varför vi valt att titta på en kortare period. H&Ms kurs steg med knappt 40 procent mellan 2001 och 2005, vilket innebär att man har försämrat sin kurs relativt handelsindex, den relativa kursen har minskat med 7 procent. Under samma period har vd-lönen stigit med 127 procent.

Axfood fick en ny vd från 2000. Under perioden 2000 till 2005 ökade kursen med nästan 200 procent, 115 procent relativt handelsindex. Under samma period steg vd-lönen med endast 20 procent.

Detta är ett mycket litet urval av företag och det gå inte att dra några större växlar på genomgången ovan. För de företag som vi har tittat på kan vi dock konstatera att det är svårt att se något samband mellan löneutvecklingen (i form av inkomst av tjänst) och företagets aktie-

HM/Handelsbranschen & VD-lön,  
index

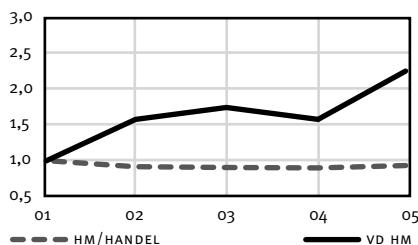


Diagram 2:7 Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEV. OCH LO

Axfood/Handelsbranschen & VD-lön,  
index

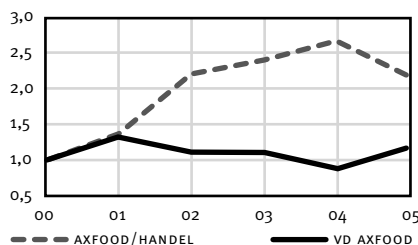


Diagram 2:8 Källa: ECOWIN/REUTERS, SKATTEV. OCH LO

kurs relativt övriga branschen. Det stämmer med bilden av att de rörliga ersättningarna i huvudsak inte är kopplade till just denna indikator, möjligen skulle det finnas ett tydligare samband med kursutvecklingen på den egna aktien. Här har vi inte tittat på kapitalinkomster och därför inte fått med effekterna av den typ av incitamentsprogram som ges via aktier. Det ska också observeras att variabeln inkomst av tjänst ofta innehåller andra inkomster, exempelvis ersättning från styrelserepresentation i andra bolag.

#### Hur ser det ut? – Styrelsearvoden

I ett internationellt perspektiv är ersättningarna till svenska styrelseledamöter förhållandevis låga. Enligt en studie av 294 företag från tio europeiska länder<sup>21</sup> hamnar Sverige näst lägst efter Frankrike, när man jämför den genomsnittliga ersättningen till styrelseledamöterna.

Den genomsnittliga ersättningen till ledamöter i bolagsstyrelser var 33 820 euro år 1999 (cirka 300 000 kronor). Sedan dess har den ökat med 113 procent till i snitt 72 195 euro (SEK 660 000) år 2007. Det är en ökning med i cirka 10 procent per år. Detta år hade de svenska ledamöterna en ersättning på i snitt 44 000 euro, medan britterna hade dubbelt så mycket och de Schweiziska ledamöterna tre gånger så höga ersättningar.

<sup>21</sup> Raising the bar? Corporate Governance in Europe, 2007 report, Heidrick & Struggles.

## Genomsnittlig ersättning till styrelseledamöter i olika länder, 2007. Euro

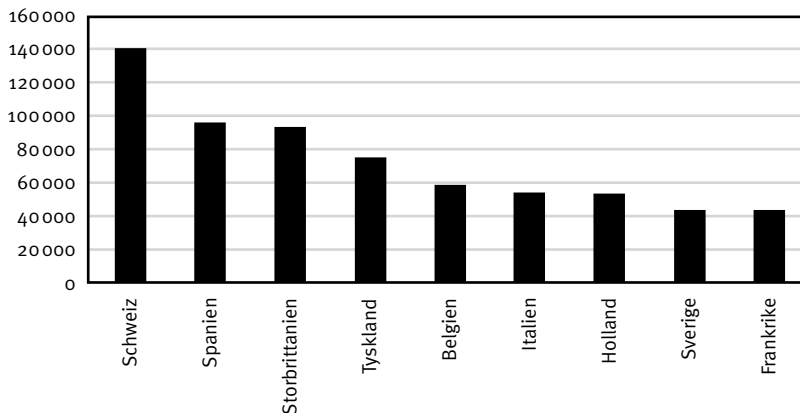


Diagram 2:9

Källa: HEIDRICK & STRUGGLES

När jämförelsen görs i genomsnitt per styrelsesammanträde ligger Sverige lägst med ett genomsnitt på 1 900 euro (cirka 17 500 kronor) per sammanträde. Mest har de schweiziska styrelseledamöterna som får i snitt 6 400 euro (cirka 60 000 kronor) per möte. Snittet för de tio länderna är 3 300 euro per sammanträde.

Som ett komplement till materialet med maktelitens inkomster har vi även studerat ett antal svenska styrelseordförandes inkomster. Vi har valt ut de 25 största bolagen på börsen och följt deras arvoden under några år.

Tabellen 2:3 visar det kända faktum att styrelsearvodena ofta ligger still under ett antal år för att sedan justeras uppåt. Därför blir det i många fall missvisande att studera förändringarna i ordförandenas arvoden från ett år till ett annat. Som exempel ökade arvodena i vårt urval som genomsnitt med 12 procent mellan 2002 och 2003 men året dessförinnan stod de helt stilla. I några av de bolag vi studerat ligger styrelsearvodet på samma nivå flera år i rad. Det är det är därför mer

## Styrelsearvode ordförande, tusental kronor

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Mrkn.värde 061231 Mkr
Ericsson	2600	2500	2500	2700	2700	3250	4000	445 992
Nordea	1460	1622	1724	1851	2013	2132	2359	273 678
HM	3000	3000	2700	2700	2700	2400	1700	252 696
Volvo	850	1000	1000	1200	1200	1425	1425	202 675
SEB	1327	1374	1386	1439	1451	1788	2600	149 251
Atlas Copco	1000	1000	1000	1000	1150	1263	1534	142 953
Investor	1500	1500	1500	1500	1500	1700	2125	128 262
Swedbank	1800	1900	1940	1525	1350	1500	1550	120 070
Sandvik	450	500	600	856	975	1100	1250	118 036
Scania	700	700	700	700	800	1050	1250	97 150
SCA	900	950	950	1150	1100	1150	1265	84 308
SKF	700	700	700	737	960	1030	1565	57 590
Skanska	750	900	950	1100	1200	1275	1425	53 466
Assa Abloy	180	500	500	1000	1000	850	940	51 665
Industrivärden	600	600	600	750	750	900	900	51 562
Boliden		822	450	450	500	937	750	50 944
Skandia	1033	1117	1217	1243	1367	1409	1000	48 793
Tele2	300	300	300	400	800	800	800	44 410
Electrolux	1000	1000	1000	1000	1275	1250	1842	42 353
Securitas	500	500	500	800	750	1000	1000	39 966
Holmen	300	300	400	400	400	500	500	25 305
SSAB	300	400	400	1350	1350	1500	1550	21 818
NCC	225	400	400	400	400	500	500	20 308
Axfood	250	250	275	370	648	392	425	15 447
Trelleborg	200	300	450	450	600	730	826	13 261
<b>MEDEL</b>	<b>914</b>	<b>965</b>	<b>966</b>	<b>1083</b>	<b>1158</b>	<b>1273</b>	<b>1403</b>	<b>102 078</b>
% förändrin		5,7	0,0	12,1	6,9	10,0	10,2	

Tabell 2:3

Källa: FÖRETAGENS ÅRSREDOVISNINGAR

relevant att se på den genomsnittliga utvecklingen under exempelvis en femårsperiod. Mellan 2000 och 2005 ökade ordförandenas arvoden som genomsnitt med 7 procent per år och mellan 2001 och 2006 var den årliga genomsnittliga ökningen 8 procent. Det kan jämföras med en årlig ökning av industriarbetarlönerna med cirka 3,5 procent under de två perioderna.

Mellan år 2000 och 2006 ökade arvodena i börsens största bolag (enligt urvalet ovan) med cirka 54 procent. Under samma period sjönk generalindex med 5 procent, mätt som skillnaden i årsgenomsnitt 2000 och 2006.

### Jämställdhet

Jämställdhetsarbetet och strävan efter en likabehandling av kvinnor och män är en mycket viktig fråga för LO. Ett av målen med jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Frågan om en jämn könsfördelning av personer på ledande poster i företagen blir då central. Det är också en fråga om att ta tillvara olika människors olika kompetens och på så vis höja kompetensnivån och förbättra företagens möjligheter att växa och göra goda vinster.

Den socialdemokratiska regeringen hade som mål att andelen kvinnliga ledamöter i statliga bolag (eller bolag där staten är storägare) ska vara minst 40 procent (år 2003). Detta mål har uppfyllts som genomsnitt (andelen var 44 procent per den 3 maj 2006) men gäller dock inte för varje enskilt statligt ägt bolag.<sup>22</sup> Den borgerliga regeringen har dock inte tagit över detta mål.

I det privatägda näringslivet går utvecklingen inte särskilt snabbt framåt. Det har under en tid pågått ett förändringsarbete för att få in fler kvinnor på ledande positioner, men på tio år har detta endast lett till att kvinnornas andel i styrelser i privatägda aktiebolag ökat från 2 till 8 procent.<sup>23</sup> Andelen kvinnor i de börsnoterade företagens styrelse

---

<sup>22</sup> Könsfördelningen i bolagsstyrelser, Ds 2006:11, Justitiedepartementet 2006.

<sup>23</sup> Justitiedepartementet, Uppdrag om könsfördelning i bolagsstyrelser, Ju2005/5704/P.



har ökat från 6,1 procent år 2002 till 19,3 procent år 2007.<sup>24</sup> Den kraftigaste nyrekryteringen av kvinnor skedde år 2003 och därefter har ökningstakten minskat.<sup>25</sup>

Den svenska uppförandekoden innehåller en regel om att bolaget ska ha en valberedning som representerar bolagets aktieägare. Valberedningens arbete blir centralt i strävan mot att få en högre grad av jämställdhet i bolagens styrelser. Dagens Nyheter har gjort en granskning av valberedningarna för 147 stora och medelstora börsbolag.<sup>26</sup> I dessa sitter sammanlagt 31 kvinnor och 313 män, vilket innebär att kvinnorna utgör knappt tio procent av samtliga personer i valberedningar. Kvinnorna sitter dock oftare än männen på flera stolar. I dessa bolag sitter kvinnorna på 79 stolar och männen på 575. Kvinnorna innehar således knappt 14 procent av platserna i dessa valberedningar.

Angående könsfördelningen i bolagsstyrelse står följande i Kodan (§ 3.2.1):

*”Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt. En jämn könsfördelning skall eftersträvas.”*

En redogörelse för hur valberedningen har bedrivit sitt arbete ska lämnas på bolagets hemsida.

I Norge har från den 1 januari 2006 en ny lagstiftning trätt i kraft som går ut på att kvotera in kvinnor i styrelserna. Lagen omfattar såväl statliga bolag som publika aktiebolag och innebär att alla aktiebolag måste ha minst 40 procent kvinnor i styrelsen. Befintliga bolag får två år på sig att se till att de följer denna lag. År 2006 presenterades ett utredningsuppdrag på justitiedepartementet – ”Könsfördelningen i bo-

---

<sup>24</sup> Andra AP-fonden/Nordic Investor Services, 2007.

<sup>25</sup> Könsfördelningen i bolagsstyrelser, Ds 2006:11, Justitiedepartementet 2006.

<sup>26</sup> DN, 6 mars 2007.

lagsstyrelser” – där man sett över möjligheten och önskvärldheten att lagstiftningsvägen komma tillrätta med frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna, det vill säga frågan om kvotering. Lagförslaget om kvotering har förkastats av den nuvarande regeringen.

Kritikerna till kvotering menar att det är att göra kvinnor en otjänst. Det finns en syn att det idag inte finns ett tillräckligt stort urval av kvinnliga direktörer och ledningspersoner som är kvalificerade att sitta i en styrelse. När det gäller de fackliga representanterna i bolagsstyrelser så kan urvalet begränsas av att branschen eller företaget är tydligt mans- eller kvinnodominerad. I Justitiedepartementets promemoria föreslås heller ingen kvoteringslagstiftning när det gäller arbetstagarrepresentanterna, istället åläggs de lokala arbetstagarorganisationer som har rätt att utse ledamöter att samråda om förutsättningarna att låta en jämn könsfördelning råda även bland deras representanter.

### **LOs syn på jämställdhetsarbetet i bolagsstyrelser**

LO anser att det bör kopplas specifika krav till arbetet med rekryteringen till styrelser. Målet bör vara att uppnå en jämn könsfördelning (40/60) och i varje rekryteringsprocess bör detta ingå i kravprofilerna vid rekrytering av nya ledamöter. För att göra detta tydligare bör valberedningen tydligt redovisa på vilket sätt man eftersträvat att uppnå detta mål i sitt arbete med rekryteringen. Det räcker sålunda inte med att redovisa resultatet utan vägen dit måste också vara transparent.

Om det i stället framträder en bild av att jämställdhetsarbetet brister i rekryteringsprocesserna bör lagstiftning om kvotering övervägas som ett säkert alternativ för att påverka denna fråga i rätt riktning.

### *Hur ser det ut?* – Kvinnor i bolagsstyrelser och ledningsgrupper

Företagen är enligt årsredovisningslagen ålagda att redovisa kvinnlig representation i ledning och styrelse i sin årsredovisning. Folksam gör varje år en sammanställning av hur företagens jämställdhetsprofiler utvecklas och redovisar det i en särskild rapport.<sup>27</sup> Enligt denna fram-

---

<sup>27</sup> Folksams Jämställdhetsindex.

träder följande bild för samtliga 238 svenskregistrerade börsföretag, hämtad från årsredovisningarna 2005.

- Av samtliga anställda i börsbolagen är 33 procent kvinnor.
- Den kvinnliga representationen i börsstyrelserna har ökat med 1,9 procentenheter, från 17 procent år 2004 till 18,9 år 2005.
- Den kvinnliga representationen i ledningsgrupperna har ökat med 0,4 procentenheter, från 10,5 procent år 2004 till 10,9 år 2005.
- 25 börsföretag saknar helt och hållet kvinnorepresentation i styrelse och ledning, året innan var de 34.
- Snittet för företagen på A-listan är 34 procent kvinnor bland de anställda, 22 procent kvinnor i styrelsen och 10 procent i ledningsgruppen.
- Medan det på O-listan var 32 procent kvinnor bland de anställda, 16 procent kvinnor i styrelsen och 12 procent i ledningsgruppen.
- Media- och underhållningsbranschen placerar sig i topp med 19 procent kvinnor i styrelserna och 42,2 procent kvinnor bland de anställda.
- Skogsbranschen hamnar i botten med endast 10,6 procent kvinnor av styrelseledamöterna. Av de anställda i branschen är i genomsnitt 15,9 procent kvinnor.

Andra AP-fonden gör även de en studie av hur kvinnorepresentationen i samhället utvecklas.<sup>28</sup> I detta arbete mäter de inte endast styrelseplatser och företagsledning utan också andelen kvinnliga chefer i privat sektor och andelen kvinnor bland de med uttagna examensbevis. Detta relateras till andelen kvinnor i befolkningen, nämligen hälften. För år 2007<sup>29</sup> framträder en tydlig bild.

Halva Sveriges befolkning utgörs av kvinnor. Detta avspeglas förhållandevis väl i statistik över kvinnlig representation på civilingenjörs- ekonom- och juridikutbildningarna. Kvinnorna väljer i mindre utsträckning sedan att arbeta i privat sektor, vilket avspeglas i andelen

---

<sup>28</sup> Andra AP-fonden/Nordic Investor Services.

<sup>29</sup> Maj 2007.

## Samtliga börsföretag, 2007

### Andel kvinnor

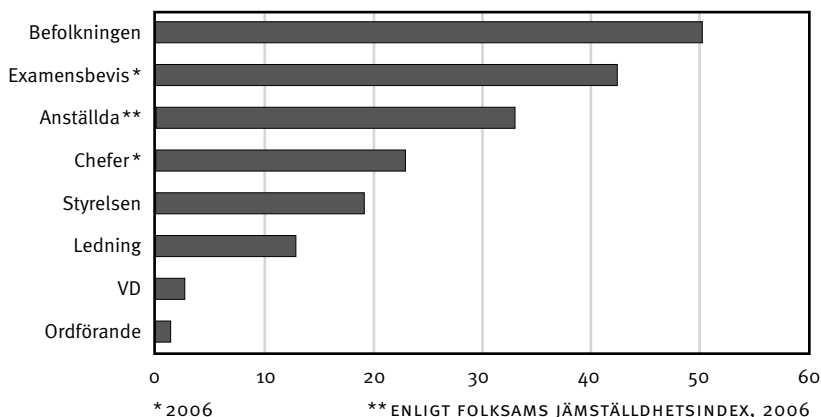


Diagram 2:10

Källa: ANDRA AP-FONDEN/NORDIC INVESTOR SERVICES

anställda kvinnor i börsbolagen. Cheferna i privat sektor utgörs till 23 procent av kvinnor medan kvinnorna endast innehar 19 procent av platserna i styrelserna. I ledningsgrupperna ser det ännu sämre ut, endast 13 procent kvinnor. År 2007 var 2,7 procent av styrelseordförandena i börsbolagen kvinnor (motsvarande 7 av 265 stycken). Av 265 vd-positioner innehades 4 av kvinnor.

#### *Hur ser det ut? – Kvinnor i styrelserna hos institutionella ägare*

För att säkerställa en långsiktigt bra utveckling i företagen krävs kompetenta styrelser och en kompetent ledning. Förutsättningen är att styrelsen rekryteras från bredast möjliga bas och inte till större del endast från den ena halvan av befolkningen. Det ligger sålunda i ägarnas intresse att ha höga krav på styrelsens och ledningens kompetens och då även på att företagen bedriver ett tydligt jämställdhetsarbete.

I dag är alla löntagare även kapitalägare. Våra pensionspengar förvaltas delvis av AP-fonderna, vi alla sparar i PPM-systemet och de flesta har en avtalspension som förvaltas av något av de större försäkringsbo-

## Styrelser som förvaltar löntagarnas kapital, andel kvinnor 2007

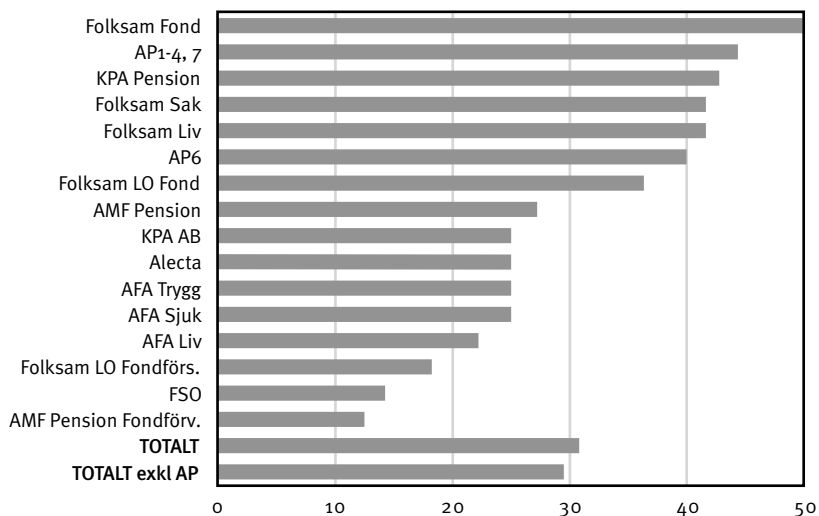


Diagram 2:11

Källa: BOLAGENS EGNA HEMSIDOR, MAJ 2007

lagen eller fondbolagen. Jämställdhetsarbetet måste börja på hemma-plan. Mot bakgrund av det har vi gjort en översyn av vilken könsfördelning de större förvaltarna av löntagarnas kapital har valt för sina egna styrelser.

Det är förhållandevis enkelt att sammanställa fördelningen mellan kvinnor och män där facket centralt eller via något förbund har styrelserrepresentation. När detta görs framträder en bild av att vi själva kanske inte heller har nått ända fram i frågan om sammansättning av styrelserna.

I tabellen ovan finns de förvaltare representerade som i huvudsak handhar fackligt försäkringskapital. AP-fonderna förvaltar hela befolkningens pensionskapital och just med anledning av det är styrelsesammansättningen i dessa av stor vikt. Som beskrivits ovan gäller ett mål om en fördelning på minst 40 procent av endera könet för statliga

## Styrelser som förvaltar ppm-medel, andel kvinnor 2007

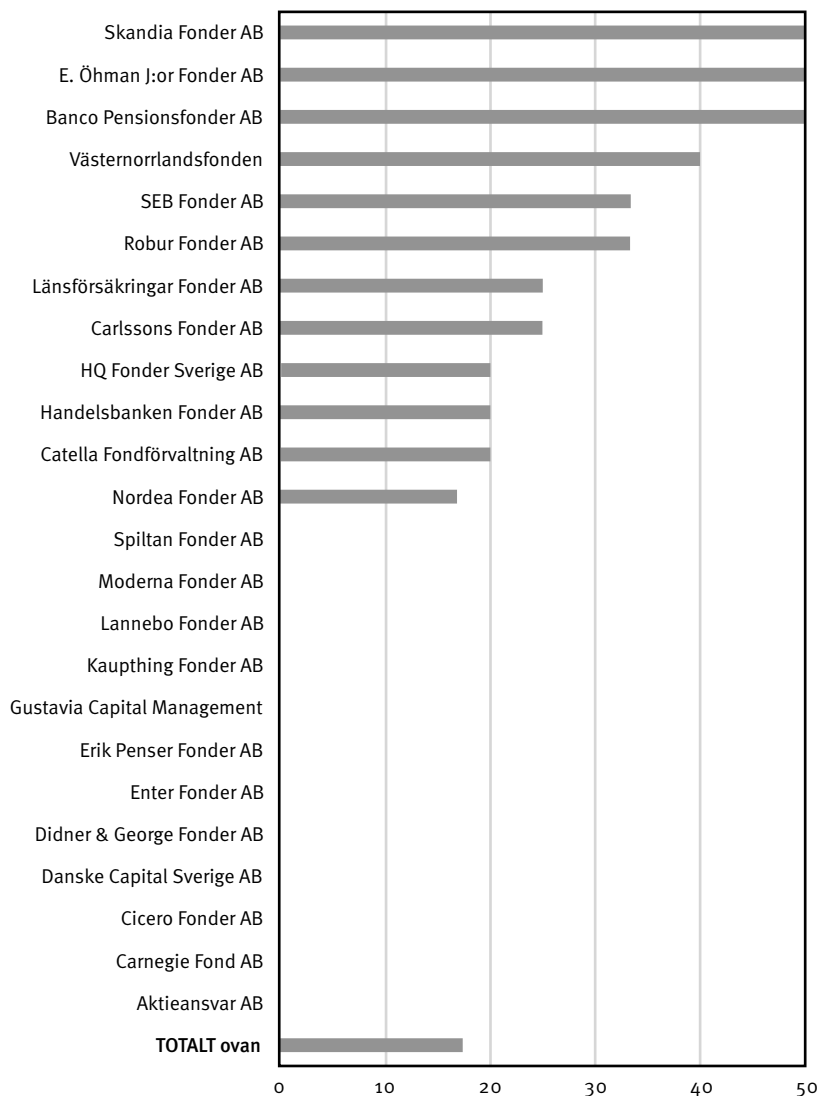


Diagram 2:12

Källa: BOLAGENS EGNA HEMSIDOR, MAJ 2007

bolag. Detta mål uppfyller samtliga AP-fonder. Även Folksam har med detta mått en jämn könsfördelning i sina respektive styrelser. Det kan dock konstateras att jämställdhet uppnås i samtliga fall med övervikt för männen. Endast ett undantag gäller från det och det är för Folksams Fondbolag som har lyckats fördela styrelseposterna exakt lika mellan kvinnor och män.

Bilden ser något annorlunda ut för de övriga fond- och försäkringsbolag som ägs gemensamt med facket. I Folksam LO Fondförsäkring är 2 av 11 styrelseledamöter kvinnor, i Fondbolaget 4 av 11. Bland de av facket utsedda representanterna i respektive bolag finns ingen kvinna representerad. När det gäller AMF är könsfördelningen även där mycket ojämn i moderbolaget och ännu mer i fondbolaget (endast en kvinna av 8 ledamöter). Av de fackligt nominerade i moderbolaget är dock 2 kvinnor och 3 män, vilket innebär att ansvaret för den ojämna könsfördelningen snarare ligger hos arbetsgivarna. Inga kvinnliga representanter från facket sitter dock för tillfället i Fondbolagets styrelse.

Även AFA, Alecta och FSO har en betydligt lägre andel kvinnor än män i styrelserna (24, 25 respektive 14 procent). När det gäller AFA har dock facket (i likhet med i AMF:s moderbolag) i huvudsak nominerat lika många män som kvinnor.

Hur ser det då ut hos de övriga fondförvaltarna? Ett rimligt antagande är att de bolag där facket har viss bestämmanderätt har uppnått en högre grad av jämställdhet än övriga förvaltare, trots att de inte ännu nått ända fram och kan hävda att de har jämställda styrelser. Det verkar stämma. Övriga fondbolag har snarare nått fram till samma nivå på jämställdhet i styrelserna som börsbolagen i genomsnitt. Tabellen (på sidan innan) visar de förvaltare av svenska aktier som finns med i urvalet i makteliten.

Av de fondbolag vars vd-löner ingår i vårt urval i makteliten har hälften enbart manliga representanter i styrelsen. En fjärdedel har endast en kvinna representerad i styrelsen. Tabellen ovan ger en bild av att makten över svenskarnas förvaltade kapital fortfarande i huvudsak ligger hos männen.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Detta med reservation för att vårt urval inte skulle vara representativt för övriga fondförvaltare.

## Slutsatser så här långt

Läget på Corporate Governance området kan sammanfattas enligt följande: Utvecklingen går mycket långsamt framåt. Det finns ännu inga tydliga tecken på att bolagsstyrningskoden skulle ha fått särskilt stor betydelse för frågan om ersättningar till bolagsstyrelser. Koden omfattar inte heller någon reglering av hur ersättningssystemen ska utformas men reglerar att och hur de löpande ersättningarna ska redovisas varje år. På så vis bidrar uppförandekoden sannolikt till ökad genomskinlighet och därmed en diskussion om vad som är en rimlig utformning av prestationsrelaterade ersättningssystem. På sikt bör det leda till större och mer tydligt formulerade krav från ägarna. Det är mycket viktigt att det arbete som inletts av Förtroendekommissionen nu förvaltas väl av bolagsstyrningskollegiet och inte minst av de stora ägarna som förvaltar vårt gemensamma pensionskapital.

På jämställdhetsområdet går utvecklingen mycket långsamt framåt. Här har inte bolagsstyrningskoden haft någon tydlig inverkan, enligt vad vi kan bedöma. Kvinnoandelen i börsstyrelser har ökat men utvecklingen på jämställdhetsområdet för kvinnor i ledningspositioner står still.

Sammanfattningsvis finns det en risk att mycket av det arbete som har gjorts för att föra upp frågorna på dagordningen skapar en situation där vi får koncensus kring vad som är rimliga ersättningssystem och en rimlig strävan efter jämställdhet, medan makteliten fortsätter att öka sina inkomster och använda sig av sina egna kontaktnät, dvs att de gör som de brukar helt enkelt.

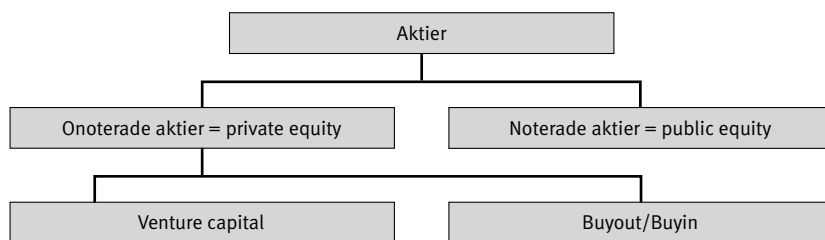
Samtidig som diskussionen om bolagsstyrning pågår växer riskkapitalmarknaden. Onoterade private equity-företag omfattas inte av vårt nya bolagsstyrningsreglemente och behöver på det viset inte lägga så stor vikt vid den pågående debatten. Den som investerar i private equity kan sålunda inte längre ställas till svars för hur pengarna används, hur incitamentsprogram och andra ersättningssystem ser ut eller huruvida bolagen betalar rätt skatt. I nästa avsnitt behandlas fenomenet Private Equity.



## Private Equity

### Vad betyder private equity?

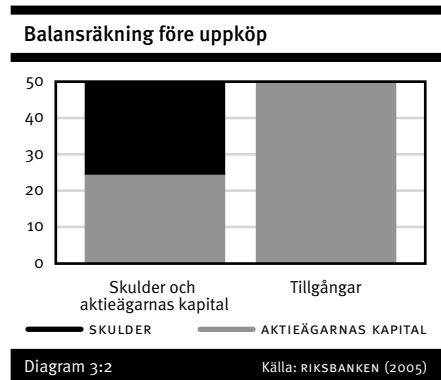
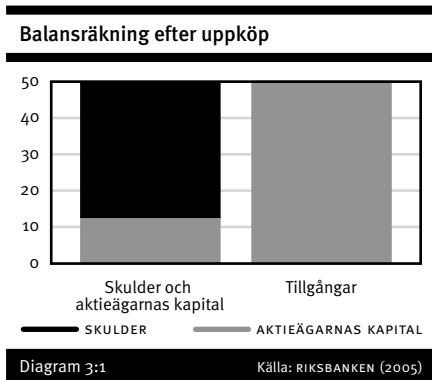
Private Equity är ett engelskt samlingsnamn för riskkapital. Det handlar om bolag vars aktier är onoterade (det privata kapitalet) till skillnad från börsnoterade bolag (det publika kapitalet.) I praktiken översätter man ofta Private Equity som en synonym till riskkapital. Riskkapital är emellertid ett vidare begrepp som avser alla investeringar som görs i företags egna kapital, medan Private Equity är investeringar i onoterade aktier och består av såväl *venture capital* och *buyout/buyin*.



Figur 3:1

Källa: EGNA BERÄKNINGAR

Utköpsbolag (buyouts eller buyins) skiljer sig från venture capital genom att inrikta sig på att köpa upp onoterade bolag eller köpa ut noterade bolag från börsen (medan venture capital inriktar sig på att tillföra kapital under tidigare investeringskedan). Utköpsbolagen använder sig av en hävstångseffekt, det vill säga, man byter ut företagets eget kapital mot lånat kapital, som säkras mot företaget. Motivet bakom utköpet är att öka värderingen av företaget och därefter sälja det vidare. En buy-in genomförs av riskkapitalister, medan det i en buyout

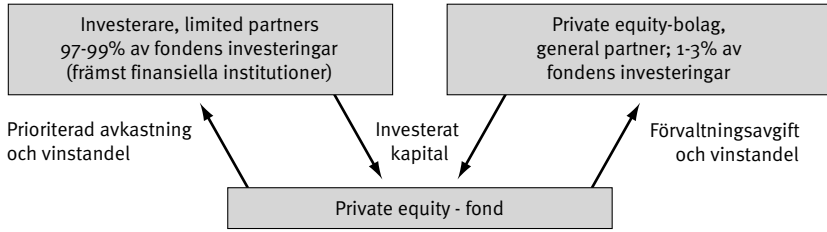


är den existerande företagsledningen som köper ut företaget med hjälp av riskkapital.

Det speciella med utköp är att köpet finansieras till stor del av krediter. Private equity-fonden köper först upp ett aktiebolag med hög soliditet, varpå man ökar vinsterna genom att sänka soliditeten avsevärt och ersätta aktieägarnas andelar med nytt kapital. Detta kapital består till störst del av krediter (upp till 75 procent, vilket illustreras på nästa sida), men även av egna investeringar och pensionssparande.

Lånet säkras mot det uppköpta bolagets tillgångar och räntan betalas med framtida kassaflöden. Efter att ha sålt bolaget vidare återbetalas lånet och vinsten delas mellan de utomstående investerarna och private equity-bolagets delägare.

Private equity-bolag är oftast kommanditbolag. I denna bolagskonstruktion finns en General Partner, komplementär, som har obegränsat ansvar inför fondens investerare, samt limited partners med begränsat ansvar.



Figur 3:2

Källa: RIKSBANKEN

En buyout går till på följande sätt:

1. En fond startas av ett private equity-bolag. Anställda i bolaget investerar i fonden. Dessutom investerar finansiella institutioner.
2. Avtal skrivs där investeraren garanterar kapital inför en affär. Avtalen kan variera, men i princip måste investeraren ställa upp med de pengar som utlovats när väl affären görs, trots att man vid avtalets undertecknande inte känt till vilka affärer som senare kom att göras.
3. Affär. Private equity-bolaget lägger ett bud på ett börsbolag. Investeraren måste nu bidra med sin del till fonden. Bankerna går in med krediter.
4. Budet går igenom och private equity-bolaget äger företaget, ofta tillsammans med ledning och styrelse. Därefter börjar arbetet med att få upp värdet på aktierna.
5. Efter tre till sju år kommer man att sälja företaget vidare. Detta kan göras på framför allt tre olika sätt; börsnotering, försäljning till ett industriellt företag, eller till ett annat private equity-bolag, så kallad "secondary buyout".
6. Företaget säljs. Kreditgivare och investerare får sin del av avkastningen. Karusellen börjar om på nytt.<sup>1</sup>

### Svenska investeringar i riskkapitalbolag

När man mäter private equity-investeringar som andel av BNP är Sverige det land som har störst andel venture capital-investeringar och

<sup>1</sup> SvD Näringsliv 061128 och Svenska Riskkapitalföreningen.

## Investeringar, venture capital och buyout Miljoner kronor

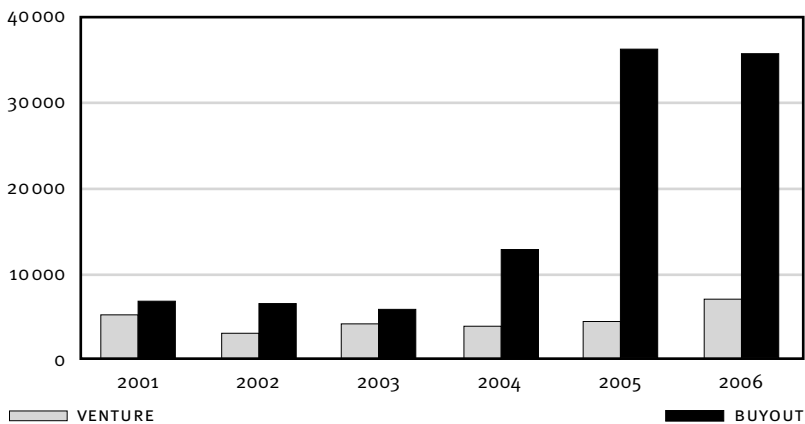


Diagram 3.3

Källa: SVENSKA RISKKAPITALFÖRENINGEN

näst störst andel buyout-investeringar i Europa<sup>2</sup>. De flesta investeringarna är finansiella institutioner, som banker, försäkringsbolag och pensionsfonder. Men det finns även börsnoterade private equity-bolag som Ratos och Ledstierna, statliga företag och stiftelser som Industrifonden samt företag som ägs och finansieras av stora industriföretag, t ex Volvo.

Trots att venture capital överväger till antalet, utgör investeringar i utköpsföretag två tredjedelar av den investerade summan.<sup>3</sup> Mellan 2004 och 2005 mer än fördubblades den summa som investeras i buyout. I utköpsbolagen uppgick investeringarna under både 2005 och 2006 till över 35 miljarder kronor. Enligt analysföretaget "Thomson Financial" har svenska private equity-fonder varit extremt framgångsrika med en genomsnittlig utdelning på 18,3 procent per år under de senaste åren. Detta är nästan dubbelt så mycket som det Europeiska genomsnittet på 10 procent och överstiger det amerikanska genomsnittet på 14 procent.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> EVCA (2005) och NVCA (2005).

<sup>3</sup> Landsorganisationen i Sverige (2005).

<sup>4</sup> Veckans Affärer 2006-04-03.

## Varför Private Equity?

Skälet till varför framför allt utköp är en sådan gynnsam finansieringsmetod är senare års historiskt låga räntor. En rapport från Bank of International Settlement visar att Centralbanker världen över förlänger tidshorisonten för inflationsmålet på två procent.: *"It is hard to find a period in the post-war era in which inflation-adjusted interest rates have been so low for such a long time and monetary and credit aggregates have expanded so much without igniting inflation."*<sup>5</sup>

Först och främst skapar de låga räntorna ökad efterfrågan på krediter, men indirekt skapas även ökad tillgång på investeringskapital, då den låga avkastningen på traditionellt sparande lett till ökad efterfrågan på alternativa investeringar.

Låga räntor gynnar private equity-investeringar på två sätt:

- Den hävstång som utköpsbolagen använder som finansieringsmetod ger en högre kapitalavkastning än de börsintroducerade företagen.
- Pensionsfonder letar alternativ för att klara avkastningskraven.

Flera större affärer som gjorts de senaste åren har fokuserat på den finansiella hävstångseffekten, snarare än företagets långsiktiga utveckling. Det bör dock förtydligas att inte alla Private Equity-bolag har som strategi att öka den finansiella värderingen av företaget för att sedan sälja, utan långsiktiga strategier för företagens industriella utveckling.

Det börsnoterade Private Equity-bolaget RATOS har analyserat sin portföljutveckling (bestående av 25 bolag) från förvärv till avyttring mellan 1999 och 2006. Analysen visar en avkastning på 28 procent. Av denna avkastning kommer hela 73 procent från en industriell förbättring i bolaget (och av dessa 73 procent kommer 60 procent direkt från ökad försäljning). Utöver avkastningen skapades ett negativt multipelt arbitrage, vilket betyder att man sålt bolag för ett lägre pris än det pris de förvärvades för. Det faktum att många Private Equity-bolag har en mycket hög belåningsnivå betyder inte att alla bolag agerar likadant. Belåningsnivån i RATOS portfölj låg endast på runt 35 procent. Det

---

<sup>5</sup> BIS (2006).

vore således en generalisering att säga att alla Private Equity-bolag köper upp undervärderade bolag och sedan med hjälp av "financial engineering" skapar icke-reella värden.

Enligt en rapport från OECD består värdet som skapas private equity-bolagen i huvudsak av tilläggsförvärv, förändringar i ledningen, förändrade produkter, marknadsföring, ökad försäljning etc.<sup>6</sup>

Fördelarna med private equity går framförallt ut på dess tillförsel av kapital och, naturligtvis, en högre genomsnittlig avkastning än vad man ser på börsen. En annan fördel är att nya ägare och aktörer för in nya idéer och kunskap. Det finns dock ett antal problem rörande denna investeringsform, vilka framförallt berör utköp från börsen.

LO verkar för att institutionerna ska ställa krav på de bolag som de investerar i. Man har i och med Svensk Kod för Bolagsstyrning kommit relativt långt när det gäller öppenhet. Detta kan dock ha skapat en motreaktion där private equity-marknaden växer, en marknad långt från insyn, kontroll och reglering.

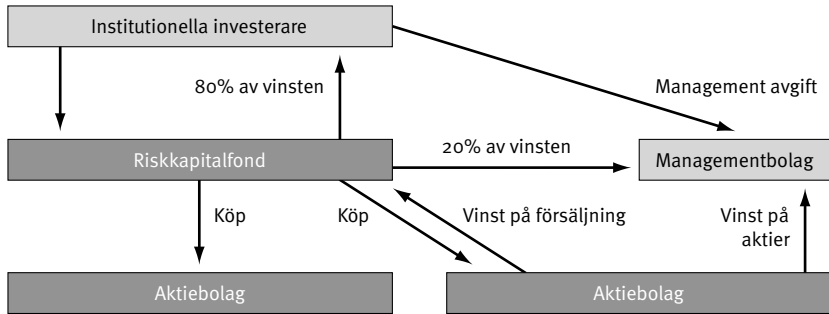
### Skatteplanering

För investeraren är skillnaden mellan börsen och Private Equity att, när det gäller den senare, investerar man i en fond som förläggs till ett skatteparadis, medan bolaget är beläget i och arbetar från hemlandet. De stora svenska private equity-bolagens fonder finns i följande skatteparadis: Industri Kapital i Jersey och Guernsey, EQT, Nordic Capital i Jersey och Guernsey.<sup>7</sup> I stort sett alla riskkapitalfonder som drivs av svenska riskkapitalbolag är placerade utanför Sverige. (Se figur 3:3) Detta beror enligt Riksbanken delvis på att kommanditbolagens avkastning på aktieinnehav inte är skattebefriad, men också på att den svenska skattelagstiftningen är oklar när det gäller hur utländska delägare i kommanditbolag placerade i Sverige ska beskattas, vilket kan leda till att internationella delägare/investerare beskattas även i Sverige. Nästan 70 procent av kapitalet kommer från investerare i andra länder.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> OECD (2007).

<sup>7</sup> Jersey Financial Services Commission och Guernsey Financial Services Commission.



Figur 3:3

Källa: SVD NÄRINGSLIV

Då själva fonden är förlagd till ett skatteparadis undviks bolagskatten på 28 procent. I stället för inkomstskatt och sociala avgifter betalar aktieägarna i sitt hemland endast skatt på kapitalavkastningen. Private equity-bolagens delägare tjänar den största delen av sin inkomst via aktieinnehav, vilket innebär att de i huvudsak skattar för kapitalavkastningen.

Private equity är ett växande fenomen och många länder är positiva till venture capital och vill stimulera en ökad tillgång på detta. Försöker man stimulera venture capital får man dock även buyouts och därmed uppstår frågan hur man skapar en balans mellan en stabil skattebas och samtidigt stimulerar riskkapital till företagen. Danmark har nästan lika stora investeringar i buyout som Sverige och där har man reagerat på att flera företag under 2006 köptes ut från börsen och plötsligt betalade mycket mindre skatt, genom att begränsa bolagens avdragsrätt för räntekostnader.

### Jämställdhet

I tabellen här intill redovisas könsfördelningen i fyra stora private equity-bolag. Den genomsnittliga andelen kvinnor bland delägare och anställda med investeransvar är endast 4,3 procent. Detta kan jämföras med exempelvis börsbolagen där kvinnorepresentationen i genomsnitt

<sup>8</sup> Riksbanken (2005).

## Partners och anställda med investeransvar

	Totalt	Antal män	Andel män %	Antal kvinnor	Andel kvinnor %
<b>Bolag</b>					
EQT	73	69	94,5	4	5,5
Nordic Capital	32	30	93,8	2	6,2
Industrikapital	36	34	94,4	2	5,6
Cevian Capital	7	7	100	0	0

Tabell 3:1

Källa: BOLAGENS HEMSIDOR

ligger runt 20 procent<sup>9</sup>. Denna ytterst ojämna könsfördelning beror enligt private equity-bolagens företrädare på att få kvinnor skaffar sig en finansiell utbildning och på att branschen är relativt ung.<sup>10</sup>

### Löner och ersättningar

Insynen i Private Equity-bolag är mycket låg. Detta kan vara ett skäl till varför VDar för utköpsbolag och venture capital bolag är näringslivets högst betalda. År 2003 tjänade den genomsnittliga VDN för utköpsbolag 1,6 gånger så mycket som den genomsnittliga börs-VDN<sup>11</sup>. Samtidigt visar en brittisk studie att lönerna för de anställda i företag som köpts upp av private equity-bolag halkar efter<sup>12</sup>.

Normalt tar ett Private Equity bolag ut en förvaltningsavgift på en och en halv till två procent per år av fondens samlade kapital. Fondförvaltaren tar 20 procent av vinsten efter att investeringen, förvaltningsavgift och ränta återbetalats. Det är snarare detta system, än de höga vinsterna, som skapar enorma ersättningar till bolagens nyckelpersoner.

<sup>9</sup> Andra AP-fonden/ Nordic Investor Services.

<sup>10</sup> Affärsvärlden 07-05-04.

<sup>11</sup> LO (2005).

<sup>12</sup> Work Foundation (2007).



Private equity-aktörerna motiverar sina höga ersättningar med att de tar en stor personlig risk och skapar en högre avkastning. Men frågan är om detta är en väl fungerade marknad där alla får efter förtjänst eller om de enormt höga inkomsterna är resultatet av ett marknadsmisslyckande.

Är vinsterna större för Private Equity?

Det är svårt att göra jämförelser mellan avkastningen på börsen och den i Private Equity-bolag, eftersom ingen samlad statistik finns tillgänglig. Men om man ser på en enskild investerares statistik, i detta fall Tredje AP-fonden, var avkastningen på noterade aktier år 2005 8,9 procent före kostnader, medan densamma för onoterade (private equity) var så mycket som 22,5 procent före kostnader. Med den statistik som finns att tillgå är alltså vinsterna för närvarande högre inom de Private Equity bolag som man valt att investera i.<sup>13</sup> Man kan naturligtvis diskutera orsakerna till denna högre avkastningen för private equity.

### Genomsnittlig årslön år 2003

Tusen kronor

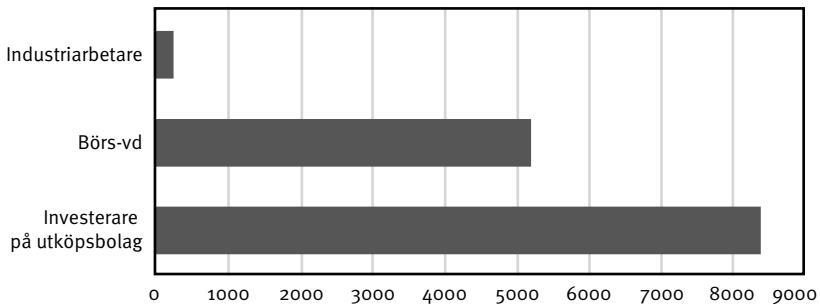


Diagram 3:4

Källa: LO

<sup>13</sup> Tredje AP-fondens årsredovisning 2005.

**Årlig tillväxt i antal anställda (median) för portföljbolagen (buyout) och noterade på A-listan, 1999 – 2004. Procentuell förändring**

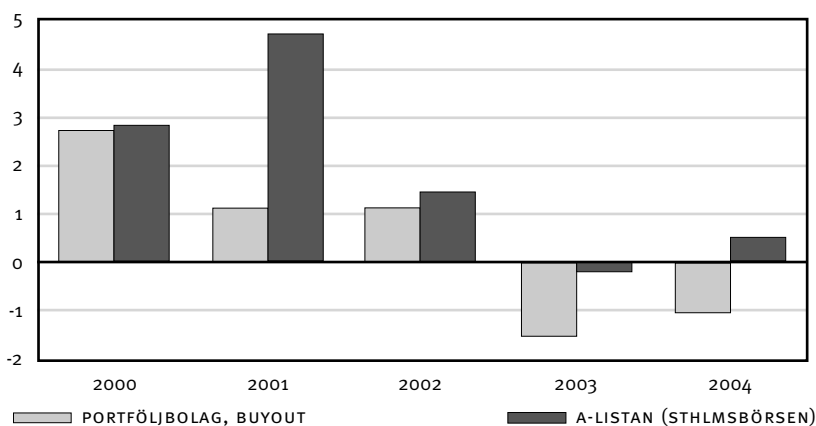


Diagram 3:5

Källa: NUTEK OCH SVCA

### Hur påverkas de anställda?

En studie av EVCA (European Private Equity & Venture Capital Association) visar att antalet arbetstillfällen ökade med 5,4 procent per år inom denna typ av företag. En rapport gjord av Svenska Riskkapitalföreningen och Nutek visar dock att mellan 1999 och 2004 har de svenska utköpsbolagen som genomsnitt ökat antalet anställda med 2 procent, vilket är mindre än den genomsnittliga ökningen av antalet anställda i bolag som är noterade på A-listan.

En annan studie utförd av CMBOR<sup>14</sup>, vid Nottingham University, visar att under perioden 1999-2004 har utköpen generellt sett haft en positiv effekt på sysselsättningen. Antalet arbetstillfällen minskade under det första året efter köp vid såväl buyouts och buyins, men efter 5 år efter en buyout hade de ökat med 26 procent jämfört med före köpet. Däremot verkar buyins ha haft en dålig effekt på sysselsättningen.

<sup>14</sup> Centre for Management Buyout Research.

## Procentuell förändring av arbetstillfällen 1999-2004

Antal år efter köp:	1	2	3	4	5
Buyout:	-2,28	2,96	7,46	21,43	26,02
Buyin:	-10,22	-9,7	-11,1	-3,35	-5,02

Tabell 3:2

Källa: CMBOR

Efter fem år hade antalet arbetstillfällen nämligen minskat med fem procent.

Mike Wright, som utfört studien, förklarar detta resultat med att det ofta uppstår en initial kostnadssänkning i företaget, men att ledningen senare med de nya finansiella möjligheterna kan utveckla nya produkter, nya distributionsmetoder eller nya marknader.<sup>15</sup> En annan studie, utförd av Work Foundation visar att vid buyouts ökade sysselsättningen med 13 procent på sex år, medan den minskade med 18 procent vid en buyin. Man förklarar de olika resultaten för de två uppköpsformerna med att vid den senare tar en helt ny ledning över.<sup>16</sup>

Kritiska bedömare menar dock att den ökade sysselsättning som vissa private equity bolag bidragit till endast skett på bekostnad av löner, arbetsvillkor och arbetstrygghet.<sup>17</sup> Såväl David Hall, från University of Greenwich, som OECD<sup>18</sup> menar att de studier gjorda på uppdrag av den europeiska, den brittiska eller den nordiska riskkapitalföreningen<sup>19</sup> inte bör tas på allvar på grund av stora metodologiska problem gällande urval samt datakvalité. David Hall skriver dessutom att den enda generella effekten som det har visat sig att utköp har på de anställda i bolagen är sänkta löner.

Slutligen kan private equity sägas vara ”bra i medgång, men inte i

<sup>15</sup> Financial Times 2007-02-26.

<sup>16</sup> Work Foundation (2007).

<sup>17</sup> IUF (2007).

<sup>18</sup> OECD (2007).

<sup>19</sup> Dessa heter egentligen European Venture Capital and Private Equity Association, British Venture Capital and Private Equity Association och Nordic Venture Capital and Private Equity Association.

motgång”. Det kan tillföra företagen något på kort sikt, men vid motgång är det mindre lyckat.<sup>20</sup> ”Om ett börsbolag håller på att gå omkull förväntas en huvudägare på börsen rädda bolaget. Private equity-bolagen kan i praktiken låta bolagen gå i konkurs.<sup>21</sup>

### Marknadsmislyckande?

I och med att det ställs lagstadgade krav, bolagsstyrningskrav samt krav av etisk karaktär på börsbolag, men inte på private equity, snedvrids konkurrensen dem emellan. AP-fondernas huvuduppdrag är att värna pensionskapitalets avkastning. Men när man, i jakt på just denna avkastning, investerar i riskkapitalbolag väljer man aktivt bort sitt ägaransvar. Den som investerar i private equity kan inte längre ställas till svars för hur pengarna används, hur incitamentsprogram och andra ersättningssystem ser ut eller huruvida bolagen betalar rätt skatt.

Som redan nämnts mer än fördubblades investeringarna i buyout under 2005 jämfört med tidigare år. Frågan är om det är en tillfällighet att svensk kod för bolagsstyrning trädde i kraft samma år. Högre krav på bland annat ökad öppenhet om investeringar och incitamentsystem i börsbolagen kan mycket väl ha lett till att kapital sökte sig till onoterade företag som inte omfattas av dessa. European Venture Capital Association som Svenska Riskkapitalföreningen är medlem i har upprättat en egen uppförandekod för sina medlemmar, om än vagt formulerad. Denna nämner bland annat att bolagen bör vara öppna mot sina investerare när det gäller finansiell rapportering samt arbeta för att säkra en god avkastning och inte berika sig själva utöver de ersättningssystem och vinstdelningssystem som finns. Det är intressant att det finns ett behov av att nämna det sista i en uppförandekod. Att delägare och andra inte bör berika sig själva utöver sin reglerade lön borde var något självklart. Uppförandekoden säger inget om hur ersättningssystemen bör se ut eller genomlysas, medan Svensk Kod för Bolagsstyrning exempelvis nämner att det bör finnas en transparens i ersättningssystemen och att dessa skall beslutas om på en stämma.

---

<sup>20</sup> Sara McPhee, AMF Pension , Dagens Nyheter 061112.

<sup>21</sup> Marcus Storch, Veckans Affärer 070118.

Enligt Kerstin Hessius på tredje AP-fonden ställer man inga egna krav på de Private Equity-fonder man investerar i, utan använder sig istället av vissa urvalskriterier som dokumenterad erfarenhet, nätverk, portföljsammansättning och ägarfrågor/etik. Detta är mycket problematiskt. Det skulle vara kontraproduktivt att i denna kontext fortsätta att driva på ett etiskt ägaransvar för institutionernas investeringar i aktiebolagen utan att försöka påverka private equity-bolagen.

De svenska AP-fonderna har placerat mer än 30 miljarder kronor i Private Equity-fonder. Det ligger ett problem i detta då dessa statliga myndigheter därmed stödjer bolag som står utanför insyn, reglering och beskattning och som utomlands betalar stora ersättningar till sina ledande befattningshavare. Både private equity-bolagen och många investerare argumenterar att detta är regel inom den internationella finansvärlden och att något annat vore omöjligt, då det skulle leda till dubbelbeskattning.

Vinsterna är förvisso höga i många utköpsbolag, men de består till stor del av lån. I affärsvärlden är det alltid någon som måste ta den ekonomiska risken. Problemet med utköpsaffärer är att det bjudande bolaget överför risken på tredje part bestående av:

- Låneinstitut
- De anställda i de uppköpta företagen (på grund av företagets sänkta soliditet)
- Det investerade pensionskapitalet

Räntorna stiger och eftersom utköpen till största del finansieras via krediter varnar vissa analytiker för den dag då högt belånade företag inte längre kan säljas med vinst. Financial Service Authority, den brittiska motsvarigheten till Finansinspektionen, har tagit upp frågan och svenska Riksbanken har visat samma oro, även om man menar att dessa banklån fortfarande utgör en relativt liten del av de svenska bankernas totala företagsutlåning. Ännu har få företag tvingats skjuta upp betalningarna, men detta kan bli ett ökande fenomen med stigande räntor.



## Källförteckning

Andra AP-fonden/ Nordic Investor Services (2006), "AP2 index över kvinnorepresentation på utbildningsnivå, på mellanchefernsnivå och i börsbolagens styrelser och ledningar"

Bank for International Settlement (2006), Working Paper 216,  
"Monetary and prudential policies at crossroads? New challenges in the new century"

Centre for Management Buyout Research (2007),  
"The Wage and Employment effects of leveraged buyouts in the UK"

Dagens Nyheter 20061112 "Riskkapitalbolagens framgångar trissar upp chefslöner"

European Private Equity and Venture Capital Association (2006) ,  
"Utveckling av riskkapitalbolagens portföljbolag 1999-2004"

European Private Equity and Venture Capital Association, "Annual Survey 2005"

Financial Times 20070226, "Buyouts good for jobs, says study"

Hall, David (2007) "Methodological Issues in estimating the impact of private equity buyouts on employment" PSIRU, Business School, University of Greenwich.

International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (IUF) (2007), "A Workers Guide to Private Equity Buyouts"

Landsorganisationen i Sverige (2005), "Näringslivets maktelit befäster positionen – En studie av inkomstutvecklingen för makteliten 1950-2003"

Nordic Private Equity and Venture Capital Association (2005),  
"Beskattning av riskkapital i Norden"

Organisation for Economic Cooperation and Development (2007)  
"The implications of Alternative Investment Vehicles for Corporate Governance: An Empirical Study by Consultants" 13th Meeting of the OECD Steering Group on Corporate Governance DAF/CA/CG(2007)1/ANN1 16th March 2007

Riksbanken (2005), Finansiell stabilitet 2005:1, "Riskkapitalbolagen i Sverige"

Svenska Dagbladet Näringsliv 20061128 "Riskspel i rampljuset"

Swedish Private Equity & Venture Capital Association, [www.svca.se](http://www.svca.se)

Tredje AP-fondens årsredovisning 2005, [www.ap3.se](http://www.ap3.se)

Veckans Affärer 20060403, "Private Equity – ett alternativ till börsnotering"

Veckans Affärer 20070118, "Jag ska kontakta AP-fonderna"

Work Foundation (2007), "Inside the dark box: shedding light on private equity"

## Maktelitens inkomstutveckling och beskrivning av de elva maktgrupperna

DETTA ÄR NIONDE rapporten i LOs serie om maktelitens inkomstutveckling. Den första rapporten, Eliternas återkomst, kom 1999 och beskriver inkomstutvecklingen åren 1950-1995 för 200 elitpositioner i vårt samhälle.

Sedan dess har vi årligen följt upp vårt material. I rapporterna Eliterna mot nya höjder (2000) och Eliterna flyger högre (2001) följde vi upp alla de 200 positionerna, och i de två följande, Näringslivet ökar takten (2002) och Folkhemselit- en drar ifrån (2003) granskar vi ett urval av vårt material. För tre år sedan året kom Makteliten förbereder pensionen (2004), för två år sedan hette den Närings- livets maktelit befäster positionen (2005) och förra året hette den Makteliten li- tar på sig själv (2006), dessa gånger undersökte vi igen alla positioner liksom vi gör i år.

Flera av rapporterna innehåller också andra särskilda granskningar av in- komstutvecklingen för olika maktgrupper. År 2000 granskades alla börsens vdar, 2001 gjordes en internationell vd-jämförelse, 2003 jämfördes byråkraterna i Sver- ige med dem i Bryssel och 2004 undersöktes om det fanns ett samband mellan vd- lönen och företagets prestation samt hur mycket vd-pensionerna kostar. 2005 studerades Bolagshandlarna också kallade riskkapitalisterna samt vad vice vd tjä- nade i våra 50 undersökta företag. Förra året skrev vi om vad Koden för bolags- styrning haft för inverkan på 10 stora bolag.

Vi fortsätter i den här rapporten också den granskning vi inledde 2001 av in- komstutvecklingen för vdarna för de svenska fonder, de som handlar enbart med svenska aktier och som finns med i PPM-katalogen (premiepensionsmyndig- heten), det vill säga delar av den krets som har rätt att förvalta svenska folkets pensionsmedel.

### Urval och metod

Vårt urval omfattar 200 höga positioner i vårt samhälle inom olika maktsfärer (se



nedan). Vi har begränsat oss till "den anställda eliten", det vill säga elitpositioner som bygger på ett anställningsförhållande och ger en löneinkomst. Vi jämför löneutvecklingen för denna elitgrupp med den för industriarbetaren. Kretsen stora kapitalägare som är en del av makteliten finns alltså inte med i vårt urval, inte heller idrottsstjärnor eller andra "kändisar".

Vårt urval har i viss mån styrts av ambitionen att få fram en inkomstserie som börjar år 1950. Vi har i första hand valt positioner som funnits hela denna tidsperiod. Vissa positioner som inte fanns 1950 har lagts till efter hand. Det gäller bland annat gruppen media, där positionerna som chef för SVT och TV4 tillkommit. Två positioner har försvunnit när Industriförbundet gick ihop med Svenskt Näringsliv samt när Sveriges kommuner och landsting bildades.

Fokus för undersökningen är inkomstutvecklingen för de positioner vi valt att följa, inte den för enskilda personer. Vi redovisar i rapporten den taxerade inkomsten för den person som respektive undersökningsår innehade positionen.

#### Källor

Namn och personuppgifter på de personer som innehade de granskade positionerna respektive år har vi hämtat från årsredovisningar, arkiv eller andra offentliga källor eller genom att kontakta företagen eller verksamheterna själva. Därefter har vi fått fram den taxerade inkomsten via offentliga register hos skattemyndigheten.

#### Maktgrupperna

För att få fram vårt ursprungsurval definierade vi elva tunga maktgrupper i vårt samhälle och valde 10-50 positioner ur respektive grupp, sammanlagt 198 positioner (se bilaga).

Den största av de elva grupperna är *näringslivet* med 50 positioner, övriga innehåller 10 – 28 positioner. Dessa tio maktgrupper är var för sig för små för att det ska gå att dra några slutsatser om inkomstförändringar. Därför har vi i vår rapportserie sammanfört dem till två huvudgrupper, den *byråkratiska* och den *demokratiska* eliten.

I den byråkratiska eliten ingår höga chefer inom statlig och privat verksamhet. Den demokratiska eliten består av folk- och förtroendevalda inom politiken, fackföreningsrörelsen, folkrörelserna och intresseorganisationer. *Näringslivet* eller *den ekonomiska eliten* med 50 positioner är vår tredje huvudgrupp.

➤ **Demokratiska eliten:**

Maktgrupperna Regering/riksdag och Folk rörelser, samt delar av grupperna Arbetsmarknadens parter (alla förtroendevalda) och Kommunerna (de högsta politikerna). Sammanlagt 52 positioner.

➤ **Byråkratiska eliten:**

Maktgrupperna Statlig verksamhet, Kommunala bolag, Överhettssamhället, Universitet/forskning, Ekonomer och Media, delar av maktgrupperna Arbetsmarknadens parter (ej förtroendevalda), kommunerna (högsta tjänstemännen). Sammanlagt 96 positioner

### Industriarbetarlönen

Skälet till att vi valt just industriarbetarlönen som jämförelse är att denna lön finns redovisad i den offentliga lönestatistiken hela vår undersökningsperiod, ända från 1950.

För industriarbetarlönen har vi använt oss av Statistiska centralbyråns/Medlingsinstitutets årliga redovisning av denna lön (C+D=gruv och mineralutvinning samt tillverkningsindustri). För år 2005 var den 261 690 kronor om året, eller 21 592 kronor i månaden (årslönen dividerad med 12,12).

### Genomsnittsinkomst och inkomsttak

I våra beräkningar använder vi genomsnittsinkomsten, det vill säga den sammanlagda inkomsten för positionerna i gruppen delat med antalet positioner. Vi får då en bild av inkomstläget för gruppen som helhet.

Nackdelen med denna metod är att enskilda positioner kan få ett mycket stort genomslag. Det gäller särskilt när beräkningarna, som i vårt fall, bygger på ett litet urval. Om en enskild person ett undersökningsår har kraftigt högre eller kraftigt lägre inkomst än övriga i gruppen kan genomsnittsinkomsten ge en något missvisande bild av gruppens faktiska inkomstläge.

Hittills har vi enbart stött på detta dilemma när det gäller gruppen Näringslivet, där enskilda positioner vissa undersökningsår haft inkomster motsvarande långt över 200 industriarbetarlöner. För att inte dessa extrema inkomster ska få ett orimligt stort genomslag har vi satt ett "inkomsttak" på 200 industriarbetarlöner. Inkomster över den nivån finns alltså inte med i våra sammanställningar i tabeller och diagram.

### Näringslivet

50 positioner

- 5 Byggindustri
- 5 Pappersindustri
- 5 Handel
- 5 Stålintusti
- 10 Bank/ försäkringsbolag
- 10 Verkstadsindustri
- 10 Övriga

### Regering och riksdag

22 positioner

- Statsministern
- Utrikesministern
- Finansministern
- Socialministern
- Försvarsministern
- Näringsministern
- Talmannen
- Kabinettssekreteraren UD
- Statssekr. finansdepartementet
- Statssekr. försvarsdepartementet
- Ordf. finansutskottet
- Ordf. konstitutionsutskottet
- Ordf. miljö och jordbruksutskottet

### Partiledarna för

- Moderaterna
- Centern
- Folkpartiet
- Vänsterpartiet
- Socialdemokraterna

### Partisekreteraren

- Socialdemokraterna

### Tre suppleanter i

- finansutskottet

### Arbetsmarknadens parter

27 positioner

#### Ordförandena i huvudorganisationerna

- LO, TCO, SACO, Svenskt Näringsliv
- LOs förste vice ordförande
- Svenskt Näringslivs vd
- och förhandlingschef

#### LO-förbunden

- Metall, Kommunal, Byggnads,
- Handels

## DE ELVA MAKTGRUPPERNA:

### Näringslivet 50 positioner

Näringslivet representeras i vår undersökning av 50 positioner inom sju branscher – verkstad, stål, bygg, papper, försäkringsbolag/finansverksamhet/banker, handel samt en grupp ”övriga”.

Företagen är de största inom sina branscher respektive undersökningsår, mätt i antal anställda i Sverige och utomlands. Minst 30 av företagen finns också noterade bland de med störst marknadsvärde på Stockholmsbörsen.

I de fall då vdn skattar utomlands har vi valt den högste Sverigechefen. Om ingens sådan har kunnat identifieras har vi valt nästa företag på vår lista.

### Regering och riksdag 22 positioner

Landets högsta politiska företrädare tillhör naturligtvis makteliten.

Vi har valt ut 22 viktiga poster: Statsministern, fem tunga ministerposter, talmannen, tre statssekreterare, ordförandena i tre tunga utskott, partiledarna för de fem riksdagspartier som funnits med sedan 1950, partisekreteraren för socialdemokraterna samt tre suppleanter i det tunga finansutskottet.

### Arbetsmarknadens parter 26 positioner

I Sverige har parterna på arbetsmarknaden en viktig roll. Deras främsta företrädare bör därför räknas till makteliten. Vi har med ordförandena i de tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och SACO och de åtta största förbunden, samt LOs förste vice ordförande.

Vidare ordföranden och vdn i de privata arbetsgivarnas huvudorganisation Svenskt Näringsliv, ett par tunga Svenskt Näringslivsförbund, den stora

offentliga arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting och ekonomiansvariga i LO, Metall, SIF, CF, Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen och Sveriges kommuner och Landsting. Industriförbundet var med tom 2001 och Kommuner och Landsting varför sig till och med 2004.

**Statliga verksamheter** 10 positioner  
Till denna grupp har vi valt ut posten som generaldirektör/vd för tio välkända statliga bolag, verk och styrelser.

**Kommunerna** 20 positioner  
I denna grupp ingår den högste politikern (Kommunstyrelsens ordförande) och högste tjänstemannen (Stadsdirektören) i landets tio största (mätt i antal invånare) kommuner respektive undersökningsår. Kommunerna år 2005 är Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Linköping, Västerås, Örebro, Norrköping, Helsingborg och Jönköping.

**Kommunala/landstingskommunala verksamheter** 12 positioner  
Till den här maktgruppen har vi valt ut den högst ansvarige för områdena bostäder, socialvård, trafik och sjukvård i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Vi vill med den här indelningen få en bild av löneutvecklingen inom olika sektorer av den kommunala och landstingskommunala verksamheten.

**Överhettssamhället** 11 positioner  
I den här gruppen har vi samlat höga positioner inom vad som kan kallas det traditionella överhettssamhället – hovet, domstolarna, kyrkan, militären och ambassaderna.

*TCO-förbunden*  
Handelstjänstemannaförbundet  
Statstjänstemannaförbundet  
SIF

*SACO-förbundet*  
Civilingenjörerna, CF

*Svenskt Näringslivs förbunden*  
Teknikföretagen  
Svensk Handel,  
Sveriges Byggindustrier,

*Arbetsgivarorganisationen*  
Sveriges Kommuner och Landsting

*Ekonomiansvariga i*  
LO, Svenskt Näringsliv, Metall,  
SIF, CF, Teknikföretagen, Sveriges  
Kommuner och Landsting

*Statliga verksamheter*  
10 positioner

Riksbanken  
Posten  
Telia Sonera  
Statens Järnvägar  
Vägverket  
Vin och Sprit AB  
Vattenfall  
Riksrevisionsverket  
Apoteket AB  
Riksskatteverket

*Överhettssamhället*  
11 positioner

*Ambassadörerna i*  
London och  
Washington  
Riksmarskalken  
Ordförande HD  
President Svea hovrätt  
Årkebiskopen  
Biskopen i Lund  
ÖB  
Chefen för armén  
Riksåklagaren  
Kungen

### Media

16 positioner

#### *Chefredaktör för*

Dagens Nyheter  
Aftonbladet  
Veckans Affärer  
Dagens Industri

#### *Chef för*

SVT  
Aktuellt  
Dagens Eko  
Sveriges Radio  
Programchef TV4

Sju namnkunniga  
journalister

### Media

16 positioner

Till den här gruppen har vi valt ut chefredaktörerna för landets två största dagstidningar, Dagens Nyheter och Aftonbladet, och de två största affärstidningarna Veckans Affärer och Dagens Industri. I redovisningar för hela undersökningsperioden finns affärstidningarna med från undersökningsåret efter det år de startades.

I gruppen ingår vidare fem chefer inom etermedia: radio- och TV-cheferna, cheferna för Ekot och Aktuellt samt programchefen vid TV4. Även när det gäller TV har vi med positionerna undersökningsåret närmast efter verksamheterna startade.

Vidare de sju journalister/publicister som respektive undersökningsår betytt mest för debatten och påverkat opinionen mest. Vi menar att enskilda journalister kan få ett sådant inflytande över debatten att de kan räknas till makteliten. Två av dessa positioner är numer fasta, Svenska Dagbladets chefredaktör och Dagens Nyheter chefredaktör för ledarsidan. Vi har för övriga 5 positioner använt oss av tidskriften DSMs urval över viktiga opinionsbildare som varje år redovisas i svensk press. Från urvalet har vi tagit de om arbetar inom media.

### Universitets/forskarvärlden

10 positioner

#### *Rektor för*

Chalmers  
Handelshögskolan Stockholm  
Karolinska institutet  
Konstfack  
Socialhögskolan  
Uppsala universitet

#### *Professor/prefekt/chef*

Nationalekonomiska  
institutionerna, Uppsala  
och Stockholms universitet  
Institutionen för företags  
ekonomi, Lunds universitet  
Juridiska institutionen,  
Lunds universitet

### Universitets/forskarvärlden

10 positioner

I denna grupp ingår rektorerna för högskolor och universitet med lite olika inriktning och i olika delar av landet: Uppsala Universitet, Handelshögskolan, Konstfack och Karolinska Institutet i Stockholm samt Chalmers tekniska högskola i Göteborg.

Vidare prefekten/chefen för institutionen för socialt arbete/Socialhögskolan vid universitetet i Stockholm, nationalekonomiska institutionen vid universitetet i Uppsala och Stockholm och institu-

tionen för företagsekonomi samt juridiska institutionen vid universitetet i Lund.

**Ekonomer** 10 positioner

Ekonomerna är den yrkeskår som det senaste decenniet starkast uttalat sig för en nedväxling av den svenska löneökningstakten. Självklart är det då intressant att se hur deras egna löner har utvecklats. Ekonomerna är också en grupp som under senare år stärkt sin ställning inom makteliten.

Vi har till den här gruppen valt cheferna för Börsen och finansinspektionen, chefsekonomerna vid Nordbanken, Handelsbanken och SE-banken samt vid LO, TCO, SACO, Svenskt Näringsliv och Teknikföretagen.

**Folkrörelseorganisationer** 11 positioner

Folkrörelserna är viktiga opinionsbildare i vårt land, och de som leder dem bör därför räknas till makteliten.

Vi har till den här gruppen valt fyra arbetarrörelseorganisationer (ABF, HSB, Folkets hus Riksorganisation och Hyresgästernas riksförbund), tre idrottsorganisationer (Fotbolls-Friidrotts- och Riksidrottsförbundet), nykterhetsorganisationen IOGT/NTO, hjälporganisationen Röda Korset samt Lantbrukarnas Riksförbund, LRF samt Kooperativa förbundet.

*Ekonomer*

10 positioner

*Chefen för*

Stockholms börsen  
Finansinspektionen

*Chefsekonom på*

Nordea  
Handelsbanken  
SE-banken

*Chefsekonom på*

LO  
TCO  
SACO  
Svenskt Näringsliv  
Teknikföretagen

*Folkrörelseorganisationer*

11 positioner

ABF  
HSB  
Hyresgästernas riksförbund  
Folkets hus riksorganisation  
Fotbollsförbundet  
Riksidrottsförbundet  
Friidrottsförbundet  
Röda Korset  
IOGT/NTO  
LRF  
KF

# Årsinkomst 1950 – 2005

## Uppdelat på de elva maktgrupperna

BILAGA 2:

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst	Industri- arbetare
<b>NÄRINGSLIVET</b>				
1950	50	134 784	157 508	6 040
1970	50	393 363	378 110	26 670
1980	49	739 873	630 811	69 470
1985	50	1 233 791	1 322 063	101 110
1990	50	2 496 563	2 476 962	150 340
1995	49	4 132 422	4 767 854	181 020
1998	50	5 627 414	6 703 884	210 300
1999	50	5 983 022	6 885 924	212 400
2000	50	6 913 211	10 260 525	221 086
2001	50	6 191 213	7 535 696	228 598
2002	50	6 658 939	7 246 638	239 930
2003	50	6 953 066	7 776 366	247 217
2004	50	7 412 665	8 051 461	254 160
2005	50	8 751 045	10 645 269	261 656
<b>REGERING/RIKSDAG</b>				
1950	22	26 281	29 466	6 040
1970	23	142 457	140 374	26 670
1980	23	206 787	189 377	69 470
1985	23	268 007	245 810	101 110
1990	23	461 311	423 972	150 340
1995	24	604 647	600 458	181 020
1998	23	698 893	735 249	210 300
1999	22	781 367	840 529	212 400
2000	22	823 120	818 584	221 086
2001	22	841 734	828 600	228 598
2002	22	909 039	883 401	239 930
2003	22	909 039	883 401	247 217
2004	22	942 180	924 929	254 160
2005	22	988 957	930 401	261 656

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst	Industri- arbetare
<b>ARBETSMARKNADENS PARTER</b>				
1950	28	39 566	42 145	6 040
1970	29	155 845	144 265	26 670
1980	29	371 543	310 055	69 470
1985	29	576 355	482 392	101 110
1990	29	780 319	747 187	150 340
1995	29	1 016 880	1 057 229	181 020
1998	28	1 376 257	2 352 504	210 300
1999	28	1 326 740	1 787 309	212 400
2000	28	1 342 222	1 739 021	221 086
2001	28	1 335 258	1 714 900	228 598
2002	27	2 050 516	1 727 666	239 930
2003	27	1 639 933	1 337 693	247 217
2004	27	1 741 373	1 491 403	254 160
2005	26	1 896 906	2 115 689	261 656
<b>STATLIG VERKSAMHET</b>				
1950	9	47 569	52 910	6 040
1970	10	183 221	191 479	26 670
1980	10	397 182	378 485	69 470
1985	10	603 759	591 456	101 110
1990	10	1 255 675	1 242 754	150 340
1995	10	2 591 249	2 516 258	181 020
1998	10	2 101 042	2 051 310	210 300
1999	10	2 352 651	2 314 744	212 400
2001	10	2 776 443	2 643 446	228 598
2002	10	2 933 171	2 619 971	239 930
2003	10	3 223 874	3 025 751	247 217
2004	10	3 549 235	3 580 656	254 160
2005	10	4 284 159	4 382 236	261 656
<b>KOMMUNER</b>				
1950	20	27 366	28 197	6 040
1970	20	97 882	97 236	26 670
1980	20	213 551	195 640	69 470
1985	20	274 348	249 331	101 110
1990	20	468 308	418 604	150 340



	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst	Industri- arbetare
<b>&gt;&gt;&gt; KOMMUNER</b>				
1995	20	613 938	577 456	181 020
1998	20	697 072	688 533	210 300
1999	20	744 892	768 758	212 400
2000	20	770 829	810 352	221 086
2001	20	791 332	776 522	228 598
2002	20	815 175	794 980	239 930
2003	20	858 856	842 174	247 217
2004	20	876 235	878 581	254 160
2005	20	890 534	885 198	261 656
<b>KOMMUNALA BOLAG</b>				
1950	12	28 153	28 847	6 040
1970	12	128 993	127 786	26 670
1980	12	266 698	239 921	69 470
1985	12	368 096	346 658	101 110
1990	12	573 706	546 295	150 340
1995	12	789 487	771 001	181 020
1998	12	898 992	935 182	210 300
1999	12	864 823	860 649	212 400
2002	12	986 953	952 864	239 930
2003	12	1 032 206	1 011 914	247 217
2004	12	1 039 124	1 014 186	254 160
2005	12	1 145 549	1 156 806	261 656
<b>ÖVERHETSSAMHÄLLET</b>				
1950	10	26 344	35 984	6 040
1970	10	117 320	119 459	26 670
1980	11	306 913	304 070	69 470
1985	11	431 036	440 875	101 110
1990	11	752 116	722 226	150 340
1995	11	1 106 247	1 111 666	181 020
1998	11	679 352	1 185 456	210 300
1999	11	759 679	1 333 240	212 400
2002	11	1 122 545	1 195 831	239 930
2003	11	1 073 898	1 204 474	247 217
2004	11	1 043 212	967 851	254 160
2005	11	1 090 196	1 008 714	261 656

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst	Industri- arbetare
<b>UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN</b>				
1950	9	30 733	34 614	6 040
1970	10	126 765	126 768	26 670
1980	10	263 444	249 550	69 470
1985	10	318 933	317 917	101 110
1990	10	482 030	695 156	150 340
1995	10	993 002	1 090 650	181 020
1998	10	732 383	1 182 518	210 300
1999	10	769 494	1 147 579	212 400
2002	10	851 383	1 025 824	239 930
2003	10	936 849	1 055 255	247 217
2004	10	912 651	889 763	254 160
2005	10	909 297	953 018	261 656
<b>MEDIA</b>				
1950	11	37 594	37 123	6 040
1970	16	114 055	106 602	26 670
1980	15	222 279	192 406	69 470
1985	14	299 330	253 456	101 110
1990	16	645 993	588 967	150 340
1995	16	956 973	904 574	181 020
1998	16	1 119 953	1 093 682	210 300
1999	14	1 209 879	1 191 893	212 400
2002	16	1 471 096	1 461 530	239 930
2003	16	1 510 574	1 507 245	247 217
2004	16	1 567 448	1 548 676	254 160
2005	16	1 645 001	1 650 732	261 656
<b>EKONOMER</b>				
1950	6	23 843	24 109	6 040
1970	8	112 009	107 244	26 670
1980	10	245 134	204 122	69 470
1985	10	365 702	324 185	101 110
1990	10	646 314	601 161	150 340
1995	10	1 020 174	997 336	181 020
1998	10	1 276 254	1 270 845	210 300
1999	9	1 410 096	1 455 807	212 400
2220	10	1 540 872	1 708 038	239 930

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst	Industri- arbetare
<b>&gt;&gt;&gt; EKONOMER</b>				
2003	10	1 634 982	1 813 642	247 217
2004	10	1 953 874	2 890 978	254 160
2005	10	2 116 910	2 379 619	261 656
<b>FOLKRÖRELSEORGANISATIONER</b>				
1950	11	30 731	30 711	6 040
1970	10	143 231	140 770	26 670
1980	11	243 252	218 775	69 470
1985	11	401 130	367 979	101 110
1990	11	676 273	623 527	150 340
1995	11	915 252	902 989	181 020
1998	11	1 096 479	1 078 718	210 300
1999	11	1 067 091	1 055 732	212 400
2000	11	1 109 084	1 116 110	221 086
2001	11	1 419 748	1 259 488	228 598
2002	11	1 446 251	1 198 089	239 930
2003	11	1 324 976	1 288 993	247 217
2004	11	1 407 831	1 410 956	254 160
2005	11	1 457 056	1 452 862	261 656
<b>ALLA GRUPPER</b>				
1950	188	59 432	67 299	6 040
1970	198	198 970	192 648	26 670
1980	200	388 498	340 039	69 470
1985	200	603 502	598 370	101 110
1990	202	1 109 933	1 088 183	150 340
1995	202	1 741 756	1 891 948	181 020
1998	201	2 185 373	2 638 903	210 300
1999	197	2 333 557	2 649 339	212 400
2002	199	2 715 830	2 809 429	239 930
2003	199	2 735 037	2 891 994	247 217
2004	199	2 932 300	3 102 704	254 160
2005	198	3 366 179	3 888 705	261 656

# Antal industriarbetarlöner (sammanräknad inkomst) Uppdelat på de elva maktgrupperna

BILAGA 3:

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
<b>NÄRINGSLIVET</b>						
1950	0		50	26,1	50	26,1
1970	0		50	14,2	50	14,2
1980	0		49	9,1	49	9,1
1985	0		50	13,1	50	13,1
1990	0		50	16,5	50	16,5
1995	0		49	26,3	49	26,3
1998	0		50	31,9	50	31,9
1999	0		50	32,4	50	32,4
2000	0		50	46,4	50	46,4
2001	1	29,5	49	33	50	33
2002	1	26,7	49	30,3	50	30,2
2003	2	14,8	48	31,5	50	30,8
2004	0		50	31,7	50	31,7
2005	0		50	40,7	50	40,7
<b>REGERING/RIKSDAG</b>						
1950	0		22	4,9	22	4,9
1970	0		23	5,3	23	5,3
1980	2	2,2	21	2,8	23	2,7
1985	3	1,9	20	2,5	23	2,4
1990	5	2,4	18	2,9	23	2,8
1995	7	3,2	17	3,4	24	3,3
1998	8	3,4	15	3,6	23	3,5
1999	6	3,3	16	4,2	22	4
2000	4	3,5	18	3,8	22	3,7
2001	4	3,7	18	3,6	22	3,6
2002	6	3,6	16	3,7	22	3,7
2003	6	3,6	16	3,7	22	3,7
2004	7	3,1	15	3,9	22	3,6
2005	8	3,3	14	3,7	22	3,6

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
<b>ARBETSMARKNADENS PARTER</b>						
1950	0		28	7	28	7
1970	0		29	5,4	29	5,4
1980	0		29	4,5	29	4,5
1985	1	2,5	28	4,9	29	4,8
1990	1	2,8	28	5	29	5
1995	5	3,4	24	6,3	29	5,8
1998	6	4,1	22	13,1	28	11,2
1999	6	4,2	22	9,6	28	8,4
2000	7	3,6	21	9,3	28	7,9
2001	8	3,5	20	9,1	28	7,5
2002	8	3,9	19	8,6	27	7,2
2003	7	3,7	20	6	27	5,4
2004	8	5,5	19	6	27	5,9
2005	10	4,7	16	10,2	26	8,1
<b>STATLIG VERKSAMHET</b>						
1950	0		9	8,8	9	8,8
1970	0		10	7,2	10	7,2
1980	0		10	5,4	10	5,4
1985	0		10	5,8	10	5,8
1990	0		10	8,3	10	8,3
1995	1	3,7	9	15	10	13,9
1998	2	4,3	8	11,1	10	9,8
1999	2	6,3	8	12,1	10	10,9
2001	2	15,1	8	10,7	10	11,6
2002	2	13,9	8	10,2	10	10,9
2003	1	3,2	9	13,2	10	12,2
2004	0		10	14,1	10	14,1
2005	0		10	16,7	10	16,7
<b>KOMMUNER</b>						
1950	0		20	4,7	20	4,7
1970	0		20	3,6	20	3,6
1980	0		20	2,8	20	2,8
1985	1	2,3	19	2,5	20	2,5
1990	1	3,2	19	2,8	20	2,8
1995	1	2	19	3,3	20	3,2

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
<b>&gt;&gt;&gt; KOMMUNER</b>						
1998	3	3,2	17	3,3	20	3,3
1999	3	3,4	17	3,7	20	3,6
2000	4	3	16	3,8	20	3,7
2001	5	2,9	15	3,6	20	3,4
2002	7	2,8	13	3,6	20	3,3
2003	7	3,3	13	3,5	20	3,4
2004	8	3,5	12	3,5	20	3,5
2005	8	3,2	12	3,5	20	3,4
<b>KOMMUNALA BOLAG</b>						
1950	0		12	4,8	12	4,8
1970	0		12	4,8	12	4,8
1980	0		12	3,5	12	3,5
1985	0		12	3,4	12	3,4
1990	0		12	3,6	12	3,6
1995	1	2,5	11	4,4	12	4,3
1998	2	2,1	10	4,7	12	4,4
1999	2	3,5	10	4,2	12	4,1
2002	1	4,4	11	3,9	12	4
2003	1	4,8	11	4	12	4,1
2004	1	5,3	11	3,9	12	4
2005	3	5,2	9	4,2	12	4,4
<b>ÖVERHETSSAMHÄLLET</b>						
1950	0		10	6	10	6
1970	0		10	4,5	10	4,5
1980	0		11	4,4	11	4,4
1985	1	3,4	10	4,5	11	4,4
1990	1	4,1	10	4,9	11	4,8
1995	1	9,2	10	5,8	11	6,1
1998	1	2,4	10	6	11	5,6
1999	1	3	10	6,6	11	6,3
2002	1	2,6	10	4,9	11	5
2003	1	2,8	10	5,1	11	4,9
2004	1	3,1	10	3,9	11	3,8
2005	1	3	10	3,9	11	3,9

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
<b>UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN</b>						
1950	0		9	5,7	9	5,7
1970	0		10	4,8	10	4,8
1980	1	2,2	9	3,7	10	3,6
1985	0		10	3,1	10	3,1
1990	1	2	9	4,9	10	4,6
1995	1	3,4	9	6,3	10	6
1998	1	2	9	6	10	5,6
1999	1	2,3	9	5,8	10	5,4
2002	1	2,4	9	4,5	10	4,3
2003	0		10	4,3	10	4,3
2004	1	4	9	3,5	10	3,5
2005	1	5,9	9	3,4	10	3,6
<b>MEDIA</b>						
1950	1	4,9	10	6,3	11	6,1
1970	1	3,2	15	4	16	4
1980	3	2,4	12	2,9	15	2,8
1985	1	3,7	13	2,4	14	2,5
1990	3	2,3	13	4,3	16	3,9
1995	5	3,8	11	5,5	16	5
1998	2	4,3	14	5,3	16	5,2
1999	3	5,6	11	5,6	14	5,6
2002	5	6,6	11	5,9	16	6,1
2003	7	7,1	9	5,3	16	6,1
2004	5	7,6	11	5,4	16	6,1
2005	6	6,1	10	6,4	16	6,3
<b>EKONOMER</b>						
1950	0		6	4	6	4
1970	0		8	4	8	4
1980	0		10	2,9	10	2,9
1985	0		10	3,2	10	3,2
1990	0		10	4	10	4
1995	0		10	5,5	10	5,5
1998	1	6,8	9	6	10	6

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
<b>&gt;&gt;&gt; EKONOMER</b>						
1999	1	9,7	8	6,5	9	6,9
2002	1	10,8	9	6,7	10	7,1
2003	2	12,3	8	6,1	10	7,3
2004	2	32,5	8	6,1	10	11,4
2005	2	3,8	8	10,4	10	9,1
<b>FOLKRÖRELSEORGANISATIONER</b>						
1950	0		11	5,1	11	5,1
1970	0		10	5,3	10	5,3
1980	0		11	3,1	11	3,1
1985	0		11	3,6	11	3,6
1990	0		11	4,1	11	4,1
1995	2	3,8	9	5,2	11	5
1998	1	2,5	10	5,4	11	5,1
1999	2	3,4	9	5,3	11	5
2000	2	3,3	9	5,4	11	5
2001	3	3,5	8	6,3	11	5,5
2002	3	3,4	8	5,6	11	5
2003	3	3,6	8	5,8	11	5,2
2004	3	4	8	6,1	11	5,6
2005	3	3,4	8	6,3	11	5,6
<b>ALLA</b>						
1950	1	4,9	187	11,2	188	11,1
1970	1	3,2	197	7,2	198	7,2
1980	6	2,3	194	5	200	4,9
1985	7	2,5	193	6	200	5,9
1990	12	2,6	190	7,5	202	7,2
1995	24	3,6	178	11,4	202	10,4
1998	27	3,6	174	13,9	201	12,5
1999	27	4,2	170	14	197	12,5
2002	36	5,3	163	13,1	199	11,7
2003	39	5,1	160	13,3	199	11,7
2004	36	6,1	163	13,6	199	12,2
2005	42	4,3	156	17,7	198	14,9



# Makteliten 2005

## Samtliga positioner i vår undersökning

BILAGA 4:

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>NÄRINGSLIVET, VD</b>		
Skanska Sverige	4 810 200	4 573 332
NCC	8 016 556	12 019 254
Peab	3 804 053	46 643 073
Nobia	7 311 529	7 971 671
JM	3 893 780	3 915 299
SCA	6 693 999	7 068 966
Holmen	5 296 996	6 285 841
Södra Skogsägarna	4 165 304	4 626 658
Sveaskog	2 280 487	2 257 097
Billerud *	3 389 533	3 364 802
HoM	10 917 506	10 729 648
ICA AB	8 526 091	11 177 137
Coop Sverige	3 079 241	3 044 314
Axfood	8 790 710	14 082 211
IKEA	7 174 902	7 308 178
SSAB	7 838 202	8 169 637
Sapa	3 563 220	3 245 761
Boliden	11 878 181	11 964 536
LKAB	3 973 378	3 821 606
Uddeholm Tooling Svenska AB	2 325 067	2 339 156
Nordea	10 441 821	10 492 285
SEB	21 144 269	21 368 906
Föreningssparbanken	8 086 789	8 114 724
SHB	7 535 626	7 366 634
IF Skadeförsäkring	9 046 866	9 105 514
Skandia	6 300 406	6 369 764
Industrivärden	5 835 034	5 860 438
Folksam	4 302 505	4 432 628
Länsförsäkringar	6 355 658	6 100 306
Investor	22 156 703	25 983 370
ABB Sverige	3 769 761	3 784 054
Electrolux	12 806 670	12 942 383

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>&gt;&gt;&gt; NÄRINGSLIVET, VD</b>		
Volvo	13 695 664	13 784 785
SKF	9 267 640	9 337 991
Sandvik	14 220 579	14 375 084
Autoliv Inc	8 248 541	19 920 921
Scania	25 791 111	28 101 040
Atlas Copco	8 744 337	7 849 742
Trelleborg	13 673 518	15 154 920
Saab	5 946 098	5 937 919
Securitas Sverige	2 968 641	9 155 381
Ericsson	22 922 646	32 680 817
Astra Zeneca Sverige	8 716 431	8 615 041
Assa Abloy	10 329 842	10 689 298
Gambro	10 952 748	11 401 474
Swedish Match	8 477 901	9 053 332
Bonnier	7 326 058	7 289 332
Alfa Laval	5 378 128	5 401 767
Getinge	9 978 666	10 525 160
Tele 2	15 402 640	16 460 287
<b>MEDEL</b>	<b>8 751 045</b>	<b>10 645 269</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>7 927 379</b>	<b>8 392 339</b>
<b>REGERING/RIKSDAG</b>		
Statsminister	1 458 110	1 070 725
Utrikesminister	1 113 700	1 062 875
Finansminister	1 090 350	1 058 949
Socialminister	1 137 960	1 102 485
Försvarsmister	1 099 344	996 727
Näringsminister	1 094 374	1 034 164
Kabinettssekreterare UD	991 308	939 161
Statssekreterare Finansdep	976 183	989 776
Statssekreterare Försvarsdep	873 181	850 071
Talman	1 434 360	1 434 594

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>&gt;&gt;&gt; REGERING/RIKSDAG</b>		
Ordf Finansutskottet	772 082	783 111
Ordf Konstitutionsutskottet	720 023	708 418
Ordf Miljö- o jordbruksutskottet	743 497	691 478
Partiledare Moderaterna	1 316 172	1 274 353
Partiledare Centerpartiet	777 060	776 562
Partiledare Folkpartiet	1 063 312	1 050 488
Partiledare Vänsterpartiet	593 282	554 298
Partiledare Socialdemokraterna	1 458 110	1 070 725
Partisekreterare Socialdemokraterna	1 148 918	1 120 085
1 e suppleant finansutskottet	660 252	649 447
2 e suppleant finansutskottet	633 736	628 124
3 e suppleant finansutskottet	601 738	622 204
<b>MEDEL</b>	<b>988 957</b>	<b>930 401</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 027 310</b>	<b>993 252</b>
<b>ARBETSMARKNADENS PARTER</b>		
Svenskt Näringsliv, ordförande *	13 539 440	16 676 345
Svenskt Näringsliv, VD	3 854 428	3 877 618
Svenskt Näringsliv, förhandlingschef	2 862 043	2 949 157
Svenskt Näringsliv, ekonomichef	624 759	631 131
Teknikföretagen, VD	4 011 900	6 198 885
Teknikföretagen, ekonomichef	572 434	553 584
Svensk Handel	2 909 563	3 048 218
Sveriges Byggindustrier, VD	1 565 890	2 047 648
Sv Kommuner o Landsting, Förbundsdirektör	1 710 585	1 713 509
Sv Kommuner o Landsting, ekonomichef *	908 263	800 802
LOs ordförande	1 152 637	1 105 754
LOs förste ordförande	1 133 265	1 121 920
LOs ekonomichef	1 170 390	1 123 798
Metall, ordförande	1 340 107	1 365 834
Metall, ekonomichef	747 677	717 025
Byggnads, ordförande	817 446	806 684
Handels, ordförande *	930 290	952 839
Kommunal, ordförande	930 718	910 229
TCO, ordförande	1 433 341	1 383 010
SIF, ordförande	1 235 610	1 221 311
SIF, ekonomichef	715 706	681 531

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>&gt;&gt;&gt; ARBETSMARKNADENS PARTER</b>		
HTF, ordförande	1 146 654	1 148 970
Statstjänstemännen, ordförande	893 877	865 343
SACO, ordförande	1 418 970	1 396 745
CF, ordförande	927 193	959 069
CF, ekonomichef	766 359	750 955
<b>MEDEL</b>	<b>1 896 906</b>	<b>2 115 689</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 149 646</b>	<b>1 122 859</b>
<b>STATLIG VERKSAMHET</b>		
Riksbanken	2 126 625	2 078 424
Posten	5 007 341	4 994 668
Telia	9 401 329	9 388 817
SJ	2 327 170	2 399 587
Vägverket	1 582 399	1 564 668
Vin & Sprit	3 271 381	3 272 475
Vattenfall	7 255 401	7 686 501
Riksrevisionen	1 108 043	1 081 276
Apoteket AB	2 148 353	2 097 569
Riksskatteverket	1 264 485	1 242 578
<b>MEDEL</b>	<b>4 284 159</b>	<b>4 382 236</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>2 603 683</b>	<b>2 610 102</b>
<b>KOMMUNER</b>		
KS ordförande, Stockholm	1 160 952	1 065 833
Stadsdirektör Stockholm	1 334 541	1 332 337
KS ordförande, Göteborg	1 074 894	1 082 953
Stadsdirektör Göteborg	1 079 866	970 679
KS, ordförande Malmö	1 561 911	1 659 401
Stadsdirektör Malmö	1 026 513	1 100 078
KS ordförande, Uppsala	648 832	623 941
Stadsdirektör Uppsala	991 225	1 212 885
KS ordförande, Linköping	718 982	700 746
Chef Kommunledning Linköping	858 512	799 664
KS ordförande, Västerås	666 357	649 555
Stadsdirektör Västerås	935 650	937 865
KS ordförande, Örebro	622 305	607 651
Kommundirektör Örebro	706 285	709 393
KS ordförande, Norrköping	553 598	526 338

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>&gt;&gt;&gt; KOMMUNER</b>		
Kommundirektör Norrköping	853 696	724 811
KS ordförande, Helsingborg	548 546	530 754
Kommunchef, Helsingborg	884 375	893 550
KS ordförande, Jönköping	814 446	818 065
Stadsdirektör, Jönköping	769 198	757 451
<b>MEDEL</b>	<b>890 534</b>	<b>885 198</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>856 104</b>	<b>808 865</b>
<b>KOMMUNALA BOLAG, HÖGSTA TJÄNSTEMAN</b>		
Stockholm, bostäder *	1 387 795	1 332 706
Stockholm, social omsorg	1 066 750	958 153
Stockholm, trafik	1 257 572	1 221 475
Stockholm, sjukvård	1 655 762	1 654 965
Göteborg, bostäder	1 359 150	1 319 329
Göteborg, social omsorg	554 502	506 550
Göteborg, trafik	1 107 281	1 037 792
Göteborg, sjukvård	1 017 764	996 978
Malmö, bostäder	1 756 443	2 367 339
Malmö, social omsorg *	621 699	569 392
Malmö, trafik	841 217	820 804
Malmö, sjukvård	1 084 647	1 096 184
<b>MEDEL</b>	<b>1 142 549</b>	<b>1 156 806</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 095 964</b>	<b>1 066 988</b>
<b>ÖVERHETSSAMHÄLLET</b>		
Kungen	0	525 729
Riksmarskalken	1 424 157	1 257 159
Ambassadör London *	693 348	600 553
Ambassadör Washington	816 986	875 177
Ordförande HD	1 478 382	1 462 731
Svea Hovrätt, President	1 428 023	1 444 007
Riksåklagaren	1 118 991	1 007 808
Ärkebiskopen	917 505	920 949
Biskop Lund	838 481	832 658
ÖB	1 401 628	1 390 500
Arméchefen *	784 460	778 579
<b>MEDEL</b>	<b>1 090 196</b>	<b>1 008 714</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 018 248</b>	<b>964 379</b>

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>UNIVERSITET/FORSKNING</b>		
Rektor Chalmers	1 616 560	1 570 606
Rektor Handelshögskolan	1 634 031	1 610 283
Rektor Karolinska institutet	1 115 236	1 537 610
Rektor Konstfack	693 889	697 878
Prefekt Socialhögskolan	702 179	674 353
Rektor Uppsala universitet	1 070 280	1 066 111
Prefekt nationalekon. inst Uppsala	647 731	722 742
Prefekt i nationalekon. inst. Sthlm	674 801	630 436
Prefekt företagsekon. inst. Lund	409 256	369 394
Prefekt vid Juridiska fakulteten, Lund	529 002	650 769
<b>MEDEL</b>	<b>909 297</b>	<b>953 018</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>698 034</b>	<b>710 310</b>
<b>EKONOMER, CHEFSEKONOM eller motsvarande</b>		
Stockholms fondbörs/OMX	2 794 879	3 110 301
Finansinspektionen	1 328 797	1 361 857
Nordea	1 632 808	1 578 282
Handelsbanken	2 748 423	2 683 516
SEB	4 439 162	4 310 939
LO	1 116 481	1 111 236
TCO	703 585	625 437
SACO	3 350 227	6 012 976
Svenskt Näringsliv	1 866 598	1 847 140
Teknikföretagen	1 188 142	1 154 508
<b>MEDEL</b>	<b>2 116 910</b>	<b>2 379 619</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 749 703</b>	<b>1 712 711</b>
<b>MEDIA, CHEFER eller TONGIVANDE JOURNALIST</b>		
DN	3 611 149	3 543 306
Aftonbladet	3 270 323	3 191 175
Veckans Affärer	656 678	675 285
DI	2 268 422	2 164 410
Sveriges Radio	1 861 586	1 851 877
SVT	2 854 394	2 921 703
Aktuellt *	693 006	669 195
Ekot	977 449	1 317 220
TV4	3 239 791	3 167 296
Svenska Dagbladet	2 507 274	2 449 833

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>&gt;&gt;&gt; MEDIA, CHEFER eller TONGIVANDE JOURNALIST</b>		
DN, debattsidan	1 045 328	932 218
journalist	995 276	1 035 482
journalist	629 615	796 004
Journalist	412 919	408 995
journalist	834 937	796 605
journalist	461 874	491 108
<b>MEDEL</b>	<b>1 645 001</b>	<b>1 650 732</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 020 302</b>	<b>1 176 351</b>
<b>FOLKRÖRELSEORGANISATIONER, VD, ORDF eller motsvarande</b>		
LRF	2 346 008	2 321 553
HSB	1 122 236	1 109 449
HRF	902 646	883 467
Folkets Hus och Parker	1 168 405	1 201 808
Fotbollsförbundet	988 066	1 022 300
Riksidrottsförbundet	1 263 848	1 216 467
Friidrottsförbundet	820 446	636 609
Röda Korset	1 125 570	1 058 497
IOGT/NTO	1 180 551	1 158 341
ABF	729 860	712 782
KF	4 379 983	4 660 204
<b>MEDEL</b>	<b>1 457 056</b>	<b>1 452 862</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 125 570</b>	<b>1 109 449</b>
<b>FONDFÖRVALTARBOLAG, VD</b>		
Aktie-Ansvar AB	4 135 802	4 430 701
AMF Pension Fondsförvaltning AB	1 452 667	1 452 338
Banco Pensionsfonder AB	2 879 454	2 870 869
Carlsson Fonder AB	1 077 279	1 089 660
Carnegie Fond AB	1 159 464	1 168 023
Catella Fondförvaltning AB	1 715 338	1 645 985
Danske Capital Sverige AB	1 983 904	1 936 858
Didner o George Fonder AB	1 140 000	2 462 368
E.Öhman J:or Fonder AB	1 307 603	1 300 507
Enter Fonder AB	711 343	716 243
Folksam Fond AB	1 105 563	1 006 306
Folksam LO Fond AB	470 114	447 944
Gustavia Capital Managment	728 000	994 488

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<b>&gt;&gt;&gt; FONDFÖRVALTARBOLAG, VD</b>		
Handelsbanken Fonder AB	2 599 040	2 501 188
HQ Fonder Sverige AB	1 667 232	1 641 101
Kaupthing Fonder AB	748 826	704 654
Lannebo Fonder AB	4 151 810	4 179 738
Länsförsäkringar Fonder AB	1 614 808	1 570 567
Nordea Fonder AB	2 395 645	2 395 817
Odin fonder	2 662 841	2 655 385
Robur Fonder AB	1 995 321	1 942 561
SEB Fonder AB	2 221 487	2 161 225
Skandia Fonder AB	1 635 653	1 714 659
Spiltan Fonder AB	566 800	580 868
Västernorrlandsfonden	756 022	765 436
Aktieinvest FK AB	586 972	582 021
Erik Penser Fonder AB	1 084 840	1 030 287
Moderna Fonder AB	6 327 987	12 585 689
<b>MEDEL</b>	<b>1 817 208</b>	<b>2 090 482</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>1 533 738</b>	<b>1 605 834</b>
<b>LOs FÖRBUNDSORDFÖRANDE (ej med i vårt urval till arbetsmarknadens parter)</b>		
Elektrikerna, ordförande	724 668	705 934
Fastighets, ordförande	618 259	599 215
Grafiska, ordförande	848 394	849 702
Hotell o Restaurang, ordförande *	645 945	619 861
Industrifacket, ordförande	629 401	626 766
Livsmedels, ordförande *	721 355	693 628
Musikerna, ordförande	534 414	520 515
Målarna, ordförande	732 157	718 988
Pappers, ordförande	656 987	768 262
Seko, ordförande	808 667	769 638
Skogs o Trä, ordförande	640 918	643 789
Transport, ordförande	652 192	601 518
<b>MEDEL</b>	<b>684 446</b>	<b>676 485</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>654 590</b>	<b>668 709</b>

\* Inkomst och position för år 2004 på grund av ej anställd hela året eller annan orsak



### Tidigare rapporter i LOs serie om den svenska makteliten

- 1 Eliternas återkomst (1999)..... ISBN: 91-566-1615-5
- 2 Eliterna mot nya höjder (2000) ..... ISBN: 91-566-1707-0
- 3 Eliterna flyger högre (2001) ..... ISBN: 91-566-1768-2
- 4 Näringslivet ökar takten (2002) ..... ISBN: 91-566-1887-5
- 5 Folkhemseliten drar ifrån (2003) ..... ISBN: 91-566-1468-3
- 6 Makteliten förbereder pensionen (2004)..... ISBN: 91-566-2084-5
- 7 Näringslivets maktelit befäster positionen (2005)..... ISBN: 91-566-2194-9
- 8 Makteliten litar på sig själv (2006) ..... ISBN: 91-566-2281-3

**DEN KRETS LÖNTAGARE** som har de högsta befattningarna inom näringsliv, politik, ekonomi och andra viktiga samhällsområden finns inte med i den offentliga lönestatistiken. Det finns inte någon samlad och systematiserad kunskap om hur den svenska maktelitens inkomster har utvecklats över tiden. Den här rapportserien är ett anspråkslöst försök att avhjälpa den bristen.

Det här är den nionde rapporten i LOs serie om maktelitens inkomstutveckling. I år följs tidsserien från 1950 upp med 2005 års inkomster.

Dessutom diskuteras situationen på bolagsstyrningsområdet och när det gäller ersättningar och jämställdhet. I ett avsnitt beskrivs riskkapitalmarknaden (private equity) översiktligt.