



EKONOMISK POLITIK

Makteliten litar på sig själv

*En studie av inkomstutvecklingen
för makteliten perioden 1950 till 2004*



Landsorganisationen i Sverige

Makteliten litar på sig själv

Vi i "elitgruppen":

Jeanette Bergström

Eva Bystedt

Åsa-Pia Järliden Bergström

Lena Westerlund

Anna Holmgren,

frilansande skribent,

Intervjun med Lars Otterbeck

Innehåll

	Sammanfattning	4
1	Den svenska maktelitens inkomster	9
2	Ett år med Koden för bolagsstyrning.....	31
3	Intervju med Lars Otterbeck, vice ordförande i Kollegiet för svensk bolagsstyrning	46
Bilagor		
BILAGA 1	De elva maktgrupperna	51
BILAGA 2	Årsinkomst 1950-2004 för grupperna	58
BILAGA 3	Antal industriarbetarlöner 1950-2004 för män och kvinnor i grupperna.....	63
BILAGA 4	Makteliten 2004, alla positioners inkomster	68

©Landsorganisationen i Sverige 2006

BILD | Photodisc Inc.
GRAFISK FORM | LO
GRAFISK PRODUKTION | W&W Com. AB
TRYCK | Modintryckoffset, Stockholm 2006
ISBN 91-566-2281-3
LO 06.06 2.000

Tabeller

1	Antal industriarbetarlöner 2004, alla grupper, män och kvinnor	12
2	Antal industriarbetarlöner alla år, tre huvudgrupper, män och kvinnor..	18
3	Genomsnittsålder och inkomst för tre huvudgrupper 2004.....	20
4	Fackliga företrädare- arbetstagsarsidan.....	23
5	Arbetstagar- och arbetsgivarsidans inkomst jämfört med hela urvalet av makteliten	24
6	Fondförvaltarnas inkomster	28
7	Ordförandes styrelsearvode i antal industriarbetarlöner.....	29
8	Ordförandes styrelsearvode i tusen kronor	30

Diagram

1	Alla elitgrupperna samt statsministerns inkomst 2003 och 2004	15
2	Inkomstutvecklingen för tre huvudgrupper inom makteliten 1950-2004.....	17
3	De elva maktgrupperna 2004, män och kvinnor.....	22
4	Arbetstagar- och arbetsgivarsidans inkomst jämfört med hela urvalet av makteliten	25
5	LO-ordförandes inkomst 1950-2004.....	26
6	Fondförvaltarnas sammanräknade inkomst 1999-2004.....	27

Sammanfattning

DENNA RAPPORT REDOVISAR maktelitens inkomstutveckling under åren 1950-2004 i relation till den genomsnittliga lönen för en industriarbetare. Vidare diskuteras i rapporten den nya självregleringen i form av "Svensk kod för bolagsstyrning" som staten och näringslivet gemensamt utformat som instrument för styrning av börsbolagen. Detta är den åttonde rapporten i LOs serie om den svenska makteliten.

Maktelitens inkomster ligger kvar på en hög nivå

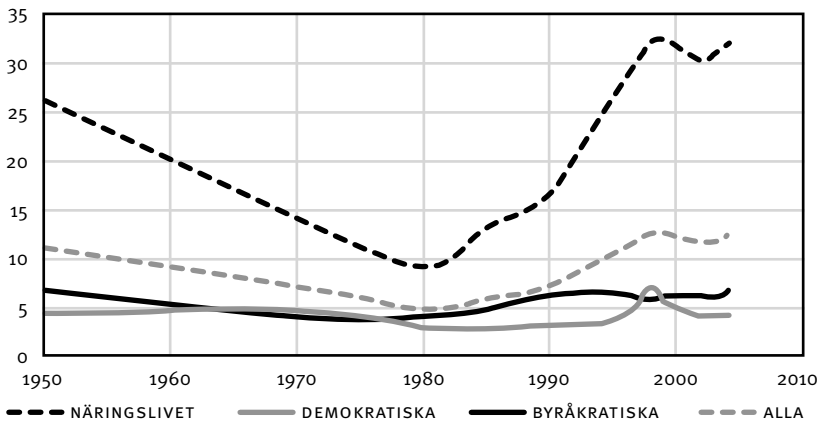
Den genomsnittliga inkomsten för hela makteliten - de 199 elitpositionerna som undersökts i rapporten - är 12 gånger högre än en industriarbetarlön. Den inkomst som mäts för makteliten är arbetsinkomst och inkomster eller avdrag från kapital och näringsverksamhet. Det innebär att en genomsnittlig sammanräknad inkomst i denna grupp var drygt tre miljoner kronor 2004, att jämföra med en industriarbetarlön på cirka 250 000 kronor.

Maktelitens genomsnittliga inkomst var motsvarande en industriarbetarlön mer 2004 än den var 1950, men hela sju industriarbetarlöner mer än 1980. 1980 var det år då spridningen i inkomster mellan maktelit och industriarbetare var som lägst. Åren 1998 och 1999 var däremot maktelitens inkomst som högst jämfört med industriarbetarlönen, sett över hela perioden 1950-2004.

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 VD:ar i näringslivet - att vara den enda grupp som ökat sina inkomster i förhållande till industriarbetarna under de senaste årtiondena.

Den ekonomiska eliten har i vår undersökning en genomsnittlig inkomst på nästan 32 industriarbetarlöner år 2004. Den verkar ha etablerat sina inkomster på denna mycket höga nivå jämfört med andra elit-

Inkomstutvecklingen för tre huvudgrupper inom makteliten Antal industriarbetarlöner



Källa: SKATTEVERKET

grupper 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 borta.

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 fyra industriarbetarlöner 2004 och det var ungefär samma nivå som 1950.

Den tredje elitgruppen – här kallad den byråkratiska eliten – har dryga sex industriarbetarlöner i inkomst år 2004. Jämfört med 1950 har denna elit också 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. 2004 finns inte någon
kvinna med bland de 50 VDarna i näringslivet som ingår i gruppen,
medan kvinnorna året innan var två stycken och 2002 var en kvinna
med i denna elitgrupp. Det förekom inte någon kvinna alls i denna
grupp mellan 1950 och 2000.

Styrelsearvodena för ordförandena i de 10 största bolagen på den
svenska börsen ökade med 11 procent mellan 2004 och 2005. I dessa bo-
lag var det genomsnittliga arvudet för styrelsens ordförande 1,8 miljo-
ner kronor, nästan 7 industriarbetarlöner. De tio största bolagen omfat-
tade cirka 50 procent av börsvärdet i Sverige. Styrelseordförandena i
dessa bolag kan enligt vår syn starkt bidra till normer på ersättnings-
området. De kan därmed bidra till en kultur av återhållsamhet - eller av
vidlyftighet - i den svenska näringslivseliten.

Makteliten litar på sig själv – ett år med koden för bolagsstyrning

Enron-skandalen i USA 2001 var startskottet till en omfattande diskus-
sion, både internationellt och i Sverige, om brister i styrningen av före-
tag och risker för ekonomisk kriminalitet i företagsledningar. I Sverige
har inte minst Skandia-affären under senare tid bidragit till en bred
diskussion om samma problem. Mot denna bakgrund utformades en
Svensk kod för bolagsstyrning under 2004/2005 och under våren 2006
har de första bolagsstyrningsrapporterna från företag som omfattas av
koden presenterats.

Vår genomläsning av de tio största svenska börsbolagens första bo-
lagsstyrningsrapporter visar stora skillnader i utformning och ambi-
tionsnivå. Skillnader i den omfattning vi funnit i rapporterna försvårar
för alla som ska granska och bedöma bolagen ur förtroendesynvinkel.

Ungefär hälften av rapporterna anser vi vara bra rapporter utifrån
en helhetsbedömning kring deras utformning. De tar upp det som ko-
den kräver, men redovisar därutöver information i avgörande förtroen-
deskapande frågor på ett tydligt sätt.

Särskilt allvarligt ser vi på att frågorna om ersättningar och bonus-
system inte tydligt tas upp i alla bolagsstyrningsrapporter. Sex av de tio
bolagen behandlar dessa frågor på ett, utifrån vår bedömning, accepta-

belt vis men enbart två av dessa bolag har en högre ambition på området. Utformning av och omfång på ersättningssystem är avgörande för troendefrågor för företagen. Lättillgänglig information på det området, genom tydlighet och att systemen behandlas noggrant i bolagsstyrningsrapporten, borde vara en självklarhet för alla börsbolag.

Koden har inga rapporteringskrav på jämställdhetsområdet, men anger att bolagen bör sträva efter en jämn könsfördelning i styrelsen. Den kräver också redovisning av hur valberedningen arbetat när styrelser ska tillsättas. Det kan noteras att företagen som vi granskat inte använder bolagsstyrningsrapporterna för att redovisa framsteg i jämställdhet.

Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning är en ny institution som bildades i början av år 2005. De har i uppgift att följa upp och utvärdera den nya koden för bolagsstyrning. Kollegiet kan också utveckla koden genom att göra förändringar i den på grundval av de erfarenheter som görs.

I juni 2006 utvärderade kollegiet de första bolagsstyrningsrapporterna som inkommit, totalt 74 stycken. Kollegiets bild av bristerna överensstämmer i mycket med vår bild av de 10 största bolagen, inte minst när det gäller den avgörande frågan om brister i redovisningen av principerna för ersättningssystem. Utvärderingens slutsats är att bolagsstyrningsrapporterna generellt är mycket innehållsrika. Detta gäller dock inte information om ersättningsprinciper och aktierelaterade incitamentsprogram, eller hänvisningar till andra avsnitt som behandlar dessa frågor. Denna information saknas i 42 procent av rapporterna.

Kollegiet bör särskilt lyfta fram rapporterna från de bolag som visar att de tydligt tagit andemeningen i koden till sig genom att de gör mer ambitiösa och pedagogiska rapporter.

Vi anser också att det vore en stor fördel om alla bolag är ambitiösa om rapporteringen om ersättningssystemen till ledningarna. Det är enligt vår syn en huvuduppgift för kollegiet att bidra till att etablera en norm för rapporteringen om ersättningar och förmåner, som går utöver kodens formella krav.

Vi anser att koden och bolagsstyrningsrapporterna inte kommer att

vara tillräckliga för att bidra till att uppfylla rimliga mål på jämställdhetsområdet i de företag som omfattas. Det finns skäl för kollegiet att visa hur det kan säkerställa att koden verkligen kan bidra till förbättring bland bolagen på denna punkt.

Flera personer som är med i kollegiet sitter också i olika bolagsstyrelser. De ska ge utlåtanden över hur väl koden används - bland annat av dem själva. Det finns en risk att makteliten i näringslivet litar på sig själv i för hög grad.

Sammantaget är vår bedömning att den svenska koden borde ha fått en mer ambitiös start. Det var rimligt att förvänta tydligare bolagsstyrningsrapporter än de som de tio största börsbolagen presterat för 2006. Vi ser därför med viss skepsis på möjligheterna att med självreglering enligt principen "följ eller förklara" få till stånd en betydligt större insyn i bolagsstyrningen och näringslivselitens förhållanden. Hur effektiv koden och kollegiet verkligen blir är dock ännu för tidigt att säga. Löntagarna har ett starkt intresse av att bevaka frågan.

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 1950-2004 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"¹. Dessa är kortfattat:

- Näringslivets VDar
- Politiker och höga tjänstemän i regering och riksdag
- Representanter från arbetsmarknadens parter
- GDar och VDar i statliga verksamheter
- Politiker och höga tjänstemän i de 10 största kommunerna
- Kommunala bolag i de tre största städerna
- Representanter från det traditionella "överhetssamhället"
- Mediachefer/redaktörer och journalister
- Representanter från universitets- och forskarvärlden
- Chefsekonomer
- Representanter från folkrörelseorganisationerna

¹ 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. Den sammanräknade inkomsten ger därför en bättre bild av den faktiska ekonomiska standard som positionen ger, än vad själva lönen gör. De siffror som redovisas i detta kapitel gäller sålunda den sammanräknade inkomsten 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 sjätte gången inkomstutvecklingen för 199 elitpositioner i det svenska samhället². Detta är åttonde rapporten i denna serie, som nu omfattar åren 1950 till 2004. 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 ursprungsmaterialet. Därför saknas inkomstuppgifter för en del positio-

² Ursprungligen 200 positioner, innan Industriförbundet slogs samman med SAF till Svenskt Näringsliv.

ner för dessa två undersökningsår. För inkomståren 2002 (nr 6) och 2003 (nr 7) granskades återigen alla positioner, vilket också är fallet i denna rapport. Vi gör sålunda här en totalgranskning av hela materialet, 199 positioner i näringslivet, politiken och i det övriga samhället.

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 industriarbetarlöner³ för de elva maktgrupperna år 2004. Inkomstmättet sammanräknad inkomst inkluderar även inkomst av eller förlust av kapital och inkomst av näringsverksamhet. I tabellen framgår också hur många positioner som ingår i varje grupp.

Den genomsnittliga inkomsten för hela makteliten, såsom vi definierat den, är 12 gånger högre än en industriarbetarlön. Det innebär att en genomsnittlig totalinkomst för denna grupp var tre miljoner kronor, att jämföra med en industriarbetarlön på cirka 250 000 kronor. Näringslivsgruppen, bestående av 50 positioner av VDar i de största börsbolagen i Sverige, tjänar som väntat mest med en genomsnittlig inkomst på drygt 8 miljoner kronor, vilket motsvarar nära 32 industriarbetarlöner.

Därefter kommer gruppen generaldirektörer och VDar i statliga verksamheter med en genomsnittlig inkomst på motsvarande 14 industriarbetarlöner. Gruppen lyfts särskilt av de höga inkomsterna hos Telias, Vattenfalls och Postens VDar. När dessa tre av totalt 10 positioner tas bort, sjunker genomsnittsinkomsten till 5,4 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

³ År 2004 var en genomsnittlig industriarbetarlön 254.160 kronor per år.

Antal industriarbetarlöner 2004, alla grupper, män och kvinnor

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
MÄN OCH KVINNOR			
Näringslivet	50	29,2	31,7
Regering/riksdag	22	3,7	3,6
Arbetsmarknadens parter	27	6,9	5,9
Statlig verksamhet	10	14	14,1
Kommuner	20	3,4	3,5
Kommunala bolag	12	4,1	4
Överhettssamhället	11	4,1	3,8
Universitet/forskarvärlden	10	3,6	3,5
Media	16	6,2	6,1
Ekonomer	10	7,7	11,4
Folkrörelseorganisationer	11	5,5	5,6
Alla	199	11,6	12,2

Tabell 1:a

Källa: SKATTEVERKET

hos arbetsmarknadens parter, samt chefen för börser och Finansinspektionen. Dessa tjänar i genomsnitt drygt 11 industriarbetarlöner. Snittet dras kraftigt upp av Stockholmsbörsens VDs mycket höga inkomst, utan denna blir genomsnittet endast 5,3 industriarbetarlöner för ekonomgruppen. För övriga grupper fördelade sig den genomsnittliga sammanräknade nettotinkomsten på mellan drygt tre och sex industriarbetarlöner.

Gruppen arbetsmarknadens parter innehåller representanter från LO, TCO, SACO, Svenskt Näringsliv, samt Kommun- och Landstingsförbundet. Positionerna i organisationerna Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen, Svensk Handel och Sveriges Byggingustrier bidrar till att dra upp genomsnittet för gruppen arbetsmarknadens parter. Genomsnittet för dessa 11 positioner är en inkomst på 8,4 industriarbetarlöner. För återstående 16 positioner, i gruppen arbetstagsidan, blir snittinkomsten 4,1 industriarbetarlöner.

Antal industriarbetarlöner 2004, alla grupper, män och kvinnor

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
MÄN			
Näringslivet	50	29,2	31,7
Regering/riksdag	15	4	3,9
Arbetsmarknadens parter	19	7,4	6
Statlig verksamhet	10	14	14,1
Kommuner	12	3,5	3,5
Kommunala bolag	11	4	3,9
Överhettssamhället	10	4,2	3,9
Universitet/forskarvärlden	9	3,5	3,5
Media	11	5,5	5,4
Ekonomer	8	6,1	6,1
Folkrörelseorganisationer	8	6,3	6,1
Alla	163	13	13,6

Tabell 1:b

Källa: SKATTEVERKET

Bland ekonomerna är det framförallt två positioner som utmärker sig i förhållande till de övriga i årets material. Det är Stockholmsbörsens VD och SE-bankens chefsekonom som med sina 60 respektive 13 industriarbetarlöner gör att genomsnittet för gruppen ekonomer blir 11,4 för år 2004 (år 2003 var snittet 7,3). Av Stockholmsbörsens VDs mycket höga inkomst utgör mindre än hälften (cirka 24 industriarbetarlöner) inkomst av tjänst och resten är överskott av kapital eller näringsverksamhet. Om nämnda två positioner tas bort från gruppen blir genomsnittet för övriga åtta en betydligt lägre inkomst – motsvarande 5,1 industriarbetarlöner.

Diagram 1 visar de elva maktgruppernas genomsnittliga sammanräknade inkomst för åren 2003 respektive 2004. Statsministerns inkomst visas som en egen stapel. Statsministern hade år 2004 en inkomst på cirka 1,2 miljoner kronor, motsvarande 4,8 industriarbetarlöner. Därmed befin-

Antal industriarbetarlöner 2004, alla grupper, män och kvinnor

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
KVINNOR			
Näringslivet	0		
Regering/riksdag	7	3,2	3,1
Arbetsmarknadens parter	8	5,6	5,5
Statlig verksamhet	0		
Kommuner	8	3,4	3,5
Kommunala bolag	1	5,5	5,2
Överhettssamhället	1	3,1	3
Universitet/forskarvärlden	1	4,4	4
Media	5	7,5	7,6
Ekonomer	2	14,1	32,5
Folkrörelseorganisationer	3	3,6	4
Alla	36	5,1	6,1

Tabell 1:c

Källa: SKATTEVERKET

ner sig statsministern, för detta år liksom vid tidigare undersökningar, i mitten av makteliten. De grupper som i genomsnitt har en högre inkomst än statsministern är näringslivsgruppen, gruppen statliga verksamheter, ekonomgruppen, mediagruppen (innehållande mediachefer/redaktörer), arbetsmarknadens parter och gruppen med representer från folkrörelseorganisationer.

En indelning i tre maktgrupper

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

nomiska eliten, folk- och förtroendevalda (50 personer) – den demokratiska eliten samt övriga (100 personer) – här benämnda den byråkratiska eliten.

Den ekonomiska eliten, näringslivet, har en genomsnittlig inkomst på motsvarande 31,7 industriarbetarlöner (jämfört med 30,8 för inkomståret 2003). De två övriga grupperna hade betydligt lägre inkomster för detta år. Den byråkratiska eliten hade ett genomsnitt på 6,5 industriarbetarlöner (5,9 år 2003) och den demokratiska eliten 4,2 industriarbetarlöner, samma nivå som året innan. Den genomsnittliga inkomsten för hela vårt urval är 12,2 gånger industriarbetarens inkomst, vilket är marginellt högre än året innan.

I den byråkratiska eliten är det fyra positioner som utmärker sig i förhållande till inkomsterna för övriga positioner. Det är, som tidigare

Elitgrupperna 2003 och 2004
Antal industriarbetarlöner

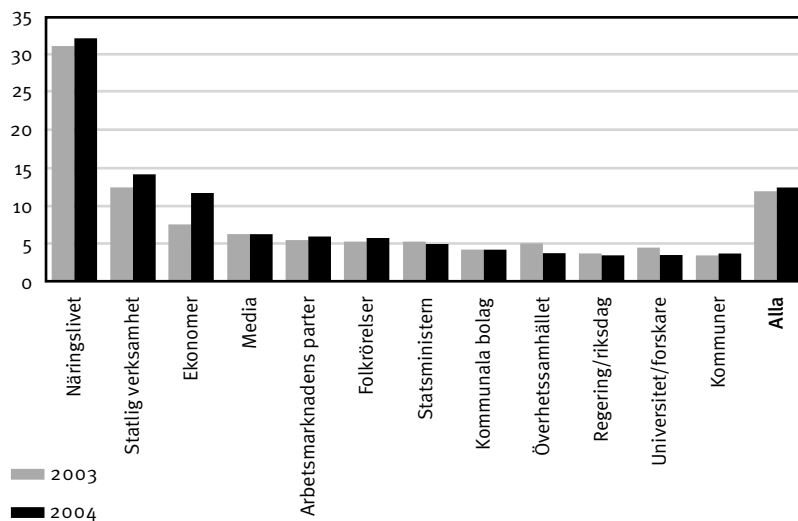


Diagram 1

Källa: SKATTEVERKET

nämnts, chefen för Stockholmsbörsen (60,3), Telias VD (36,9), Vattenfalls VD (30,2) och Postens VD (19,6). Tas dessa fyras inkomster bort från gruppen byråkratisk elit blir genomsnittet för byråkraterna 5,2 i stället för 6,5 industriarbetarlöner.

Två positioner utmärker sig i gruppen som vi kallar demokratisk elit. Det är å ena sidan Svenskt Näringslivs ordförande som har inkomst av tjänst motsvarande 38 gånger industriarbetarens. Samma position har dock underskott av kapital och näringsverksamhet motsvarande 31 industriarbetarlöner, varför denne endast hamnar på en sammanräknad inkomst motsvarande drygt 7 industriarbetarlöner. KFs koncernchef hade år 2004 en inkomst som motsvarade 17,7 industriarbetarlöner.

Utvecklingen från 1950 till 2004

Skillnaden mellan maktelitens inkomster och vad en vanlig industriarbetare tjänar har varierat väldigt under den tidsperiod som vi studerar. Diagram 2 visar utvecklingen för de tre grupperna från år 1950 och fram till år 2004. För de 199 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 2004 var relationen 12 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 46,4 industriarbetarlöner. Den sammanräknade inkomsten innehöll det året ovanligt mycket kapitalinkomster, drygt trettio procent av den

Inkomstutvecklingen för tre huvudgrupper inom makteliten Antal industriarbetarlöner

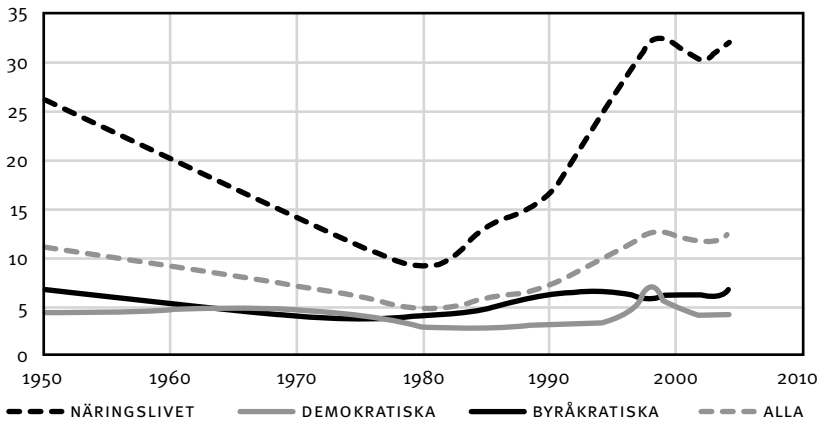


Diagram 2

Källa: SKATTEVERKET

totala inkomsten utgjordes av kapitalinkomster samt överskott av näringsverksamhet.

Relationen mellan näringslivseliten och industriarbetaren var 31,7 industriarbetarlöner år 2004, vilket är en ökning med en industriarbetarlön i jämförelse med inkomståret 2003. 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 2004 var fem gånger större än en vanlig industriarbetarlön.

Inkomsterna för den byråkratiska eliten var för startåret knappt 7

Antal industriarbetarlöner 1950 – 2004 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
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

Tabell 2:a

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 2004 utgjorde gruppens genomsnittliga inkomst motsvarande 6,5 industriarbetarlöner.

Maktelitens ålder

Den genomsnittliga åldern på det vi kallar makteliten har inte ändrats nämnvärt under den studerade perioden. I näringslivet var genomsnitt-

Antal industriarbetarlöner 1950 – 2004
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

Tabell 2:b

Källa: SKATTEVERKET

åldern för dem som innehöll de främsta maktpositionerna 55 år 1950. Därefter har åldersgenomsnittet sjunkit något, till 51 år för år 2004. Både den demokratiska och den byråkratiska eliten har år 2004 en något högre genomsnittlig ålder, 54 år.

Endast fyra procent av gruppen makteliten är mellan 30 och 40 år. I denna grupp är också inkomsterna som genomsnitt lägst. Den största gruppen är de mellan 50 och 60 år, dessa har dock inte de högsta inkomsterna som genomsnitt. Genomsnittet för dem mellan 40 och 50 år ligger betydligt högre för år 2004, denna grupp utgör 30 procent av hela makteliten antalsmässigt medan 41 procent av de inkomster som intjänas av makteliten tillfaller denna grupp.

Antal industriarbetarlöner 1950 – 2004 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

Tabell 2:c

Källa: SKATTEVERKET

Genomsnittsålder och inkomst för tre huvudgrupper 2004 Antal industriarbetarlöner

	31 - 40 år		41 - 50 år		51 - 60 år		61 - 66 år	
	ANTAL PERSONER	INKOMST	ANTAL PERSONER	INKOMST	ANTAL PERSONER	INKOMST	ANTAL PERSONER	INKOMST
Näringslivet	1	9,5	23	32,9	24	32,1	2	27,9
Demokratiska	4	3	10	4	27	4	11	5,3
Byråkratiska	3	5,5	26	7,7	50	6,5	18	4,6
Alla grupper	8	4,8	59	16,9	101	11,9	31	6,1

Tabell 3

Källa: SKATTEVERKET

Antal industriarbetarlöner 1950 – 2004
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

Tabell 2:d

Källa: SKATTEVERKET

Eliten och jämställdheten

Makteliten är och förblir så här långt en skara som domineras av män. 18 procent eller 36 stycken av innehavarna av våra maktpositioner är kvinnor. Detta är en minskning jämfört med förra året då 39 av våra 199 positioner innehades av kvinnor, dvs drygt 19 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 båda journalister (tillhörde mediagruppen).

Urvalsåret 1980 var det sex kvinnor som innehade positioner i maktelitens krets. 1990 hade denna siffra fördubblats. Mellan 1999 och 2002 ökade andelen kvinnor från cirka 14 procent till 18 procent. Därefter har ingen större förändring skett av andelen kvinnor i maktelitens position.

I 2004-års maktelit ingår totalt 163 män och 36 kvinnor. Detta gör att

De elva maktgrupperna 2004, uppdelade på män respektive kvinnor Antal industriarbetarlöner

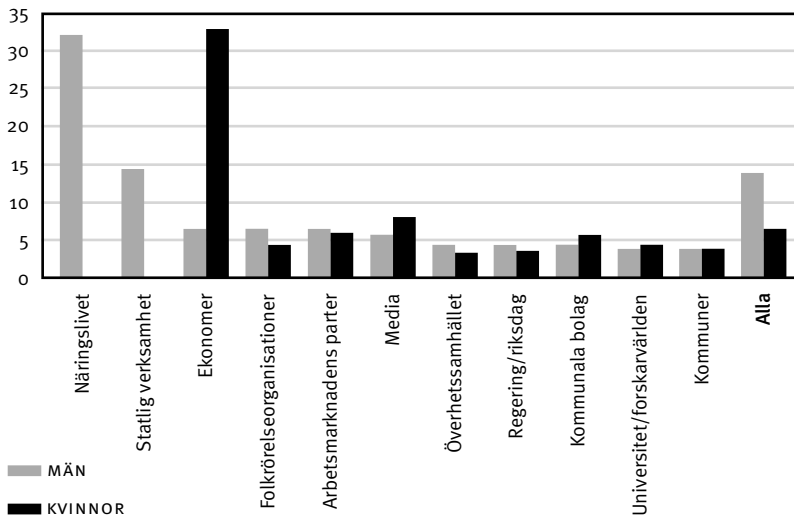


Diagram 3

Källa: SKATTEVERKET

det är mycket få kvinnor i urvalet för varje grupp. Av de 50 positioner som utgör näringslivseliten innehades ingen av en kvinna år 2004. Detta gäller även gruppen med GDar och VDar i statliga bolag (denna grupp utgörs av endast 10 personer).

Den genomsnittliga totalinkomsten för kvinnorna är mindre än hälften av männen's 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 fem kvinnor som tjänar betydligt mer än genomsnittet för männen. Den ena av två kvinnor i ekonomgruppen drar i sin tur upp genomsnittet med en inkomst på 60 industriarbetarlöner. Den enda kvinnan i gruppen universitet/forskare, rektorn för Karolinska institutet tjänar något mer än genomsnittet för de nio männen. Den enda kvinnan i gruppen kommunala bolag, VD på Svenska Bostäder Stockholm, tjänar mer än genomsnittet för de tio männen i den gruppen.

Under två år, 2002 och 2003 fanns kvinnor med i gruppen näringslivet, den ekonomiska eliten, men 2004 var det återigen endast män som utgjorde denna grupp. Näringslivet är den grupp som har sämst resultat när det gäller jämställdheten men endast en av de övriga grupperna uppnår det som med dagens mått kan kallas en jämställd sammansättning (40/60), nämligen gruppen med kommunala politiker och tjänstemän.

I den stora gruppen kallad den demokratiska eliten är 18 av totalt 52 personer kvinnor (knappt 35 procent), dvs en minskning med en kvinna sedan förra året. I den byråkratiska gruppen är det ännu sämre med jämställdheten. Endast 18 av 97 elitpersoner här är kvinnor, vilket innebär att endast knappt 19 procent är kvinnor. Kvinnornas genomsnittliga inkomst i hela urvalet är 45 procent av männens genomsnittliga inkomst, vilket är en förbättring jämfört med 2003 då andelen var 38 procent. Om vi återigen plockar bort Stockholmbörsens kvinnliga VD blir kvinnornas andel av männens genomsnittliga inkomst för 2004 endast 34 procent. Om vi vidare plockar bort två extremer från 2003 års urval så blir andelen för detta år 32 procent. Möjligen kan då ändå en svag förbättring skönjas.

Arbetsmarknadens parter

Vi har även för detta år gjort en särskild granskning av de positioner som innehas av arbetsmarknadens parter. Denna grupp är naturligtvis

Fackliga företrädare – arbetstagersidan

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
		Ekonomischef CF

Tabell 4

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 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 är 2,4 industriarbetarlöner. Inkomsterna för samtliga förbundsordförande framgår av bilaga 4.

I diagram 4 och i tabell 5 visas utvecklingen av de fackliga företrädarnas inkomster i relation till industriarbetarlönen. Mönstret är inte alls lika tydligt för den här gruppen jämfört med hela eliten, variatio-

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

Industriarbetarlöner	Hela makteliten	Arbetstagersidan	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

Tabell 5

Källa: SKATTEVERKET

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

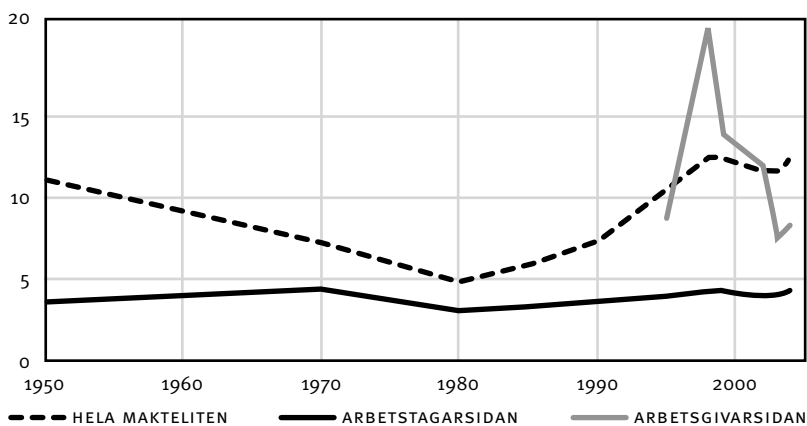


Diagram 4

Källa: SKATTEVERKET

nen 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 2004 tjänade gruppen i genomsnitt fyra gånger så mycket som industriarbetaren.

Relationen mellan de fackliga företrädarnas 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 1950-2004.

Arbetsgivarna

Arbetsgivarsidans 12 stycken (från 2002 11) positioner har hela tiden haft väsentligt högre inkomster än arbetstagarna. Mellan 1995 och 2004 handlar det om 2-5 gånger större inkomster än arbetstagar- och arbetsgivarsidan. 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 industriarbetaren.

LO Ordförandens inkomst 1950 – 2004

Antal industriarbetarlöner

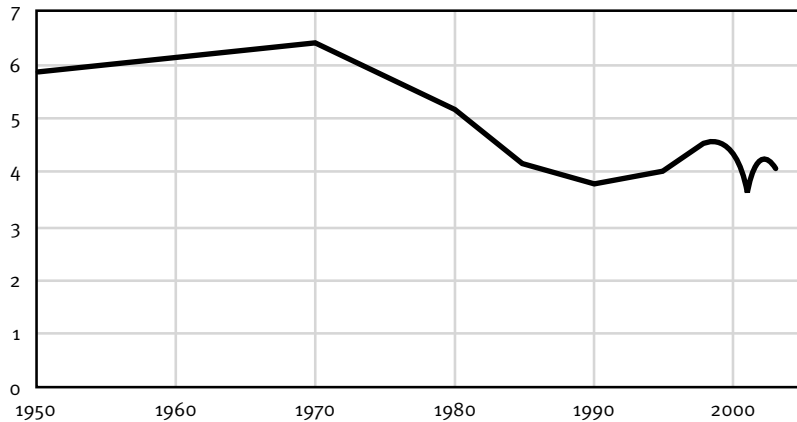


Diagram 5

Källa: SKATTEVERKET

År 2004 hade arbetsgivarrepresentanterna en inkomst på i snitt drygt 8 gånger mer än industriarbetaren.

LO-ordföranden

Liksom i tidigare rapporter belyser även den här rapporten utvecklingen av LOs ordförandes inkomst särskilt. Diagram 5 visar inkomstutvecklingen 1950-2004, uttryckt i antal industriarbetarlöner. År 1950 hade LOs ordförande en inkomst motsvarande cirka 6 industriarbetarlöner. Avståndet till industriarbetaren var år 1985 densamma som år 2004. Sedan år 2002 är inkomsten 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.

Fondförvaltarna 1999-2004

För fem år sedan inledde vi en granskning av VDN för en del av de fondbolag som förvaltar premiepensionsfonder. Vi valde cheferna för samt-

Fondförvaltarnas inkomst, 1999 och 2001–2004

Antal industriarbetarlöner

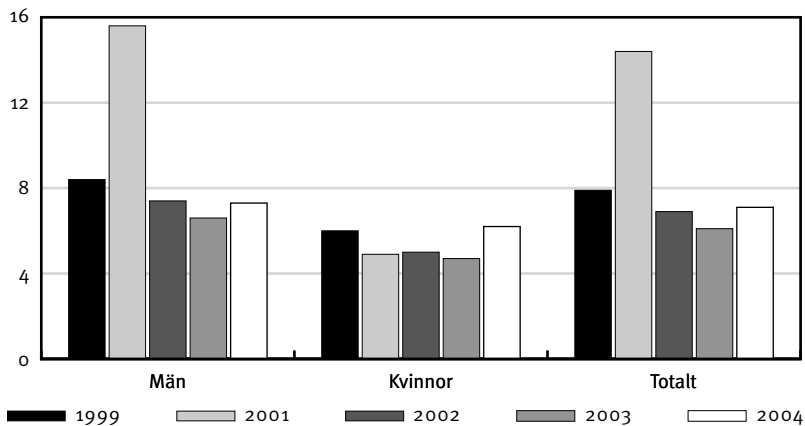


Diagram 6

Källa: SKATTEVERKET

liga 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 2004. Detta är ett särskilt urval som inte ingår i den ursprungliga elitgruppen.

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.

Vi anser att man kan beteckna även fondförvaltarna som tillhörande makteliten, 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?

I granskningen av fondförvaltarnas inkomster framgick det att år 2001 ökade inkomsterna dramatiskt, 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 fort-

satte att minska i relation till industriarbetarlönen även året därpå. Senaste undersökningsåret, 2004, ökade gruppens genomsnittliga inkomst något.

Endast 6 av 28 positioner i denna grupp innehas av kvinnor dvs drygt 20 procent. Detta antal har inte varierat under den undersökta perioden (undantaget 2001, då antalet var tre).

VDarna i de svenska fondbolagen som förvaltar premiepensionerna, tjänade i genomsnitt 7,1 industriarbetarlöner år 2004. Männerna tjänade i snitt 7,3 gånger en industriarbetarlön och kvinnorna i snitt 6,2 industriarbetarlöner. Den del av gruppen som består av kvinnor har under hela den undersökta perioden tjänat mindre i genomsnitt än snittet för männen. År 2001 var denna skillnad så stor som 10,7 industriarbetarlöner. För övriga år har skillnaden motsvarat mellan 1 och drygt 3 industriarbetarlöner.

Ersättning till styrelseordföranden i de tio största bolagen på börsen

I den grupp på 50 personer som vi kallar den ekonomiska eliten ingår endast VD-positioner eller motsvarande. De personer som sitter i dessa bolags styrelser har även de en tydlig maktposition, i synnerhet gäller det självklart ordföranden i respektive styrelse.

Fondförvaltarnas inkomster och könsfördelning

Antal industriarbetarlöner	1999	2001	2002	2003	2004
Män	8,4	15,6	7,4	6,6	7,3
Kvinnor	6	4,9	5	4,7	6,2
Totalt	7,9	14,4	6,9	6,1	7,1
Antal personer	1999	2001	2002	2003	2004
Män	23	25	20	20	22
Kvinnor	6	3	6	6	6
Totalt	29	28	26	26	28

Tabell 6

Källa: SKATTEVERKET

Ordförandes styrelsearvode Antal industriarbetarlöner

	2004	2005	Marknadsvärde Mkr (05-12-31)
Ericsson	11	12	440 672
Nordea	8	8	223 273
TeliaSonera	3	3	199 632
HoM	11	9	197 191
Volvo	5	5	158 063
Handelsbanken	5	5	131 910
SE-banken	6	7	115 026
Föreningssparbanken	5	6	114 812
Atlas Copco	5	5	107 430
Investor	6	6	106 481
Snitt	6	7	

Tabell 7

Källa: SKATTEVERKET

Som komplement till det övriga underlaget har vi denna gång endast gjort en förenklad jämförelse av relationen mellan ersättningen⁴ till ordförandena i de tio största bolagen på börsen⁵ och den genomsnittliga lönen för en industriarbetare. Endast två år har undersökts, åren 2004 och 2005.

Bolagens ordförande har mycket varierande arvoden, det går inte att tydligt se att dessa arvoden varierar med bolagets marknadsvärde per den sista december. Det största bolaget – Ericsson har dock det högsta styrelsearvodet, därefter kommer Hennes och Mauritz. Genomsnittet är ett arvode till ordföranden på cirka 1,8 miljoner år 2005. Ordföran-

⁴ Omfattar endast själva styrelsearvodet, samt ersättning för deltagande i en eventuell styrelsekommitté. Ersättningar i form av lön från bolaget är inte med.

⁵ Vi har valt ut de tio bolag som hade högst marknadsvärde på den svenska börsen sista december 2005 och som samtidigt omfattas av svensk kod för bolagsstyrning, (se även kapitel 3).

dens styrelsearvode varierar här mellan 3 industriarbetarlöner (Telia Sonera) och 12 för Ericsson.

Den genomsnittliga industriarbetarlönen ökade med 3 procent i snitt mellan 2004 och 2005. Den genomsnittliga ökningen för styrelsearvodena mellan 2004 och 2005 i dessa tio bolag var 11 procent. I Hennes och Mauritz minskade ordförandens arvode med 11 procent och om detta undantas blir den genomsnittliga ökningen av de tio största bolagens ordförandearvoden istället 15 procent. Arvodet till ordföranden i SE-banken ökade med 23 procent mellan de två år som jämförs här.

Styrelsearvode till ordförande

Tusentals kronor

	2004	2005	Procentuell förändring
Ericsson	2 700	3 250	20
Nordea	2 013	2 132	6
TeliaSonera	696	861	24
HoM	2 700	2 400	-11
Volvo	1 200	1 425	19
Handelsbanken*	1 150	1 265	10
SE-banken	1 451	1 788	23
Föreningssparbanken	1 350	1 500	11
Atlas Copco	1 150	1 263	10
Investor	1 500	1 700	13
Snitt	1 591	1 758	11

* ARVODET AVSTÅS TILL FÖRMÅN FÖR HANDELSBANKEN

Tabell 8

Källa: SKATTEVERKET

Ett år med koden för bolagsstyrning

Varför en svensk kod?

Enron-skandalen i USA 2001 var startskottet till en omfattande och djupare diskussion, både internationellt och i Sverige, om brister i styrningen av företag och risker för ekonomisk kriminalitet i företagsledning. I Sverige har inte minst Skandia-affären under senare tid bidragit till en bred diskussion om samma problem.

Allmänhetens förtroende för företagsledningar har skadats av utvecklingen i Sverige. I en sådan situation vore det orimligt om inte politiker och näringslivets ledare gick från ord till handling. Regeringen agerade 2002 genom att ge den så kallade "förtroendekommissionen" i uppdrag att utreda det försämrade förtroendet för svenskt näringsliv. Kommissionen leddes av före detta finansministern Erik Åsbrink och där ingick ett antal ledamöter från företag och organisationer. Kommissionen slutförde sitt arbete under 2004.

Förtroendekommissionens arbete mynnade dels ut i ett förslag till en *uppförandekod för bolagsstyrning*¹. Bolagsstyrning handlar, enligt gruppen som utformat koden, om att bolagen ska styras på ett sådant sätt att "de uppfyller ägarnas krav på avkastning på det investerade kapitalet och därigenom bidrar till samhällsekonominns effektivitet och tillväxt"².

Koden har numer inrättats och trädde ikraft den 1 juli 2005. Vissa företag började dock använda sig av den redan i början av 2005. Regeringen har också följt upp delar av förtroendekommissionens arbete genom ny lagstiftning.

Kort om kodens innehåll

Den svenska koden för bolagsstyrning kompletterar aktiebolagslagen och andra tvingande regelverk för företag. Koden är inte tvingande i

¹ Bolagsstyrning heter på engelska *corporate governance*, vilket ofta också används i svenska sammanhang.

² "Svensk kod för bolagsstyrning", SOU 2004:46.

sig, utan anger en norm för god bolagsstyrning som går utöver lagens minimikrav.

Koden reglerar följande områden:

- Bolagsstämman (kallelse, deltagande, genomförande etc)
- Tillsättning av styrelse och revisorer (valberedningens uppgifter och ansvar)
- Styrelse (uppgifter, storlek, sammansättning, arbetsformer, finansiell rapportering, utvärdering etc)
- Bolagsledning (VDs uppgifter, ersättningar och andra anställningsvillkor)
- Bolagsstyrningsrapport (redogörelse för ovannämnda punkter).

Grundtanken är att företagen med hjälp av koden bättre ska reglera sig själva. Självregleringen ska garanteras av att företagen i en särskild bolagsstyrningsrapport rapporterar hur de efterlever koden. En bärande princip i den metod som valts är "Följ eller förklara!". Om bolaget väljer att inte följa koden, eller delar av den, ska en förklaring finnas i bolagsstyrningsrapporten.

All reglering kräver uppföljning och övervakning för att bli verklig. Genomförandet av koden följs av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning.

Från den 1 juli 2005 tillämpar Stockholmsbörsen koden för alla bolag på börsens A-lista, samt för bolag på O-listan med ett marknadsvärde över tre miljarder kronor. Koden ingår alltså som en del i Stockholmsbörsens noteringskrav. I den processen kommer den egentliga övervakningen av koden att ske eftersom det är mycket viktigt för bolagen att inte bryta det noteringsavtal som varje enskilt företag har med börsen. Brott mot det innebär risk för avstängning och sämre försörjning av kapital till företaget, samt en förlust av förtroende på aktiemarknaden.

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 bli en förebild även för andra kategorier av företag.

En helt central och svår fråga i bolagsstyrning är hur den bästa balansen uppnås mellan lagstiftning och självreglering för effektivitet och förtroende. Den största tveksamheten kring dagens upplägg i Sverige från LOs sida gäller just principen om självreglering. LO skrev i sitt remissyttrande över Förtroendekommissionens betänkande att "...samhället måste noga följa utvecklingen och ingripa med lagstiftning om självreglering skulle visa sig otillräcklig".

Ett alternativ till att låta självreglering gälla fullt ut är att låta några områden, som kan betraktas som minimikrav för bolagsstyrning, gå vidare till lagstiftaren. Detta har också föreslagits från Förtroendekommissionen för ett par specifika områden. Exempelvis att bolagsstämman i publika bolag ska besluta om principerna för ersättning till bolagsledningen, styrelsearvodets storlek samt aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram riktade till styrelsen eller bolagsledningen.

De har också föreslagit att information om ledande befattningshavares anställningsvillkor för publika aktiebolag ska lämnas *per person* i årsredovisningen. På dessa områden finns nu ett lagförslag som ska träder ikraft den 1 juli 2006. Förtroendekommissionen har också föreslagit att det i samband med kommande omarbetningar av aktiebolagslagen bör övervägas att lagfästa valberedningens uppgifter och ansvar.

Koden innehåller en regel om att en jämn könsfördelning i bolagsstyrelser ska eftersträvas. Detta är, som de övriga kriterierna i koden, inte ett bindande krav. Företagen är dessutom ålagda att redovisa kvinnlig representation i ledning och styrelse i sin årsredovisning.

LOs syn på bolagsstyrningsfrågor

LO har tillsammans med medlemsförbunden arbetat fram en gemensam syn på vilka frågor som facket bör fokusera på i detta sammanhang. Det har resulterat i en ägarpolicy som ska fungera som en handledning till fackliga personer med styrelseuppdrag eller ägarinflytande.

Slutsatser från detta arbete presenterades i maj 2006 i rapporten

”Ägaransvar och ägarmakt”. Vi ska här endast kortfattat redogöra för vilka som är de huvudsakliga ståndpunkterna när det gäller LOs syn på bolagsstyrning.

Vi har utgått från svensk kod för bolagsstyrning för att lyfta fram några områden som kan ses som mest centrala för LO. (De paragrafer som anges nedan i parentes är där frågan tas upp i koden.) Områdena är:

1. *Styrelsens ansvar för att se till att nödvändiga etiska riktlinjer fastställs för bolagets uppträdande (§3.1).* På detta område bör krav på att bolagen följer ILOs kärnkonventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag vara ett minimikrav.
2. *Styrelsens rekrytering (§2.2) och sammansättning (§3.1).* Styrelsen bör i möjligaste utsträckning präglas av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt. En jämn könsfördelning i styrelsen måste eftersträvas.
3. *Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott (§4.2).* På bolagsstämman ska tydligt redovisas hur ersättningarna är utformade och vilka personer som omfattas.
4. Utöver de bolagsstyrningsfrågor som koden innehåller anser LO att företagen bör redovisa *huruvida de följer ILOs åtta kärnkonventioner om arbetstagarnas rättigheter, samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.*

Styrelsens rekrytering och sammansättning

– frågan om jämställdhet i bolagsstyrelser

Jämställdhetsarbetet och strävan efter en likabehandling av kvinnor och män är en mycket viktig fråga för facket.

Ett av målen med jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Mot bakgrund av det kommer frågan om en jämn könsfördelning av personer på ledande poster i företagen att bli 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.

Svensk kod för bolagsstyrning innehåller både specifika krav på rekryteringsprocessen vid val av nya styrelser, samt krav på styrelsens sammansättning. Vår uppfattning är att den uppförandekod som nu finns för bolagsstyrningsarbetet bör användas som en ingång för jämställdhetsarbetet på detta område. I uppförandekoden står följande (§3.2.1) *"Styrelsen ska ha en medhänsyn 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 i styrelsen skall eftersträvas."* Vidare står (under punkten 2.2.3) *"En redogörelse för hur valberedningen har bedrivit sitt arbete skall lämnas på hemsidan."*

LO anser att det vore lämpligt att till arbetet med rekryteringen till styrelser koppla specifika krav på jämställdhetsarbetet. Målet bör vara att uppnå en jämn könsfördelning (40/60) och i varje rekryteringsprocess bör detta ingå i kravprofilerna. Valberedningen bör tydligt redovisa på vilket sätt man eftersträvat att uppnå detta mål vid rekryteringen. Det räcker inte med att bara redovisa resultatet, utan vägen dit måste också vara transparent. Kompetensprövning och utvärdering av styrelseledamöterna blir ett mycket viktigt inslag i denna process, då män och kvinnor på så vis kan värderas på samma grunder.

Arbetet bör utvärderas i efterhand. På så vis kan man få en tydligare inblick i om det är jämställdhetsarbetet som saknas, eller om det faktiska underlaget för en rekrytering speglas i könsfördelningen i styrelserna, d v s det finns inte ett tillräckligt stort antal kompetenta kvinnor att välja bland för valberedningen eller för dem som väljer styrelsen.

Kravet på rimliga ersättningsystem

Bonusprogram och incitamentsprogram används i många sammanhang för att ge bolagsledningarna ytterligare intressen som sammanfaller med bolagets. Under en längre period har dessa program varit svåra att överblicka och storleken på dem svår 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.

I Svensk kod för bolagsstyrning finns 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.*

LOs syn på incitamentsprogram till anställda och bolagsledning kan sammanfattas enligt följande:

- Företagen bör generellt vara restriktiva med incitamentsprogram utöver lön och pension.
- Programmet ska ha ett tydligt syfte som rymms 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, det vill säga 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 till exempel 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. Även detta finns till viss del reglerat i koden: §2.2.6 *Bolagsstämman skall besluta om styrelsearvode och samtliga övriga ersättningar för styrelsearbetet med uppdelning mellan ordförande och övriga ledamöter i styrelsen samt eventuell ersättning för utskottsarbete. Vidare står det i §2.2.7: Styrelseledamöter skall inte erhålla tilldelning i aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram riktade till bolagsledningen eller andra anställda. Om ett sådant program riktas enbart till styrelsen skall bolagsstämman besluta om programmet.*

LO anser inte att det är 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.

Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning

Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning är en ny institution som bildades i början av 2005. Kollegiet ingår i Föreningen för god sed på värdepappersmarknaden, där samtliga organ för näringslivets självreglering inom detta område har samlats. Uppgiften är främst att följa upp och utvärdera koden, i syfte att främja en god utveckling av svensk bolagsstyrning.

Kollegiet består av ordförande, vice ordförande samt högst tio övriga ledamöter. Ordförande och övriga ledamöter utses av en särskild valnämnd, tillsatt av föreningsstämman i Föreningen för god sed på värdepappersmarknaden.

Kollegiet består i mitten av 2006 av en grupp om tio personer, varav tre är kvinnor.

De har i uppgift att på ett övergripande plan följa och analysera hur bolagen tillämpar den svenska koden för bolagsstyrning. Kollegiet har dock ingen övervakande eller dömande roll när det gäller enskilda företags användande av koden. Kollegiet kan dock utveckla koden genom att göra förändringar i den på grundval av de erfarenheter som görs.

Flera personer som antingen var med i Förtroendekommissionen eller i dess referensgrupp, eller i den grupp som tog fram koden, sitter nu i kollegiet. De kritiska röster som hörts mot upplägget, bland andra af-

färsjournalisten Olle Rosander, har pekat på att det i hög utsträckning är en grupp personer som sitter i olika bolagsstyrelser och ledningar, som nu ska ge utlåtanden över hur bra koden används - bland annat av dem själva. Denna sammanblandning av roller kan tyckas vara olämplig och inte borga för att tillräckligt förtroende kommer att kunna skapas för koden. Det finns en risk att makteliten i näringslivet litar på sig själv i för hög grad. Det kan begränsa kodens effektivitet. Detta är ett dilemma med självreglering – inte minst i ett litet land som Sverige.

Hur effektiv koden blir och kollegiet blir i rollen att säkerställa att koden efterlevs och utvecklas är ännu för tidigt att säga. Det kommer att bli betydelsefullt för kollegiets förtroende bland ägare, löntagare och allmänhet att ledamöterna tydligt vågar lyfta fram brister i hur bolagen använder koden. Det kommer också i startskedet av detta nya system med självreglering enligt principen "följ eller förklara", vara viktigt på vilket sätt kollegiet anser att bolagsstyrningsrapporterna bör utformas för att uppfylla sitt förtroendeskapande syfte.

Kollegiets vice ordförande Lars Otterbeck är intervjuad för denna rapport och ger sin syn på dessa frågor i kapitel 3.

De tio största börsbolagens första rapporter

Bolagsstyrningsrapporterna är det nya viktiga instrument som inrättats för att följa upp att koden genomförs. Varje år ska de företag som omfattas av koden redovisa hur de följer koden i en sådan rapport. Denna ska antingen läggas fram i anslutning till årsredovisningen, eller separat.

Koden specificerar minimikraven på bolagsstyrningsrapporterna, men stora och viktiga delar, såsom vilka principer som gäller för bonusprogram, måste inte finnas med om de står i årsredovisningen. Antalet sakområden som måste vara med är relativt få.

Kraven på innehållet i rapporterna är inte särskilt omfattande och det gör att många olika typer av rapporter kommer att finnas.

Att det saknas omfattande krav på enhetlighet i rapporterna – en mall - gör också att jämförelser av hur bolagen styrs blir svårare. Vilken praxis som utformas för rapporteringen kommer därmed att bli avgörande för hur ambitiösa rapporterna är, och ytterst hur användbara de

kommer att bli för utanförstående som har dem som underlag för sitt förtroende för företagsledningarna.

Vi har översiktligt studerat de första bolagsstyrningsrapporterna i de 10 största svenska företagen på Stockholmsbörsen. Syftet har varit att bilda oss en uppfattning av den ambitionsnivå de valt för att hantera kodens krav på årlig rapportering. Vi diskuterar här enbart vilken form bolagen valt på rapporterna - inte om de har en bättre eller sämre bolagsstyrning i sak.

Vår utgångspunkt är att ambitionsnivån i bolagsstyrningsrapporterna reflekterar företagets syn på uppgiften att skapa ökat förtroende genom den nya koden. Eftersom koden i sig inte i detalj pekar på hur företagen ska styras utan mer är en regelbok för hur styrningsprocesserna bör vara, anser vi att både rapporterna och hur kollegiet kommer att uttala sig om dem - granskningsprocessen - är mycket viktiga för att allmänhetens, löntagarnas och aktieägarnas förtroende för svenskt näringsliv ska kunna öka.

Vi har särskilt studerat på vilket sätt företagen i bolagsstyrningsrapporterna tar upp ekonomiska ersättningssystem för ledande personer, och frågan om jämställdhet. Det finns krav på att bolagsstyrningsrapporten ska innehålla de av bolagsstämman senast antagna principerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för bolagsledningen med mera, om de inte framgår av årsredovisningen. (§5.1.4).

Koden innehåller dock inte krav på att företag ska redovisa arbetet med jämställdhet i bolagsstyrningsrapporterna. Frågan ansluter dock till koden genom skrivningen om att en jämn könsfördelning skall eftersträvas i styrelsen, samt kravet på att bolagen ska redovisa hur valberedningen arbetar (§3.2.1 och §2.2.3)

Vi har valt ut de 10 största företagen utifrån deras marknadsvärde på Stockholmsbörsen den 31 december 2005³. Bolagens marknadsvärde är cirka 50 procent av det totala börsvärdet. Vi utgår från att dessa bolag är centrala för att sätta normen för hur bolagsstyrningsrapporterna kommer att se ut framöver.

³ Astra Zeneca faller inom de 10 största utifrån marknadsvärdet, men vi har tagit bort bolaget på grund av att det inte omfattas av den svenska bolagsstyrningskoden.

De bolag vi inkluderat är i storleksordning:

1. Ericsson
2. Nordea
3. Telia Sonera
4. H&M
5. Volvo
6. Handelsbanken
7. SEB
8. Föreningsparbanken
9. Atlas Copco
10. Investor

Utöver att dessa bolag är dominerande på börsen i Sverige så är de personer som sitter som styrelseordförande mycket viktiga för hur utvecklingen av de ekonomiska ersättningarna för styrelser och ledande personer i börsbolagen ser ut. Styrelseordföranden är i flera fall också ordförande eller ledamot i de ersättningskommittéer som företagen inrättat för att utforma olika typer av bonusprogram till chefer och ledningar. Dessa personer kan därför enligt vår syn starkt bidra till normer och därmed till en kultur av återhållsamhet - eller av vidlyftighet - i den svenska näringslivseliten.

Allmänna synpunkter på bolagsstyrningsrapporterna

Kodens formella krav på rapporterna är ganska små...

Vår genomläsning av de tio största rapporterna visar att det är stora skillnader i rapporternas utformning och ambitionsnivå. Skillnader i denna omfattning försvårar för alla som ska granska och bedöma bolagen ur förtroendesynvinkel. Ungefär hälften av rapporterna anser vi i en helhetsbedömning kring formen på dem, vara bra rapporter. Kollegiet bör särskilt lyfta fram rapporterna från de bolag som visar att de tydligt tagit andemeningen i koden till sig genom att de gör mer ambitiösa och pedagogiska rapporter.

Det är enligt regelboken att företaget enbart gör en rapport som visar på de punkter där bolaget avviker från koden. Två bolag av de tio har valt denna, som vi anser, minst ambitiösa modell. Vi anser att den

typen av rapport inte tillräckligt kan bidra till att skapa förtroende för bolaget och att andemeningen med koden därmed inte uppfylls.

Särskilt allvarligt ser vi på att frågorna om ersättningar och bonus-system inte tydligt tas upp i alla bolagsstyrningsrapporter. Sex av de tio bolagen behandlar frågorna på ett utifrån vår bedömning acceptabelt vis, men enbart två av dessa bolag en hög ambition på detta område. Det är en avgörande förtroendefråga. Lättillgänglighet, genom tydlighet och att frågorna behandlas noga i bolagsstyrningsrapporten, borde vara en självklarhet.

Men några av företagen har högre ambitioner...

Det är inget krav från koden att revisorerna ska ha granskat bolagsstyrningsrapporten. I de fall det ändå har skett – i två bolag av tio - noterar vi dock att kvalitén verkar höjas på rapporten, vilket är positivt.

De bolag som tydligt tar upp principer för och konkreta krav på hur ersättningssystem till ledningarna är utformade, anser vi vara mer ambitiösa än andra. Vissa bolag har också bättre transparens och information kring hur styrelsen arbetar och hur den utvärderas. Hur informationen kring styrelseutvärderingar till valberedningen ser ut är viktigt, eftersom den kan påverka nomineringar och byten av ledamöter.

Ambitionsnivån i rapporterna kan också visa hur företagen ser på vad som ingår i en ansvarsfull bolagsstyrning som sådan. Vissa företag tar i bolagsstyrningsrapporten upp frågor som koden inte kräver. Det kan exempelvis vara frågor om etik och vilken värdegrund företagen har för sitt ansvarstagande gentemot anställda och samhälle. Två bolag av de tio tar i rapporterna tydligt upp information om etik och vilka internationella konventioner de har ambitionen att följa för att leva upp till sin etiska policy.

Ekonomiska program för ledningarna

Det vanligaste begreppet i årsredovisningar och bolagsstyrningsrapporter är att kalla bonussystem och andra program, avsedda att skapa ekonomiska drivkrafter utöver fast eller rörlig lön till företagsledningarna och/eller övriga anställda, för "incitamentsprogram". Det är ett samlingsnamn som vi också väljer här, eftersom det kan inkludera alla

de olika typer av ekonomiska program utöver lön som inrättas för ledningar och andra.

Vad det gäller styrelsernas och företagsledningarnas förmåga att förklara hur denna typ av ekonomiska drivkrafter är utformade, är bristerna uppenbara. Det är väl känt att allmänhetens och aktiemarknadens förtroende tydligt försvagats på grund av förekomsten av incitamentsprogram, kombinerat med dålig transparens – genomskinlighet – kring dessa. Faktisk ekonomisk skada har skett i vissa företag på grund av programmen. Skandia-rättegången i Sverige visar också vilka förvånande stora oklarheter det kan finnas i bolagsstyrelser kring fattade beslut om bonussystem. Vitt skilda uppfattningar har i processen redovisats av styrelseledamöterna i Skandia när det gäller hur bonussystemet var utformat.

På grund av att misstankar finns om en medveten oklarhet kring utformningen av sådana program och att det är en grundläggande fråga när det gäller förtroende för ledningar, anser vi att frågan är särskilt viktig för kollegiet att granska i uppföljningen av den svenska koden.

I bolagsstyrningsrapporten bör tydligt redovisas hur principerna, för bonussystem och andra program för ekonomiska drivkrafter, ser ut. Detta är en central förtroendefråga. I rapporterna från de tio bolag vi studerat, ser vi att behandlingen av detta område skiljer sig mycket mellan bolagen. Två huvudvägar kan urskiljas:

- ”Lågambitionsvarianten” - Vissa bolag väljer att mycket översiktligt behandla frågan om incitamentsprogram. Här återfinner vi fyra bolag av de tio. Det kan exempelvis handla om att det enbart nämns att program existerar, samt att kodens krav på att i rapporten ange om det finns utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram i bolaget följs. En redovisning till en fotnot i årsredovisningen, där de tas upp, kan också vara den enda informationen.
- ”Högambitionsvarianten” – Vissa rapporter innehåller både pedagogisk och detaljerad information om vilka grupper som omfattas, hur systemen är utformade och principerna bakom dem. Här återfinner vi två bolag av de tio. Dessa företag går utöver fotnotsinfor-

mationen i årsredovisningen, eller omformulerar den så att den blir tydligare. Att de flyttar informationen till bolagsstyrningsrapporten är ett tecken på att de vill göra den mer lättillgänglig.

Fyra bolag av de tio har medelhöga ambitioner på detta område och borde relativt enkelt kunna höja sin ambitionsnivå.

Vi anser att det vore en stor fördel om alla bolag är ambitiösa om rapporteringen om ersättningsystemen till ledningarna. Det är enligt vår syn en huvuduppgift för kollegiet att bidra till att etablera en norm för rapporteringen om ersättningar och förmåner, som går utöver kodens nuvarande formella krav på bolagsstyrningsrapporten.

Jämställdhet

Koden har inga rapporteringskrav på jämställdhetsområdet, men som vi nämnt ovan så finns det krav i koden på en jämn könsfördelning i styrelsen och på redovisning av hur valberedningen arbetat. LOs uppfattning är också att koden bör användas som en ingång för jämställdhetssträvandena.

Det kan noteras att företagen som vi granskat inte anser att bolagsstyrningsrapporterna är ett instrument för att redovisa framsteg i denna fråga. Det är intressant att notera detta eftersom vissa av de tio bolagen faktiskt har både tydliga jämställdhetsmål för ledningarna, liksom processer för att säkerställa nomineringar som är jämställda. Att dessa bolag inte har valt att tydligt och utförligt ta upp sitt jämställdhetsarbete i rapporterna förvånar, eftersom debatten om förtroende och legitimitet även handlar om denna dimension.

Vi anser att koden och bolagsstyrningsrapporterna inte kommer att vara tillräckliga för att bidra till att uppfylla rimliga mål på jämställdhetsområdet i de företag som omfattas. Det finns skäl för kollegiet att reflektera kring hur det i handling kan säkerställas att koden effektivt kan bidra till bättring bland bolagen på denna punkt.

Första året med koden

– årsrapport från Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning

En av huvuduppgifterna för Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning är att

följa upp och analysera hur bolagen tillämpar koden. Detta ska sedan utgöra underlag för överväganden om eventuella ändringar och kompletteringar av koden. Bolagsstyrningsrapporten är obligatorisk för bolag som ska tillämpa koden från och med årsredovisningen för 2005.

Kollegiet har därför genomfört en kartläggning av samtliga bolagsstyrningsrapporter från de bolag som enligt börsens regler ska tillämpa koden. I denna har man noterat alla rapporterade avvikelser från koden och de förklaringar som ges.

Nedan följer en kort summering av resultaten från denna undersökning⁴. Undersökningen består av två delar, dels en sammanställning och analys av bolagens rapportering av kodtillämpningen i bolagsstyrelserapporterna och dels en genomgång av hur vissa frågor i koden tillämpats vid bolagens årsstämmor 2006. Vi har här endast sammanfattat slutsatserna ifrån utvärderingen av bolagsstyrningsrapporterna.

Enligt undersökningen har en stor acceptans av kodens riktlinjer erhållits redan första året. Totalt har man noterat 167 tydligt redovisade avvikelser från koden, genomsnittet är tre avvikelser per bolag. Hur många avvikelser som inte rapporterats går inte att säga. Av 74 bolag rapporterar 24% ingen avvikelse och 19% endast en avvikelse. Förklaringarna till avvikelserna är ibland bristfälliga eller obefintliga. Vidare konstateras att "årets bolagsstyrningsrapporter är av varierande form, kvalitet och utförande" samt att "bolagsstyrningsrapportens innehåll kan göras tydligare och mer intressant".

Av de rapporter som undersökts har endast 7 granskats av bolagets revisor, i 13 framgår detta inte om detta är gjort. Revisorsgranskning är i sig inget krav men ska klart framgå av rapporten.

Utvärderingens slutsats är att bolagsstyrningsrapporterna generellt är mycket innehållsrika. Detta gäller dock inte information om ersättningsprinciper och aktierelaterade incitamentsprogram, eller hänvisningar till andra avsnitt som behandlar dessa frågor. Denna information saknas i 42 procent av rapporterna.

När det gäller rapporterade avvikelser visar analysen att på vissa områden är avvikelserrapporteringen större än på andra. Den regel där

⁴ Genomförd av Nordic Investor Services, 2006.

bolagen avviker oftast är den att styrelsen ska presentera principerna för ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen till stämman, för godkännande av densamma. Anledningen till avvikelserna på denna punkt är i vissa fall att man hänvisar till bolagsstämman 2005, då koden ännu inte trätt i kraft. Flera bolag anger att de kommer att följa regeln från årsstämman 2006. Andra hänvisar till att det i aktiebolagslagen står att det åligger styrelsen att löpande fatta beslut i dessa frågor.

En annan regel där förhållandevis många avvikelser rapporteras är att styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott, där dessa villkor bereds. Flera bolag som avvikit på denna punkt anser att det sätt som de i dag behandlar ersättningsfrågorna är tillräckligt bra.

Ytterligare ett område där avvikelser rapporteras är när det gäller regeln som beskriver vilken information som ska lämnas om styrelseledamöter som föreslås för omval eller nyval.

Den sammanfattande bilden av avvikelserna är att den vanligaste förklaringen till avvikelse är att bolagen avser att följa regeln från nästa år. En annan förhållandevis vanlig förklaring är dock att regeln ifråga bedöms vara överflödigt eller att andra principer finns som är viktigare att följa.

Slutsatser

Sammantaget är vår bedömning att den svenska koden för bolagsstyrning borde fått en mer ambitiös start. Det var rimligt att förvänta tydligare bolagsstyrningsrapporter än de som de tio största börsbolagen presterat 2006. I juni 2006 utvärderade också kollegiet de första bolagsstyrningsrapporterna som inkommit. Kollegiets bild av bristerna överensstämmer i mycket med vår bild av de 10 största bolagen, inte minst vad gäller den avgörande frågan om brister i redovisningen av principerna för ersättningssystem.

Vi ser därför med viss skepsis på möjligheterna att med självreglering enligt principen "följ eller förklara" få till stånd en betydligt större insyn i bolagsstyrningen och näringslivselitens förehavanden. Hur effektiv koden och kollegiet verkligen blir är dock ännu för tidigt att säga. Löntagarna har ett starkt intresse av att bevaka frågan.

INTERVJU MED LARS OTTERBECK,
KOLLEGIET FÖR SVENSK BOLAGSSTYRNING:

– Kravet på öppenhet gör att det inte blir några excesser

REGLERNA FÖR BOLAGSSTYRNING har skärpts internationellt efter ett antal skandaler i olika storföretag. Genom krav på öppenhet och maktbalans i företagen ska företagsledningarna nu hindras från att sko sig på aktieägarnas bekostnad.

I USA efter Enron-affären stiftades en lag som hindrar företagsledningar att lura sina ägare, den så kallade Sarbanes-Oxley lagen. Lagen tvingar företagsledningen till öppenhet med krav på redovisning av belöningarna till företagsledningen. Lagen förbjuder också ledningen att skenbart höja företagets vinst med ”kreativ bokföring”.

–I Sverige trodde vi inte att vi hade behov av någon kod för bolagsstyrning, säger Lars Otterbeck, som är vice ordförande i det nybildade Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning.

I Sverige finns både aktiebolagslagen och traditionen med ”god sed” i näringslivet.

–Alla vet vad som avses när vi träffar ett avtal i Sverige. Det behövs bara några få sidor avtalstext. I USA har man inte samma tradition. Där behöver man hundra sidor för samma avtal.

–Men Skandiaaffären ökade kraven från internationella ägare på en uppförandekod för bolagsstyrning också i Sverige, säger Lars Otterbeck.

Näringslivet i Sverige vill inte ha någon ny lag om bolagsstyrning. Därför satsar man hårt på självreglering för att förebygga lagstiftning. Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning är bemannat med tunga företrädare för näringslivet. Ordföranden Hans Dalborg är styrelseordförande i Nordea. Vice ordföranden Lars Otterbeck har en bakgrund som VD för Alecta, ordförande i Handelns arbetsgivareorganisation, HAO, och vice ordförande i Svenska arbetsgivareföreningen. Andra ledamöter i kolle-

giet är Michael Treschow, ordförande för Svensk Näringsliv, och Marianne Nivert, tidigare chef för Telia.

”Svensk kod för bolagsstyrning” (SOU 2004:130) är en uppförandekod som näringsliv och kapitalmarknad utformat i samverkan i den så kallade Kodgruppen, en statlig utredningsgrupp. Kodgruppen har gett Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning i uppgift att förvalta koden. Förebilden är en liknande frivillig kod som finns i Storbritanniens näringsliv.

– Kravet på en uppförandekod kom från kapitalmarknaden. Den ville få en skärpning av hur företagen redovisade löner och vinster och hur ledning och styrelse fattar beslut. Därför togs flera olika initiativ som samlades i en statlig utredning, säger Lars Otterbeck.

I koden som presenterades efter en bred remissomgång den 16 december 2004 har man skrivit in 53 regler för börsstyrning. Flera av reglerna tillämpas sedan tidigare. I många år har man till exempel varit överens i börsbolagen att redogöra för ledande befattningshavares ersättningar i årsredovisningen, enligt Otterbeck.

Frågan är om koden kommer att innebära någon märkbar skillnad i bolagens styrning. Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning presenterade i juni 2006 en utvärdering av hur det har gått efter det första året som börsen tillämpat koden. Utvärderingen omfattade 74 av de stora börsbolagen. 24 procent av bolagen valde att följa koden i alla delar. 43 procent rapporterade högst en avvikelse. Övriga redovisade i snitt tre avvikelser.

– De som avviker lämnar också en förklaring, enligt kodens princip ”följ eller förklara”, säger Otterbeck.

Ett annat tecken på kodens genomslagskraft är att Stockholmsbörsen har lagt in koden i sitt kontrakt med de börsnoterade företagen.

– Börsen har också infört sanktioner mot de företag som bryter mot koden, som alltså varken ”följer eller förklarar”. Dessa företag kan bötfällas och ytterst kan de straffas med att avnoteras, säger Otterbeck.

Kritiken mot olika företagsledningars omåttlighet är bakgrunden till den nya koden för bolagsstyrning. Några flagranta exempel är Percy Barneviks pension från ABB, och företagsledningens bonusar på Skandia.

Hur ser du själv på ersättningarna till företagsledningar och styrelseledamöter? Tycker du att det är rimligt att en VD på ett stort börsbolag kan tjäna i genomsnitt 30 gånger mer än en industriarbetare?

–Jag instämmer i att detta i ett svenskt medvetande är väldigt mycket. Men jämför man med USA har Sverige små löneskillnader. Särskilt efter skatt, säger Lars Otterbeck.

–Men trettio gånger högre lön, det är inte bra. Och det drog iväg så in i helsike år 2000 när man hade en stor kreativitet med optioner och bonusprogram. Nu har nästan hela den ökningen gått tillbaka. Det har uppstått en självinsikt om vad man höll på med.

Kommer koden för bolagsstyrning att ha någon inverkan på belöningarna i företagen?

–Ja, kravet på öppenhet gör att det inte blir några excesser. Nu finns koden som säger att principerna för företagsledningarnas ersättningar ska redovisas på bolagsstämman. Och att bolagsstyrelsens arvoden ska beslutas av bolagsstämman.

–Nu kan man vara säker på att man blir mer måttfull än tidigare, tror Otterbeck.

Räcker verkligen koden för att hindra att en företagsledning skor sig? Behövs det inte en ny lag om bolagsstyrning?

–Nej, koden räcker. Den kräver öppenhet. Och det är bra med självreglering. En lag blir trubbig och oflexibel. Snart kommer ett lagförslag om att bolagsstämman ska besluta om styrelsens arvoden. Det blir svårt att lagstifta om. En lag kräver så exakta formuleringar, och i en lag måste det också finnas sanktioner.

Nästa fråga gäller kopplingen mellan prestationer och belöningar till företagsledningen.

Sven-Erik Sjöstrand, professor på Handelshögskolan, hävdade i SVT-programmet Uppdrag Granskning i mars att det inte finns något samband mellan bonusarna och företagsledningens prestationer.

–Alla rörligheter är en onödig krumbukt. Då ska man hellre höja den fasta delen, sade Sjöstrand.

I nummer 6 i LOs-rapportserie om makteliten redovisas en studie av sambandet mellan vd-löner och företagets vinster under perioden 1998 – 2002. Det visade sig att när vinsterna ökade då steg också vd-lönerna, men när vinsterna sjönk då fortsatte lönerna att öka. LO är kritisk mot detta och anser att det ska finnas en tydlig koppling mellan ersättningar och prestation, samt tydliga mätbara långsiktiga mål som främjar företagets utveckling och att företagen bör vara restriktiva med ersättningar till ledningen utöver lön och pension.

Hur ser du på kopplingen mellan ersättningarna och ledningens prestationer?

– Alla människor påverkas av belöningar. Jag anser självklart att det ska finnas en koppling mellan bonusar och företagets resultat. Problemet i både Enron och Skandia var att belöningarna hade kopplats till företagets aktiekurs. Och det finns inte alltid ett samband mellan aktiekursen och ledningens prestationer.

– Vi brukar också säga i kollegiet för bolagsstyrning att det finns inget välskött bolag som betalar högre ersättningar än nödvändigt.

Men problemet är ju att ledningen bestämmer sin egen belöning?

– Just därför är kodens krav på öppenhet viktigt. I Sverige understöds det av att de olika nivåerna mellan bolagsstämma, styrelse och VD i företagen är åtskilda. På så sätt blir det mindre risk att ledningen berikar sig själv. I USA är det annat. Där är VD och styrelseordförande ofta samma person, och bolagsstyrelsen är ofta lika med företagsledningen.

Lars Otterbeck instämmer med LO i att det behövs långsiktighet i belöningssystemen, och att det behövs en koppling till prestation.

– Ja, det är en bra idé. Nu är nästan alla börsbolags belöningar till företagsledningen kopplade till prestation.

– Belöningar ska bygga på individens prestationer. Det kan vara att individen bidrar till en ökad vinst, eller mer konkret bidrar till ökade marknadsandelar, sänkta kostnader, eller att man lyckats etablera en filial i Indien.

LO anser vidare att prestationsmålen bör vara kopplade till konkurrenternas resultat.

– Det är inte så dumt i princip, men det är svårt att veta vilka svenska

eller utländska bolag som är relevanta konkurrenter, säger Otterbeck.

Han instämmer i att det behövs ett tak för hur stora ersättningarna kan bli.

–Ja, ett tak bör det vara. Ett tak är som en försäkring mot att kostnaderna blir oförutsett höga.

Bristen på jämställdheten i börsbolagens styrelser är en annan fråga som uppmärksammas. 1994 fanns inte en enda kvinna i 72 procent av de privata företagens styrelser. I dag är 287 av 1 803 personer i börsbolagens styrelser kvinnor, enligt regeringens utredare Catarina af Sandeberg.

Hon har föreslagit en lag om kvotering med minst 40 procent av vardera könet i de större börsnoterade aktiebolagen. Företag som misslyckas måste betala en straffavgift på 150 000 SEK. På sikt kan 1400 aktiebolag beröras av lagen.

Även LO anser att det vore lämpligt med tydligare krav på jämställdhet i rekryteringen till börsbolagens styrelser. Målet bör vara att uppnå en jämn könsfördelning, 60/40, anser LO.

Vad tycker du om en lagstiftad kvot på 40 procent av det underrepresenterade könet?

–Jämställdhetskravet är ett bra exempel på när lagstiftning blir trubbig. I Norge finns en tontig lag om jämställdhet i bolagsstyrelser. Det är bättre med en kod. Och det märks redan resultat som förvånar mig. Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser har ökat på tre år, från sex till arton procent. Det är faktiskt en tredubbling.

–Det pågår en attitydförändring till jämställdhet i samhället som gör lagstiftning onödig. Självklart ska det vara lika villkor för kvinnor och män! Men det är bättre med självreglering för jämställdhet. Även om det tar längre tid, så slipper vi debatten om kvotering och kompetens, säger Lars Otterbeck.

INTERVJU AV Anna Holmgren
annaholmgren@telia.com

Maktelitens inkomstutveckling och beskrivning av de elva maktgrupperna

DETTA ÄR ÅTTONDE 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 Folkhemseliten drar ifrån (2003) granskar vi ett urval av vårt material. För två år sedan året kom Makteliten förbereder pensionen (2004) och förra året hette den Näringslivets maktelit befäster positionen (2005), dessa gånger undersökte vi igen alla positioner liksom vi gör i år.

Flera av rapporterna innehåller också andra särskilda granskningar av inkomstutvecklingen för olika maktgrupper. År 2000 granskades alla börs-VDar, 2001 gjordes en internationell VD-jämförelse, 2003 jämfördes byråkraterna i Sverige 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 tjänade i våra 50 undersökta företag.

Vi fortsätter i den här rapporten också den granskning vi inledde 2001 av inkomstutvecklingen för VDarna för de svenska fonder, de som handlar enbart med svenska aktier och som finns med i PPM-katalogen (premi pensionsmyndigheten), 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. En position har försvunnit när Industriförbundet gick ihop med Svenskt Näringsliv.

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 granskningspositionerna 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 200 positioner.

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 Folkrörelser, 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 97 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 2004 var den 254 160 kronor om året, eller 20 970 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 in-

komster 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.

DE ELVA MAKTGRUPPERNA:

Näringslivet

50 positioner

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

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

- Statsministern
- Utrikesministern
- Finansministern
- Socialministern
- Försvarsministern
- Näringsministern
- Talmanen
- Kabinetssekreteraren UD
- Statssekr. finansdepartementet
- Statssekr. försvarsdepartementet
- Ordf. finansutskottet
- Ordf. konstitutionsutskottet
- Ordf. jordbruksutskottet

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.

Partiledarna för

- Moderaterna
- Centern
- Folkpartiet
- Vänsterpartiet
- Socialdemokraterna

Arbetsmarknadens parter 27 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 andre ordförande. Vidare ordföranden och VD:n i de privata arbetsgivarernas huvudorganisation Svenskt Näringsliv, ett par tunga Svenskt Näringslivsförbund, de två stora offentliga arbetsgivarorganisationerna och ekonomiansvariga i LO, Metall, SIF, CF, Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen och Kommunförbundet. Industrieförbundet var med till och med 2001.

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 2004 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 lö-

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

TCO-förbunden
Handelstjänstemannaförbundet
Statstjänstemannaförbundet
SIF

SACO-förbundet
Civilingenjörerna, CF

Svenskt Näringslivs förbunden
Teknikföretagen
Svensk Handel,
Sveriges Byggindustrier,

Arbetsgivarorganisationerna
Landstingsförbundet
Kommunförbundet

Ekonomiansvariga i
LO, Svenskt Näringsliv, Metall,
SIF, CF, Teknikföretagen,
Kommunförbundet

Statliga verksamheter
10 positioner

Riksbanken
Posten
Telia
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
Ärkebiskopen
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 TV 4

Sju namnkunniga
journalister

Universitets/forskarvärlden

10 positioner

Rektor för

Chalmers
Handelshögskolan Stockholm
Karolinska institutet
Konstfack
Socialhögskolan
Uppsala universitet

neutvecklingen 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.

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 TV 4. 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 Nyheters 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 som arbetar inom media.

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 institutionen 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 om 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.

Professor/prefekt/chef
Nationalekonomiska institutionerna, Uppsala och Stockholms universitet
Institutionen för företags ekonomi, Lunds universitet
Juridiska institutionen, Lunds universitet

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 – 2004

Uppdelat på de elva maktgrupperna

BILAGA 2:

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst	Industri- arbetare
NÄRINGSLIVET				
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
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
REGERING/RIKSDAG				
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
ARBETSMARKNADENS PARTER				
1950	28	39 566	42 145	6 040
1970	29	155 845	144 265	26 670

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst	Industri- arbetare
>>> ARBETSMARKNADENS PARTER				
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
STATLIG VERKSAMHET				
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
KOMMUNER				
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
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

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst	Industri- arbetare
>>> KOMMUNER				
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
KOMMUNALA BOLAG				
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
ÖVERHETSSAMHÄLLET				
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
UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN				
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

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst	Industri- arbetare
>>> UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN				
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
MEDIA				
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
EKONOMER				
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
2003	10	1 634 982	1 813 642	247 217
2004	10	1 953 874	2 890 978	254 160
FOLKRÖRELSEORGANISATIONER				
1950	11	30 731	30 711	6 040

	Antal	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst	Industri- arbetare
>>> FOLKRÖRELSEORGANISATIONER				
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
ALLA GRUPPER				
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

Antal industriarbetarlöner (sammanräknad inkomst) Uppdelat på de elva maktgrupperna

BILAGA 3:

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
NÄRINGSLIVET						
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
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
REGERING/RIKSDAG						
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
ARBETSMARKNADENS PARTER						
1950	0		28	7	28	7
1970	0		29	5,4	29	5,4

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner

>>> ARBETSMARKNADENS PARTER

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

STATLIG VERKSAMHET

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

KOMMUNER

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
1998	3	3,2	17	3,3	20	3,3
1999	3	3,4	17	3,7	20	3,6

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner
>>> KOMMUNER						
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
KOMMUNALA BOLAG						
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
ÖVERHETSSAMHÄLLET						
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
UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN						
1950	0		9	5,7	9	5,7
1970	0		10	4,8	10	4,8

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner

>>> UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN

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

MEDIA

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

EKONOMER

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
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

KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner	Antal	Industriarbetarlöner

FOLKRÖRELSEORGANISATIONER

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

ALLA

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

Makteliten 2004

Samtliga positioner i vår undersökning

BILAGA 4:

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<hr/>		
NÄRINGSLIVET, VD		
Skanska Sverige	8 185 475	8 300 765
NCC	5 005 334	5 045 495
Peab	3 650 586	4 498 626
Nobia	5 111 851	5 653 939
JM	3 122 203	3 178 482
SCA	7 003 116	7 338 289
Holmen	4 684 718	4 719 109
Södra Skogsägarna	3 647 727	4 283 854
Sveaskog	2 376 444	2 341 340
Billerud	3 389 533	3 364 802
HoM	7 608 315	7 061 527
ICA AB	9 199 924	8 462 793
Coop Sverige	2 459 684	2 414 468
Axfood	6 612 815	6 323 361
IKEA	6 992 232	10 016 34
SSAB	6 928 804	7 052 917
Sapa	5 411 277	7 717 081
Boliden	5 559 756	5 550 760
LKAB	3 955 382	3 590 352
Uddeholm Tooling Svenska AB	2 264 492	2 268 829
Nordea	9 456 697	9 475 794
SEB	9 915 788	10 639 44
Föreningssparbanken	8 284 233	8 324 207
SHB	6 744 288	6 530 388
IF Skadeförsäkring	11 021 899	10 955 79
Skandia	7 882 732	7 894 038
Industrivärden	5 074 685	5 078 863
Folksam *	2 703 296	2 712 234
Länsförsäkringar	8 101 233	7 805 387

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<hr/>		
>>> NÄRINGSLIVET, VD		
Investor	11 009 189	21 961 389
ABB Sverige	3 061 901	3 079 576
Electrolux	8 083 566	8 154 370
Volvo	13 403 213	13 775 97
SKF	6 261 414	6 258 164
Sandvik	6 497 236	6 561 371
Autoliv Ibc	14 089 583	14 264 989
Scania	5 517 576	5 916 580
Atlas Copco	7 649 335	6 429 951
Trelleborg	7 556 175	9 135 413
Saab	4 860 469	4 842 581
Securitas i Sverige	5 951 498	6 182 482
Ericsson	23 087 763	23 871 685
Astra Zeneca i Sverige	10 796 131	10 771 179
Assa Abloy	6 216 484	5 840 000
Gambro	8 865 309	8 905 965
Swedish Match	6 100 045	6 513 454
Bonnier	7 213 061	11 399 929
Alfa Laval	7 824 275	10 975 381
Getinge	8 127 743	8 509 072
Tele 2	26 106 774	30 624 248
MEDEL	7 412 665	8 051 461
MEDIAN	6 836 546	6 807 144
<hr/>		
REGERING/RIKSDAG		
Statsminister	1 305 435	1 206 492
Utrikesminister	1 059 900	995 900
Finansminister	1 054 810	901 707
Socialminister	1 081 593	1 489 887

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
>>> REGERING/RIKSDAG		
Försvarsmister	1 052 810	921 105
Näringsminister	1 061 738	1 111 349
Kabinettssekreterare UD	1 005 924	921 503
Statssekreterare Finansdep	989 175	994 426
Statssekreterare Försvarsdep	832 789	808 942
Talman	1 361 844	1 367 044
Ordf Finansutskottet	873 904	831 866
Ordf Konstitutionsutskottet	650 937	634 395
Ordf Miljö- o jordbruksutskottet	725 403	661 364
Partiledare Moderaterna	1 267 139	1 227 437
Partiledare Centerpartiet	704 928	711 322
Partiledare Folkpartiet	1 029 300	1 017 054
Partiledare Vänsterpartiet	556 781	506 798
Partiledare Socialdemokraterna	1 305 435	1 206 492
Partisekreterare Socialdemokraterna	1 023 060	1 036 585
1 e suppleant finansutskottet	656 842	641 705
2 e suppleant finansutskottet	574 536	570 426
3 e suppleant finansutskottet	553 687	584 639
MEDEL	942 180	924 929
MEDIAN	1 014 492	921 304
ARBETSMARKNADENS PARTER		
Svenskt Näringsliv, ordförande *	9 810 173	1 849 454
Svenskt Näringsliv, VD	3 854 428	3 877 618
Svenskt Näringsliv, förhandlingschef	2 300 954	2 886 194
Svenskt Näringsliv, ekonomichef	667 793	672 472
Teknikföretagen, VD	4 346 971	4 561 240
Teknikföretagen, ekonomichef	1 029 372	1 007 064
Svensk Handel	2 897 323	2 951 937
Sveriges Byggindustrier, VD	1 520 353	2 182 627
Kommunförbundet, Förbundsdirektör *	1 557 518	1 580 557
Kommunförbundet, ekon. chef	908 263	800 802
Landstingsförbundet, VD *	1 160 076	1 233 768
LOs ordförande	1 116 621	1 055 143
LOs andre ordf	1 048 423	1 035 488

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<hr/>		
>>> ARBETSMARKNADENS PARTER		
<hr/>		
LOs ekonomichef	1 116 256	1 050 001
Metall, ordförande	1 219 083	1 243 273
Metall, ekonomichef	770 018	734 018
Byggnads, ordförande	840 972	833 667
Handels, ordförande	930 290	907 741
Kommunal, ordförande	850 348	821 150
TCO, ordförande	1 328 237	1 297 349
SIF, ordförande	1 569 653	1 564 082
SIF, ekonomichef	642 304	614 372
HTF, ordförande	1 135 318	1 136 002
Statstjänstemännen, ordförande	888 345	871 550
SACO, ordförande	1 412 761	1 382 845
CF, ordförande	844 406	853 447
CF, ekonomichef	1 250 806	1 264 023
MEDEL	1 741 373	1 491 403
MEDIAN	1 135 318	1 136 002
<hr/>		
STATLIG VERKSAMHET		
<hr/>		
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
MEDEL	3 549 253	3 580 656
MEDIAN	2 237 762	2 248 578
<hr/>		
KOMMUNER		
<hr/>		
KS ordförande, Stockholm	1 109 640	1 018 085
Stadsdirektör Stockholm	1 275 778	1 274 640
KS ordförande, Göteborg	1 002 566	1 010 552

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
---------------------------	----------------------	-------------------------

>>> KOMMUNER

Stadsdirektör Göteborg	1 067 243	1 369 642
KS, ordförande Malmö	1 513 211	1 648 441
Stadsdirektör Malmö	997 100	1 042 715
KS ordförande, Uppsala	631 503	599 310
Stadsdirektör Uppsala	898 028	782 724
KS ordförande, Linköping	708 752	670 517
Chef Kommunledning Linköping	870 953	819 646
KS ordförande, Västerås	938 256	941 492
Stadsdirektör Västerås	934 148	935 086
KS ordförande, Örebro	601 176	577 432
Kommundirektör Örebro	674 094	673 829
KS ordförande, Norrköping	599 772	568 456
Kommundirektör Norrköping	826 747	700 725
KS ordförande, Helsingborg	546 535	525 644
Kommunchef, Helsingborg	840 319	927 586
KS ordförande, Jönköping	758 952	772 784
Stadsdirektör, Jönköping	729 919	712 318
MEDEL	876 235	878 581
MEDIAN	855 636	801 185

KOMMUNALA BOLAG, HÖGSTA TJÄNSTEMAN

Stockholm, bostäder	1 387 795	1 332 706
Stockholm, social omsorg	932 153	856 356
Stockholm, trafik	1 153 337	1 129 822
Stockholm, sjukvård	1 242 630	1 220 865
Göteborg, bostäder	1 302 266	1 271 223
Göteborg, social omsorg	539 295	506 361
Göteborg, trafik	813 790	822 893
Göteborg, sjukvård	936 264	914 661
Malmö, bostäder	1 797 012	1 855 299
Malmö, social omsorg	621 699	569 392
Malmö, trafik	826 938	788 943
Malmö, sjukvård	916 314	901 711
MEDEL	1 039 124	1 014 186
MEDIAN	934 209	908 186

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
ÖVERHETSSAMHÄLLET		
Kungen	0	28 978
Riksmarskalken	1 349 201	1 322 478
Ambassadör London	724 739	735 514
Ambassadör Washington	816 986	875 177
President HD	1 401 256	1 408 967
Svea Hovrätt	1 408 112	1 638 903
Riksåklagaren *	1 063 974	1 013 213
Ärkebiskopen	887 670	876 983
Biskop Lund	782 602	723 590
ÖB	1 213 118	1 191 231
Arméchefen	784 460	778 579
MEDEL	1 043 212	963 056
MEDIAN	975 822	945 098
UNIVERSITET/FORSKNING		
Rektor Chalmers	1 439 380	1 386 953
Rektor Handelshögskolan	1 666 922	1 597 912
Rektor Karolinska institutet	1 109 228	1 005 046
Rektor Konstfack	687 662	682 344
Prefekt Socialhögskolan	675 876	656 024
Rektor Uppsala universitet	1 034 464	1 034 069
Prefekt nationalekon. inst Uppsala	618 639	677 295
Prefekt i nationalekon. inst. Sthlm	744 258	694 430
Prefekt företagsekon. inst. Lund	635 512	618 564
Prefekt vid Juridiska fakulteten, Lund	514 564	544 991
MEDEL	912 651	889 763
MEDIAN	715 960	688 387
EKONOMER, CHEFSEKONOM eller motsvarande		
Stockholms fondbörs	6 056 675	15 334 443
Finansinspektionen	1 103 703	1 202 361
Nordea	1 610 506	1 552 248
Handelsbanken	1 688 809	1 380 809
SEB	3 278 168	3 304 115
LO	1 104 787	1 102 839

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<hr/>		
>>> EKONOMER, CHEFSEKONOM eller motsvarande		
TCO	658 878	687 351
SACO	1 055 849	1 337 092
Svenskt Näringsliv	1 869 016	1 833 294
Teknikföretagen	1 112 349	1 175 231
MEDEL	1 953 874	2 890 978
MEDIAN	1 361 428	1 358 951
<hr/>		
MEDIA, CHEFER eller TONGIVANDE JOURNALIST		
DN	2 503 442	2 409 132
Aftonbladet	2 976 778	2 842 977
Veckans Affärer	653 395	625 911
DI	2 077 087	2 050 951
Sveriges Radio	1 944 001	1 922 683
SVT	3 030 192	3 142 087
Aktuellt *	672 469	676 319
Ekot	911 486	918 051
TV4	2 988 758	2 914 454
Svenska Dagbladet	2 813 464	2 740 774
DN, debattsidan	1 078 447	1 021 806
journalist	680 425	870 659
journalist	613 815	629 609
Journalist	996 356	1 016 172
journalist	398 794	347 065
journalist	740 254	650 167
MEDEL	1 567 448	1 548 676
MEDIAN	1 037 402	1 018 989
<hr/>		
FOLKRÖRELSEORGANISATIONER, VD, ORDF eller motsvarande		
LRF	2 516 403	2 507 619
HSB	1 104 735	1 087 073
HRF	896 263	887 264
Folkets Hus och Parker	874 263	871 948
Fotbollsförbundet	986 380	995 483
Riksidrottsförbundet	1 045 098	947 801
Friidrottsförbundet	656 432	607 726

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<hr/>		
>>> FOLKRÖRELSEORGANISATIONER, VD, ORDF eller motsvarande		
Röda Korset	1 103 192	1 063 722
IOGT/NTO	1 031 275	1 006 289
ABF	722 457	1 056 355
KF	4 549 641	4 489 238
MEDEL	1 407 831	1 410 956
MEDIAN	1 031 275	1 006 289
<hr/>		
FONDFÖRVALTARBOLAG, VD		
Aktie-Ansvar AB	2 625 820	2 718 422
AMF Pension Fondsförvaltning AB	1 116 918	1 104 083
Banco Pensionsfonder AB	1 601 015	1 579 030
Carlsson Fonder AB	1 035 491	1 048 698
Carnegie Fond AB	805 689	2 250 109
Catella Fondförvaltning AB	1 445 550	1 492 016
Danske Capital Sverige AB	1 592 784	1 479 152
Didner o Gerorge Fonder AB	1 041 380	1 404 835
E.Öhman J:or Fonder AB	1 179 824	1 167 704
Enter Fonder AB	712 824	771 380
Folksam Fond AB	1 073 263	973 720
Folksam LO Fond AB	770 593	743 372
Gustavia Capital Managment	381 822	430 836
Handelsbanken Fonder AB	3 328 964	3 054 886
HQ Fonder Sverige AB	1 337 760	1 307 312
Kaupthing Fonder AB	693 455	622 094
Lannebo Fonder AB	3 498 471	3 778 830
Länsförsäkringar Fonder AB	1 537 592	1 467 470
Nordea Fonder AB	2 081 821	2 127 465
Odin fonder	1 232 831	1 259 964
Robur Fonder AB	2 439 492	2 429 446
SEB Fonder AB	2 085 048	2 005 147
Skandia Fonder AB	2 393 830	2 639 429
SPP Fonder AB	3 328 964	3 054 886
Västernorrlandsfonden	730 690	712 024
Erik Penser Fonder AB	970 360	928 246
Ikanobanken	1 595 677	1 563 916

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
<hr/>		
>>> FONDFÖRVALTARBOLAG, VD		
<hr/>		
Moderna Fonder AB	6 275 389	6 121 297
MEDEL	1 746 904	1 794 135
MEDIAN	1 391 655	1 473 311
<hr/>		
LOs FÖRBUNDSORDFÖRANDE (ej med i vårt urval till arbetsmarknadens parter)		
<hr/>		
Elektrikerna, ordförande	695 469	683 786
Fastighets, ordförande	587 953	570 293
Grafiska, ordförande	851 697	842 679
Hotell o Restaurang, ordförande	645 945	619 861
Industrifacket, ordförande	637 829	634 555
Livsmedels, ordförande	721 355	693 628
Musikerna, ordförande	461 378	426 919
Målarna, ordförande	651 221	632 129
Pappers, ordförande	619 513	511 629
Seko, ordförande	691 745	659 305
Skogs o Trä, ordförande	608 486	611 287
Transport, ordförande	636 544	569 333
MEDEL	650 761	621 284
MEDIAN	641 887	625 995

* inkomst och position för år 2003 pga 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

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 åttonde rapporten i LOs serie om maktelitens inkomstutveckling. I år följs tidsserien från 1950 upp med 2004 års inkomster.

Dessutom diskuteras koden för bolagsstyrning och om den har fått någon effekt ännu.