

Ligeløn blandt mandlige og kvindelige ansatte i banker og realkreditinstitutter

FEBRUAR 2026

Ligeløn blandt mandlige og kvindelige ansatte i banker og realkreditinstitutter

© 2026 HBS Economics

HBS Economics
Strandgade 27B, 3. sal
1401 København K
Tlf. 8181 6262
info@hbseconomics.dk
www.hbseconomics.dk

Foto: Shutterstock

HBS Economics' publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Indhold

1.1	Hovedresultater	4
1.2	Resultater opdelt på uddannelsesniveauer	8
1.3	Resultater opdelt på arbejdsområder	10
1.4	Resultater opdelt på ledelsesniveauer	11
1.5	Resultater for nyuddannede	12
1.6	Data og metode	14
	Bilag A	18
	Bilag B	21

Ligeløn blandt mandlige og kvindelige ansatte i banker og realkreditinstitutter

1.1 Hovedresultater

Denne analyse undersøger forskellen i gennemsnitslønnings mellem mænd og kvinder blandt ansatte i banker og realkreditinstitutter¹. Formålet med analysen er at dekomponere bruttolønsforskellen mellem mandlige og kvindelige ansatte i banker og realkreditinstitutter i to dele; en del, der kan forklares ud fra forskelle i baggrundskarakteristika, såsom arbejdsfunktion og uddannelsesbaggrund, og en resterende del, der ikke kan forklares ud fra observerbare forskelle i det tilgængelige data. Dette gøres ved brug af en statistisk metode, der opdeler bruttolønsforskellen i en 'forklaret' del og en 'uforklaret' del.

Analysen anvender den seneste viden fra forskningen om dekomponering af bruttolønsforskelle. Dermed kan analysen på baggrund af et solidt metodegrundlag give et kvalificeret bud på, hvor stor en del af lønsforskellen der kan forklares på baggrund af observerbare karakteristika.

Analysens hovedkonklusioner

- Mandlige ansatte i banker og realkreditinstitutter tjener i gennemsnit 14,4 pct. mere end de kvindelige ansatte (2025-niveau). Det er mere end bruttolønsforskellen på hele det samlede arbejdsmarked og i den private sektor.²
- Efter at have korrigeret for kønsforskelle i observerede karakteristika, er der en uforklaret lønsforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte i banker og realkreditinstitutter på 7,1 pct.
- Der er varierende lønsforskelle mellem mænd og kvinder på tværs af uddannelsesniveauer i banker og realkreditinstitutter. Den højeste lønsforskel ses blandt de erhvervsuddannede, hvor de mandlige ansatte i gennemsnit tjener 22 pct. mere end de kvindelige. Det er også her, at den uforklarede lønsforskel er størst.
- Lønsforskellene varierer også markant på tværs af arbejdsområder. Lønsforskellen er størst blandt ansatte, der varetager en stabs- eller specialistfunktion. Her tjener de mandlige ansatte 17 pct. mere end kvinderne, og den uforklarede lønsforskel er på 7 pct. Blandt ansatte inden for kundekontakt og -

¹ Afgrænset med Danmarks Statistiks branchekoder (DB07) og omfatter følgende branchekoder: 641900: Banker, sparekasser og andelskasser, 649210: Realkreditinstitutter samt 661900: Andre hjælpetjenester i forbindelse med finansiell formidling.

² Beskæftigelsesministeriet (2025). *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2025*. Hentet fra: <https://bm.dk/media/30jl4obl/kvinder-og-maend-paa-arbejdsmarkedet-2025.pdf>

rådgivning er lønforskellen 11 pct., hvoraf 6 pct. er uforklaret, mens der inden for IT-funktioner er en lønforskel på lige under 6 pct., hvoraf 5 pct. er uforklaret

- Blandt ledere er lønforskellene størst blandt ledere for ledere, herunder særligt blandt den øverste ledelse. Blandt ledere for ledere tjener mænd i gennemsnit 14 pct. mere end kvinderne og i den øverste ledelse tjener mænd i gennemsnit omkring 20 pct. mere end kvinderne. Blandt de øverste ledere er der en uforklaret lønforskel på 11 pct.
- Blandt nyuddannede, der færdiggjorde deres uddannelse i 2024, tjener mænd i gennemsnit 1 pct. mere end kvinder. Det dækker over en forklaret del på -1 pct. og en uforklaret del på 2 pct. Dette skal ses i lyset af, at variationen i de karakteristika, som normalt kan forklare lønforskelle, kan være meget begrænset i denne relativt homogene gruppe.
- Den del af lønforskellen, der kan forklares af observerbare forhold, drives primært af kønsforskelle i arbejdsfunktioner og personaleansvar, hvor mænd i gennemsnit varetager mere løngunstige funktioner og oftere har ledelsesansvar. Det betyder, at hvis mænd og kvinder havde samme fordeling på disse karakteristika, ville en væsentlig del af den samlede lønforskel være mindre. Omvendt bidrager erhvervserfaring negativt til den forklarede del for hovedparten af grupperne, hvilket indikerer at mændene har en højere gennemsnitsløn selvom kvinder i gennemsnit har mere løngunstige erfaringsprofiler end mændene.

Bruttolønforskellen mellem mandlige og kvindelige ansatte inden for banker og realkreditinstitutter er 14,4 pct., jf. Tabel 1. Dvs. den gennemsnitlige løn blandt de mandlige ansatte i banker og realkreditinstitutter er 14,4 pct. højere end for de kvindelige ansatte. Det er mere end på både det samlede arbejdsmarked og i den private sektor, hvor Beskæftigelsesministeriet (2025) estimerer bruttolønsforskellen til hhv. 12,3 pct. og 10,7 pct. Bruttolønforskellen kan bl.a. dække over, at kvinder og mænd generelt har forskellige uddannelsesbaggrunde, besidder forskellige typer af arbejdsfunktioner og har forskellige familieforhold.

I Tabel 1 præsenteres de overordnede resultater fra dekomponeringsanalysen. Tabellen viser, at 7,3 procentpoint af bruttolønforskellen kan forklares af, at de mandlige og kvindelige ansatte ikke ligner hinanden på de inkluderede baggrundsvariable, hvorimod 7,1 procentpoint er 'uforklaret'. Den uforklarede del kan skyldes, at mænd og kvinder med samme observerede baggrundskarakteristika har forskellige estimerede afkast af disse karakteristika, og/eller at der findes relevante baggrundskarakteristika, som påvirker lønnen, men som ikke er tilgængelige i det anvendte data. Hvis disse udeladte faktorer varierer mellem mænd og kvinder, kan det skabe lønforskelle, som fremstår som uforklarede i analysen.

Samlet set indikerer resultaterne, at 51 pct. af bruttolønforskellen mellem mandlige og kvindelige ansatte inden for banker og realkreditinstitutter kan forklares af forskelle i observerede karakteristika. De resterende 49 pct. kan ikke forklares af de inkluderede baggrundsvariable.

Tabel 1. Dekomponering af bruttolønforskellen blandt ansatte i banker og realkreditinstitutter, 2025

	LØNFORSKEL	ANDEL AF LØNFORSKEL
Forklaret del	7,3 pct.	51 pct.
Uforklaret del	7,1 pct.	49 pct.
Samlet lønforskel	14,4 pct.	100 pct.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd.

I Tabel 2 uddybes resultaterne fra dekomponeringen. Her ses det, hvordan hvert baggrundskarakteristikum bidrager til den samlede forklarede- og uforklarede lønforskel. Fortolkningen af bidragene til hhv. den forklarende og uforklarede del fremgår af boksen "Bidrag fra baggrundskarakteristika til forklaret og uforklaret lønforskel".

Bidrag fra baggrundskarakteristika til forklaret og uforklaret lønforskel

I dekomponeringen opdeles lønforskellen mellem kvinder og mænd i en forklaret og en uforklaret del. For hvert baggrundskarakteristikum beregnes det, hvordan karakteristikummet bidrager til henholdsvis den 'forklarede' og den 'uforklarede' del af lønforskellen.

Bidraget fra et baggrundskarakteristikum til **den forklarede del** af lønforskellen afspejler forskelle i kvinder og mænds gennemsnitlige værdier af karakteristikummet.

- Et **positivt bidrag** betyder, at mænd i gennemsnit har mere løngunstige værdier af karakteristikummet end kvinder. Hvis kvinder havde haft samme værdier som mænd, ville lønforskellen være mindre med et antal procentpoint svarende til bidragets størrelse.
- Et **negativt bidrag** betyder, at kvinder i gennemsnit har mere løngunstige værdier af karakteristikummet end mænd. Hvis kvinder havde haft samme værdier som mænd, ville lønforskellen have været større med et antal procentpoint svarende til bidraget størrelse.
- Et **bidrag på 0 pct.** betyder enten, at mænd og kvinder i gennemsnit har samme værdi af karakteristikummet, hvorfor det ikke kan bidrage til at forklare forskellen. Et **bidrag på 0 pct.** kan dog også forekomme, hvis karakteristikummet og de eventuelle forskelle heri ikke har betydning for lønnen i modellen (dvs. hvis lønafkastet er tæt på nul).

Bidraget fra et baggrundskarakteristikum til **den uforklarede del** af lønforskellen afspejler bl.a. forskelle i lønafkastet af karakteristikummet for kvinder og mænd. Bidraget kan derfor bl.a. fortolkes som den del af lønforskellen, der skyldes, at kvinder og mænd med samme karakteristika aflønnes forskelligt.

- Et **positivt bidrag** til den uforklarede del betyder, at lønafkastet af karakteristikummet er højere for mænd end for kvinder. Dette bidrag øger lønforskellen og indikerer, at forskelle i aflønning – snarere end forskelle i karakteristika – bidrager til mændenes højere løn.
- Et **negativt bidrag** til den uforklarede del betyder omvendt, at lønafkastet af karakteristikummet er højere for kvinder end for mænd. Dette bidrag reducerer den samlede lønforskel og trækker i retning af en mindre lønforskel mellem kvinder og mænd.
- Et **bidrag på 0 pct.** betyder, at kvinder og mænd får samme lønafkast for karakteristikummet.

Den uforklarede del af lønforskellen afhænger dog af, hvilke målbare forhold der indgår i analysen, og der kan derfor være udeladte variable, som – hvis de var medtaget – yderligere ville kunne bidrage til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder. Det kan fx være karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for den observerede lønforskel, herunder fx personlig indsats eller

effektivitet, ikke-registreret overarbejde, den enkeltes prioritering af forholdet mellem privat- og arbejdsliv, evnen til at forhandle løn samt potentiel diskrimination. Restbidraget opfanger den del af lønforskellen, som ikke kan henføres til forskelle i lønafkastet af de inkluderede baggrundskarakteristika. Resultaterne for restbidraget – og den uforklarede del generelt – skal derfor fortolkes med forsigtighed. Det betyder, at man ikke nødvendigvis kan fortolkeningen hele eller dele af den uforklarede lønforskel som værende et udtryk for forskelle i lønafkast.

Resultaterne for den uforklarede del skal derudover også fortolkes med varsomhed fordi denne del i højere grad end den forklarede del kan være præget af støj. Støjen opstår, fordi den uforklarede del bygger på forskelle i estimerede lønafkast, som kan være følsomme over for statistisk usikkerhed og mindre variationer i data. Det betyder, at selv relativt små og usikre forskelle i estimerne kan give anledning til udsving i de uforklarede bidrag, som ikke nødvendigvis afspejler systematiske forskelle i aflønning.

Resultaterne i Tabel 2 viser, at der er et positivt bidrag fra *arbejdsfunktion* på 4,4 pct. til den 'forklarede' del, hvilket vil sige, at hvis kvinder varetog flere af de samme arbejdsfunktioner som mænd, så ville lønforskellen, alt andet lige, være mindre. Resultaterne viser også, at hvis kvinder havde samme grad af personaleansvar som mænd, så ville lønforskellen, alt andet lige være, mindre.

Der ses derimod et negativt bidrag fra *erhvervserfaring* på -1,5 pct. Dette betyder, at kvinder i gennemsnit har et mere løngunstigt erfaringsniveau end mænd. Hvis kvinder og mænd havde haft samme erhvervserfaring, ville lønforskellen derfor have været større med omkring 1,5 pct.-point.

Resultaterne viser at *uddannelsesretning* ikke er med til at forklare den observerede lønforskel. Det skyldes enten, at mænd og kvinder faktisk har samme uddannelsesprofil i gennemsnit, eller at eventuelle forskelle er så små, at de ikke slår igennem i analysen. Det ikke signifikante bidrag kan dog også afspejle, at uddannelsesretningen ikke har en stærk sammenhæng med løn inden for denne population, når der kontrolleres for de øvrige karakteristika.

Fortolkningen af resultaterne fra bidragene den 'uforklarede' lønforskel er som beskrevet i boksen ovenfor anderledes og bør behandles varsomt. Vi fokuserer derfor primært på bidragenes fortegn og ikke bidragenes størrelse.

Resultaterne viser, at der et positivt bidrag fra *erhvervserfaring*, hvilket indikerer, at mænd får et højere lønafkast af erfaring end kvinder, når de har samme erfaringsniveau. Dette bidrag øger den 'uforklarede' lønforskel og peger på forskelle i aflønningen af erfaring frem for forskelle i selve erfaringsniveauet.

Resultaterne viser omvendt, at der er et negativt bidrag fra *uddannelseslængde* til den 'uforklarede' del. Dette betyder, at kvinder ser ud til at få et højere lønafkast af uddannelseslængde end mænd, alt andet lige. Hvis mænd og kvinder fik det samme lønafkast af uddannelse, ville lønforskellen derfor have været større.

Endelig viser størstedelen af de øvrige baggrundskarakteristika – såsom *branche*, *region* og *personaleansvar* – bidrag omkring 0 pct., ofte med ikke-signifikante resultater. Dette betyder, at der ikke er klare tegn på forskelle i lønafkast mellem mænd og kvinder på disse områder inden for den anvendte model.

Tabel 2. Bidrag fra baggrundskarakteristika

	FORKLARET DEL	UFORKLARET DEL
Uddannelseslængde	1,3 pct.	-13,1 pct.
Uddannelsesretning	0,2 pct. ^{1,5}	5,6 pct.
Erhvervserfaring	-1,5 pct.	5,3 pct.
Fravær	0,4 pct.	-0,7 pct.
Region (arbejdssted)	0,1 pct.	0,0 pct. ^{1,5}
Branche	-0,1 pct.	0,4 pct. ^{1,5}

Antal ansatte på arbejdssted	0,2 pct.	-0,3 pct.
Arbejdstid	0,2 pct.	-3,1 pct. ^{1.5}
Personaleansvar	2,2 pct.	-0,2 pct. ^{1.5}
Arbejdsfunktion	4,4 pct.	-0,1 pct. ^{1.5}
Civilstatus	0,0 pct.	0,7 pct.
Børn	0,0 pct. ^{1.5}	0,4 pct. ^{1.5}
Barsel	-0,3 pct.	0,1 pct. ^{1.5}
Sygefravær	0,2 pct.	-0,1 pct. ^{1.5}
Jobskifte	0,0 pct. ^{1.5}	-0,9 pct.
Konstantled	-	13,1 pct.
Total	7,3 pct.	7,1 pct.
Antal observationer	35.619	35.619

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

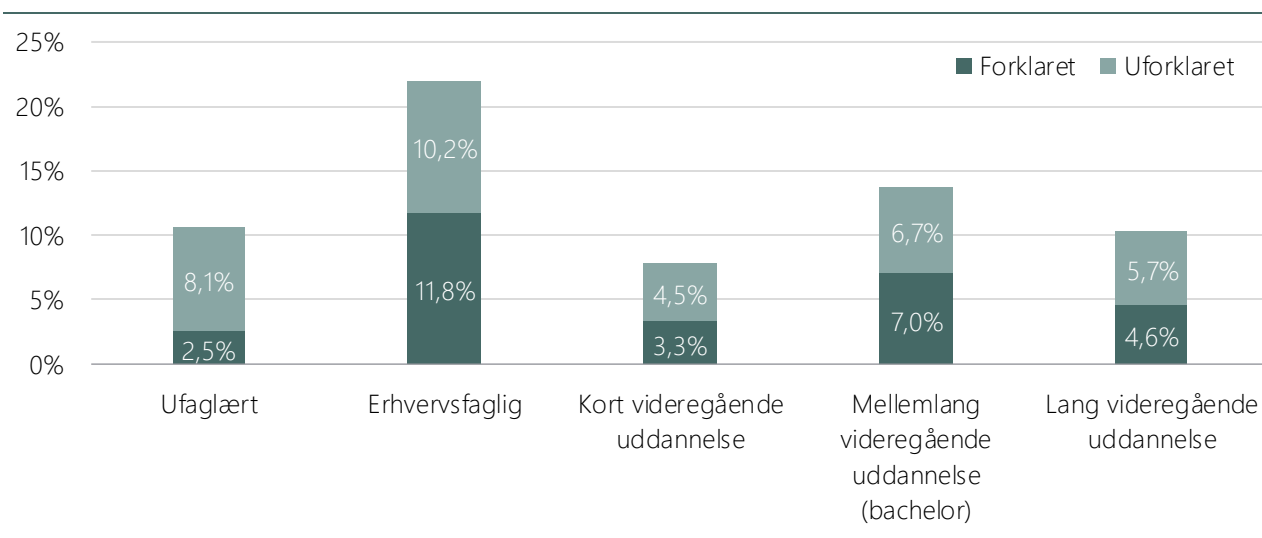
Anm: ^{1.5} angiver, at bidrag fra karakteristikum ikke er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau. Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke til totalen grundet afrunding.

1.2 Resultater opdelt på uddannelsesniveauer

Denne del af analysen undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder ansatte i banker og realkreditinstitutter for forskellige uddannelsesniveauer. Den overordnede lønforskel mellem mænd og kvinder er igen dekomponeret i en 'forklaret' del og en 'uforklaret' del, og resultaterne fremgår af Figur 3.

Den samlede bruttolønforskel er størst for gruppen med en erhvervsfaglig uddannelse (22,0 pct.) og mindst for gruppen af ansatte med en kort videregående uddannelse (7,8 pct.). De erhvervsuddannede er den uddannelsesgruppe med både højest 'forklaret' og 'uforklaret' lønforskel på hhv. 11,8 og 10,2 pct. De ufaglærte har den næsthøjeste 'uforklarede' lønforskel med 8,1 pct. Ufaglærte er samtidigt den gruppe, hvor mindst af lønforskellen kan forklares med en 'forklaret' lønforskel på 2,5 pct.

Figur 1. Dekomponering af bruttolønforskellen for forskellige uddannelsesgrupper, 2025



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Bidrag fra de enkelte baggrundskarakteristika til den forklarede lønforskel ses af Tabel 3 og bidrag til den uforklarede lønforskel findes i Tabel B.1 i Bilag B.

Af tabellen fremgår det fx, at arbejdsfunktion bidrager positivt og relativt højt til den forklarede del på tværs af alle uddannelsesgrupper. Det betyder, at mænd i gennemsnit varetager mere løngunstige arbejdsfunktioner end kvinderne på tværs af uddannelsesgrupperne. Hvis kvinder havde haft samme værdier som mænd, ville lønforskellen være mindre med et antal procentpoint svarende til bidragets størrelse.

Det fremgår omvendt at erhvervserfaring bidrager negativt til den forklarede del blandt både de ufaglærte, de erhvervsfaglige og gruppen af personer med en kort videregående uddannelse. Det betyder, at kvinder i gennemsnit har mere løngunstige niveauer af erhvervserfaring end mænd. Hvis kvinder havde haft samme værdier som mænd, ville lønforskellen have været større med et antal procentpoint svarende til bidraget størrelse.

Bidraget fra antal ansatte på 0 pct. til den forklarede lønforskel blandt mange af grupperne indikerer, at mænd og kvinder i gennemsnit arbejder i virksomheder med samme antal ansatte, hvorfor det ikke kan bidrage til at forklare forskelle eller, at antallet af ansatte på arbejdsstedet (og dermed eventuelle forskelle heri) ikke har betydning for lønnen i modellen (dvs. hvis lønafkastet af antal ansatte på arbejdsstedet er tæt på nul).

Tabel 3. Bidrag fra baggrundkarakteristika til den forklarede del af lønforskellen, opdelt på uddannelesgrupper.

	Ufaglært	Erhvervsfaglig	KVU	MVU+BA	LVU
Forklaret del (i alt)	2,5%	11,8%	3,3%	7,0%	4,6%
Erhvervs erfaring	-2,9%	-0,7%	-1,0%	1,2%	1,2%
Fravær	0,7%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%
Region (arbejdssted)	0,2%	0,3%	0,0%	-0,1%	-0,5%
Branche	-0,2%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
Antal ansatte (arbejdssted)	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Arbejdstid	-0,5%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%
Personaleansvar	1,1%	3,6%	1,3%	2,0%	1,5%
Arbejdsfunktion	4,3%	7,8%	3,5%	3,0%	1,4%
Civilstand	-0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Børn	-0,1%	0,1%	-0,2%	0,0%	1,8%
Barsel	-0,3%	-0,2%	-0,7%	0,0%	0,2%
Sygefravær	0,1%	0,3%	0,2%	0,3%	0,1%
Jobskifte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Anm.: Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke nødvendigvis til totalen grundet afrunding.

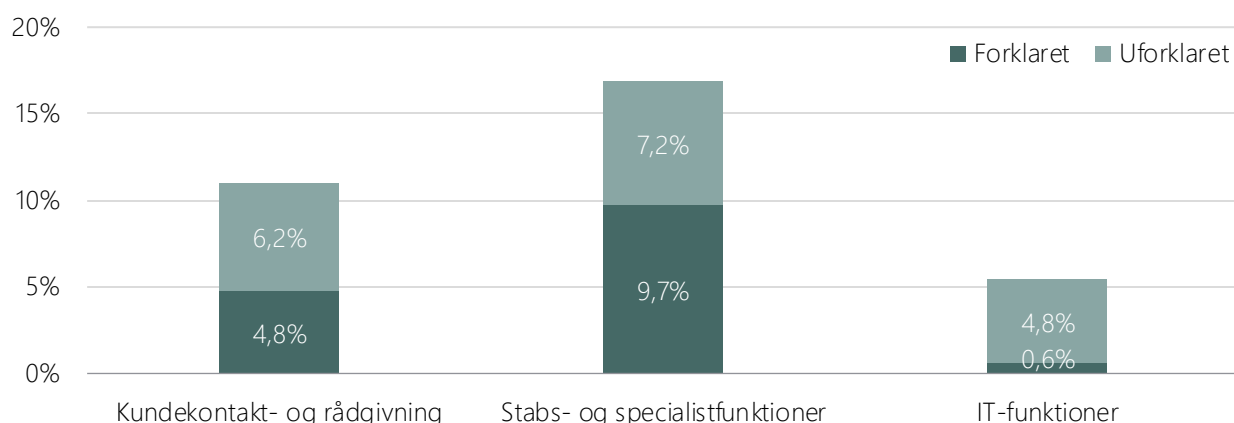
1.3 Resultater opdelt på arbejdsområder

Bruttolønforskellen er også dekomponeret for mandlige og kvindelige ansatte indenfor forskellige arbejdsområder i banker og realkreditinstitutter. Arbejdsområderne omfatter følgende: Kundekontakt og -rådgivning, stabs- og specialistfunktioner og IT-funktioner. Den overordnede lønforskel mellem mænd og kvinder er igen dekomponeret i en 'forklaret' del og en 'uforklaret' del, og resultaterne fremgår af Figur 2.

Den største bruttolønssforskel ses i gruppen af ansatte i stabs- og specialistfunktioner, hvor de mandlige ansatte i gennemsnit tjener 17 pct. mere end de kvindelige. Heraf er 7,2 pct. 'forklaret', mens 9,7 pct. er 'uforklaret', hvilket vil sige, at hvis kvinder havde haft samme baggrundskarakteristika som mænd, så ville lønforskellen, alt andet lige, være mindre (7 pct.). Det betyder at der stadig er en relativ høj 'uforklaret' lønforskel på 7 pct., hvilket giver indikationer på, at kvinder og mænd med samme karakteristika inden for dette arbejdsområde aflønnes forskelligt af disse, eller at der er andre uobserverbare forhold, der adskiller de to grupper, som der ikke tages højde for i analysen.

Den mindste lønforskel findes blandt ansatte i IT-funktioner med en lønforskel på 5,4 pct. Her er det blot 0,6 pct., der kan forklares, mens størstedelen således er 'uforklaret'. Det kan udover forskelle i lønafkast af baggrundsvariable mv., hænge sammen med, at vi i den samlede model for hele populationen ser, at faktorer som arbejdsfunktion er en af de stærkeste drivere til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder. Når analysen gentages indenfor et mere snævert arbejdsområde, frafalder variationen i disse karakteristika, og dermed falder også modelens samlede forklaringskraft. Med andre ord: når vi ser på mere homogene grupper af ansatte, forsvinder den variation, der ellers er med til at forklare lønforskellene i den samlede population — og derfor bliver den uforklarede del relativt større.

Figur 2. Dekomponering af bruttolønforskellen for forskellige arbejdsområder, 2025



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Denne pointe fremgår af Tabel 3. Arbejdsfunktion bidrager positivt og relativt højt til at forklare lønforskellen inden for arbejdsområderne "kundekontakt- og rådgivning" og "stabs- og specialistfunktioner". Det betyder ligesom det var tilfældet for de forskellige uddannelsesgrupper, at mænd i gennemsnit har mere løngunstige arbejdsfunktioner end kvinder blandt grupperne. Det fremgår også her, at erhvervs erfaring bidrager negativt til den forklarede del blandt de to grupper – hvilket indikerer at kvinder i gennemsnit reelt har mere løngunstige værdier af erhvervs erfaring end mænd.

Bidraget fra fx fravær, branche, antal ansatte mv. på 0 pct. til den forklarende del, som ses blandt alle grupper, indikerer, at mænd og kvinder i gennemsnit har samme værdier af disse karakteristika, hvorfor de ikke kan bidrage til at forklare forskellen eller, at disse karakteristika og de eventuelle forskelle heri ikke har betydning for lønnen i modellen (dvs. hvis lønafkastet for disse er tæt på nul). Bidrag fra de enkelte baggrundskarakteristika til den uforklarede lønforskel findes i Tabel B.2 i Bilag B.

Tabel 2 Bidrag fra baggrundskarakteristika til den forklarede del af lønforskellen, opdelt på arbejdsområder

	Kundekontakt og - rådgivning	Stabs- og specialistfunktioner	IT-funktioner
Forklaret del (i alt)	4,8%	9,7%	0,6%
Uddannelseslængde	0,6%	2,1%	-0,5%
Uddannelsesretning	0,2%	0,2%	0,7%
Erhvervs erfaring	-2,4%	-1,1%	1,0%
Fravær	0,3%	0,4%	0,1%
Region	0,0%	0,2%	-1,0%
Branche	-0,1%	0,0%	0,0%
Ansatte	0,0%	0,1%	0,3%
Arbejdstid	0,4%	0,3%	0,3%
Personaleansvar	1,4%	3,9%	0,4%
Arbejdsfunktion	4,4%	3,2%	-0,5%
Civilstand	0,0%	0,1%	0,0%
Børn	0,0%	0,1%	0,0%
Barsel	-0,3%	-0,1%	-0,3%
Sygefravær	0,2%	0,2%	0,0%
Jobskifte	0,0%	0,0%	0,0%

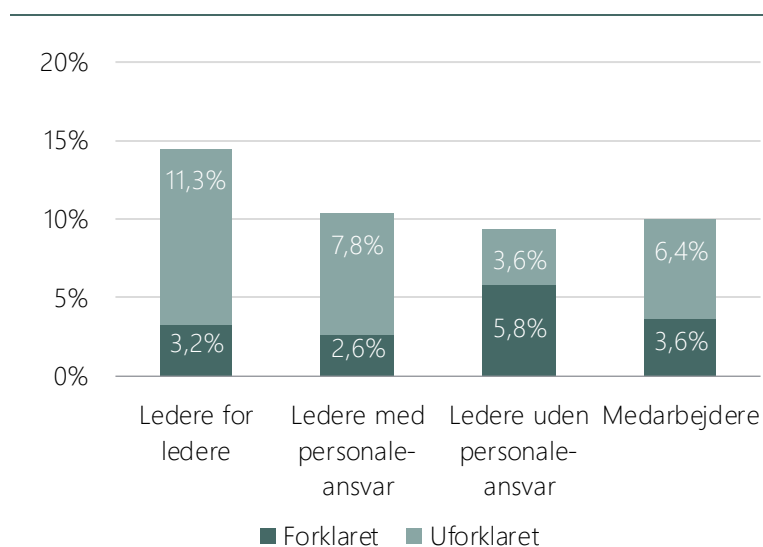
Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Anm.: Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke nødvendigvis til totalen grundet afrunding.

1.4 Resultater opdelt på ledelsesniveauer

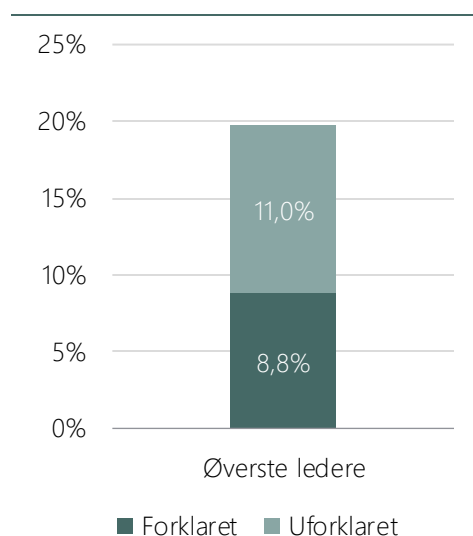
Dekomponerer man lønforskellen for mandlige og kvindelige ansatte med forskellige ledelsesniveauer fremgår det, bl.a., at en mandlig leder, som er leder for andre ledere, i gennemsnit tjener 14,5 pct. mere end en tilsvarende kvindelig leder. Her er der en 'uforklaret' lønforskel på hele 11,3 pct., jf. Figur 3a. Gruppen bestående af øverste ledere udgør en delmængde af alle personer, der er ledere for ledere. Det er ledere, der arbejder på virksomhedens øverste administrative plan – uanset virksomhedens størrelse og uanset arbejdets krav til færdighedsniveau. Lønforskellen mellem denne gruppe er på 19,8 pct. og her er der en 'uforklaret' lønforskel på knap 11 pct., jf. Figur 3b.

Figur 3a. Dekomponering af bruttolønforskellen for forskellige ledelsesniveauer, 2025



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Figur 3b. Dekomponering af bruttolønforskellen for øverste ledere, 2025



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Note: Øverste ledere er en delmængde af ledere for ledere.

Det er blandt gruppen af ledere uden personaleansvar – hvor lønforskellen samlet set er mindst mellem de mandlige og kvindelige ansatte – at den 'forklarede' lønforskel er størst (fraregnet 'Øverste ledere'). Her er den 'uforklarede' lønforskel således også mindst (3,6 pct.). Bidraget fra de enkelte baggrundskarakteristika til den forklarede del viser også her, at det er særligt, er jobfunktionen, der bidrager til at forklare lønforskelle. Hvis de kvindelige ledere uden personaleansvar havde haft samme løngunstige arbejdsfunktioner som mændene, da ville lønforskellen have været betydeligt mindre.

Det viser sig dog også, at både uddannelsesretning og arbejdsstedets region bidrager negativt til den forklarede del blandt ledere for ledere og blandt de øverste ledere. Det betyder, at hvis mændene havde haft samme løngunstige uddannelsesretninger og arbejdsstedsplacering som kvinderne, så ville lønforskellen mellem dem – alt andet lige være højere.

Bidrag fra de enkelte baggrundskarakteristika til den uforklarede lønforskel findes i Tabel B.3 i Bilag B.

Tabel 4 Bidrag fra baggrundskarakteristika til den forklarede del af lønforskellen, opdelt på ledelsesniveauer.

	Øversteleder (delmængde af ledere for ledere)	Ledere for ledere	Ledere med personale-ansvar	Ledere uden personale-ansvar	Medarbejdere
Forklaret del (i alt)	8,8%	3,2%	2,6%	5,8%	3,6%
Uddannelseslængde	1,3%	0,1%	0,1%	0,2%	1,4%
Uddannelsesretning	-1,0%	-0,5%	0,3%	0,0%	0,2%
Erhvervserfaring	3,0%	3,1%	0,3%	-0,1%	-2,8%
Fravær	0,4%	0,4%	0,0%	0,6%	0,3%
Region (arbejdssted)	-0,5%	-0,7%	-0,2%	-0,1%	0,1%
Branche	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
Antal ansatte (arbejdssted)	0,2%	-0,7%	-0,1%	0,0%	0,2%
Arbejdstid	0,0%	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,1%
Arbejdsfunktion	3,3%	0,3%	1,7%	4,4%	4,4%
Civilstand	-0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%
Børn	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%
Barsel	0,7%	0,3%	0,0%	0,4%	-0,3%
Sygefravær	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
Jobskifte	0,9%	0,8%	0,1%	0,0%	0,0%

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Anm.: Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke nødvendigvis til totalen grundet afrunding.

1.5 Resultater for nyuddannede

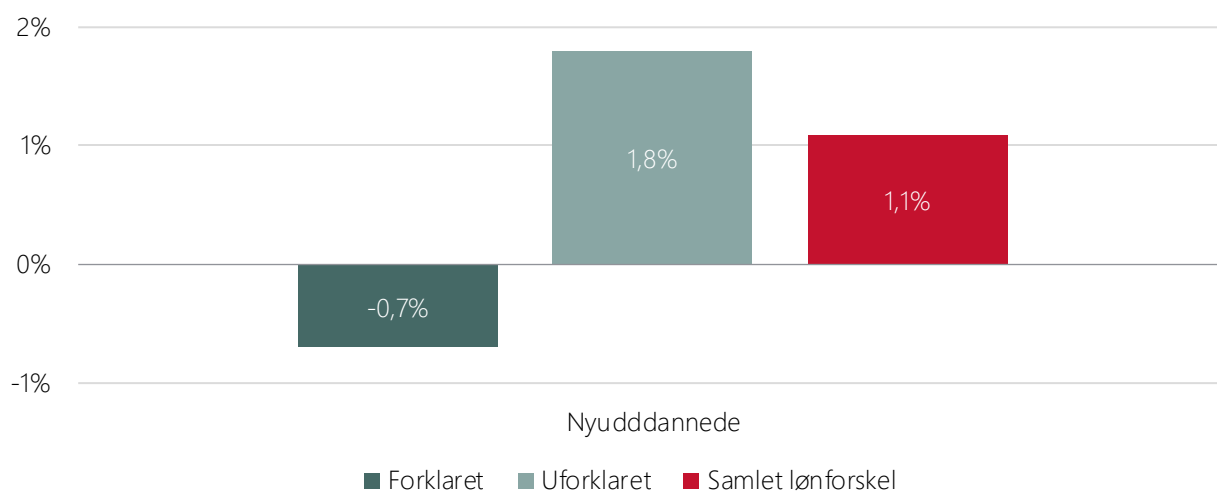
Når vi ser på gruppen af nyuddannede – dvs. personer, der afsluttede deres uddannelse i 2023 og ikke er indskrevet på en uddannelse i 2024 – viser analysen, at nyuddannede mænd i gennemsnit tjener 1,1 pct. mere end nyuddannede kvinder.

Den samlede lønforskel kan opdeles i to dele: en forklaret del på -0,7 pct. og en uforklaret del på 1,8 pct. En samlet negativ forklaret del viser, at de nyuddannede kvinder i gennemsnit har mere løngunstige karakteristika end mændene, selvom de altså i gennemsnit får en lavere løn. Bidraget fra de enkelte baggrundskarakteristika til den forklarede del i Tabel 5 peger fx på, at kvinderne har mere løngunstige uddannelseslængder end mændene.

At den uforklarede del nominelt udgør væsentligt mere end den forklarede del, kan blandt andet skyldes, at der blandt nyuddannede er meget begrænset variation i de karakteristika, der normalt forklarer lønforskelle – fx jobfunktion og erfaring mv. Da der blandt nyuddannede er relativt små forskelle i observerbare karakteristika, bidrager disse kun i begrænset omfang til den samlede lønforskel, hvilket medfører, at en større del af forskellen i dekomponeringen fremstår som uforklaret.

Bidrag fra de enkelte baggrundskarakteristika til den uforklarede lønforskel findes i Tabel B.4 i Bilag B.

Figur 4. Dekomponering af bruttolønforskellen for nyuddannede, 2025



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Tabel 3 Bidrag fra baggrundkarakteristika til den forklarede del af lønforskellen blandt nyuddannede

Nyuddannede	
Forklaret del (i alt)	-0,7%
Uddannelseslængde	-0,2%
Uddannelsesretning	-0,4%
Erhvervs erfaring	-0,9%
Fravær	0,0%
Region (arbejdssted)	-0,2%
Branche	-0,2%
Antal ansatte (arbejdssted)	-0,5%
Arbejdstid	0,3%
Civilstand	0,0%
Personaleansvar	0,2%
Arbejdsfunktion	1,2%
Børn	-0,2%
Barsel	-0,1%
Sygefravær	0,0%
Jobskifte	0,0%

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Anm.: Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke nødvendigvis til totalen grundet afrunding.

1.6 Data og metode

DATAGRUNDLAG

Analysen er lavet på baggrund af registerdata fra 2024 fra Danmarks Statistik. Konkret drejer det sig om data fra følgende registre:

- Befolkningsregisteret (BEF).
- Uddannelsesregisteret (UDDA).
- Lønstatistikken (LONN).
- Arbejdsmarkedsregnskabet (AMRUN).

Analysen er afgrænset til personer, som er ansatte i banker og realkreditinstitutter. Afgrænsningen er foretaget igennem Danmark Statistiks Branchekode (DB07), og omfatter følgende brancher:

- 641900: Banker, sparekasser og andelskasser
- 649210: Realkreditinstitutter
- 661900: Andre hjælpetjenester i forbindelse med finansiel formidling

Ydermere afgrænses genstandsfeltet for analysen på følgende måde:

- Medtager kun ansættelsesforhold for personer, som er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året.
- Kun ansættelsesforhold for personer i alderen 25-59 år.
- Ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover) er frasortet.
- Medtager kun arbejdsfunktioner, hvor der er minimum 25 ansatte af hvert køn³.

Ansættelsesforhold af meget kort varighed eller med ganske få ugentlige timer og ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt at afgøre antallet af mulige arbejdstimer, indgår ikke. Lønstatistikken omfatter kun lønmodtagere ansat på "normale vilkår". Ansættelsesforhold for følgende grupper af lønmodtagere indgår derfor heller ikke:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lign.
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnet
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler

For mere detaljeret information om lønstatistikken, se Danmarks Statistik⁴ eller VIVE⁵.

LØNBEGREB

Analysen anvender lønbegrebet *standardberegnet månedsfortjeneste*. Standardfortjenesten er ifølge Danmarks Statistik det lønbegreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver og er uafhængig af, hvor meget fravær den enkelte medarbejder har haft. Se boksen nedenfor for en uddybning af lønelementerne i lønbegrebet.

³ Dette sikrer robusthed i analysen, sådan at der fx ikke kun er 1 kvinde og 25 mænd i én arbejdsfunktion.

⁴ Dokumentation for lønstatistikken: <https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Dokumentation/hoejkvalitetsvariable/loenstatistik-for-den-private--statslige-og-kommunale-sektor>

⁵ VIVE (2020), *Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*: <https://www.vive.dk/media/pure/15412/4699770>

Oversigt over lønelementer, der indgår i den standardberegnete månedsfortjeneste

Inkluderede lønelementer:

- Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttotrækordning
- + Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)
- + Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejsetillæg, snetillæg)
- + Ferie- og søgnehelligdaysbetalinger
- + Særlig feriegodtgørelse
- + Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge mv.)
- + Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelivspræmie, ATP mv.)

Lønningerne i lønstatistikken fremskrives vha. Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks (SBLON2) til niveauet per tredje kvartal 2025. Fremskrivningen tager højde for forskelle i lønstigningstakten på sektor- og arbejdsfunktionsniveau.

I dekomponeringsanalysen indgår månedslønnen ved den naturlige logaritme, hvorved koefficienter kan aflæses som procentvise afvigelser.

METODE: DEKOMPONERING

Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden beregner, hvor stor en andel af den observerede gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder, der kan forklares af observerede forhold, som for eksempel uddannelse og erfaring på arbejdsmarkedet, og hvor stor en del af lønforskellen, der ikke umiddelbart kan forklares. Med andre ord, så undersøger metoden i hvor høj grad lønforskellen er et resultat af:

- At mænd og kvinder har forskellige målbare karakteristika ('forklaret' del)
- At mænd og kvinders lønafkast af disse karakteristika er forskellige samt uobserverbare forhold ('uforklaret' del)

Dekomponeringen af lønforskellen foregår i to trin. I det første trin udføres en regressionsanalyse for hhv. mænd og kvinder, hvorefter regressionsestimerne dernæst bruges til at dekomponere lønforskellen i en 'forklaret' del og 'uforklaret' del. Den forklarede del, er den del af lønforskellen, der kan forklares ved forskelle i mænd og kvinders observerede karakteristika, hvor den uforklarede del er den korrigerede lønforskel mellem mænd og kvinder, som er den resterende del, der ikke kan forklares ved forskelle i de observerede forklarende karakteristika.

INKLUDEREDE BAGGRUNDSVARIABLE

Tabel 4 giver et overblik over de baggrundsvariable, som er medtaget i dekomponeringsanalysen. Alle disse stammer fra registre ved Danmarks Statistik. Et yderligere overblik over de enkelte grupperinger fremgår af Bilag A.

Tabel 4. Inkluderede baggrundsvariable fra Danmarks Statistik

KATEGORI	VARIABLE (NAVN I REGISTERDATA)	GRUPPERING
Uddannelsesforhold	Uddannelseslængde	Kontinuert
	Uddannelsesretning	Kategorisk
Arbejdsforhold	Erhvervs erfaring	Kontinuert
	Branche (BRAARB)	Kategorisk
	Arbejdsfunktion (DISCO)	Kategorisk
	Personaleansvar (JOBST)	Kategorisk
	Antal ansatte (BESKARB)	Kategorisk
	Arbejdstid (TIMUGE)	Kategorisk
	Fravær (TIMFRA)	Kontinuert
	Region (KOMARB)	Kategorisk
	Antal jobskifte (i perioden 2015-2024)	Kontinuert
	Barsel (måneder i perioden 2018 til 2023)	Kontinuert
	Sygefravær (måneder i perioden 2018 til 2023)	Kontinuert
Familieforhold	Antal hjemmeboende børn	Kontinuert
	Alder på yngste hjemmeboende barn	Kategorisk
	Civilstatus (enlig/gift)	Kategorisk

Bilag A

GRUPPERINGER AF KATEGORISKE ANALYSEVARIABLE

Uddannelsesretning

Audio-visuel teknik og medieproduktion
Bygge- og anlægsteknik
Erhvervsøkonomi, administration og jura
Forsvar, politi og sikkerhed
Grundskole
Gymnasiale uddannelser
Humanistisk
Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)
Jordbrug, skovbrug og fiskeri
Kunstnerisk
Mekanik, jern og metal
Naturvidenskab
Samfundsvidenskab
Service
Social og sundhed
Studiefag uoplyst
Teknik, teknologi og industriel produktion
Transport
Undervisning og læring

Branche

Banker og Sparekasse
Realkreditinstitutter
Andre hjælpetjenester i forbindelse med finansiell formidling

Arbejdsfunktion (med mindst 25 medlemmer af hvert køn)

Afvikling af handel med værdipapirer og valuta (back office)
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde ikke klassificeret andetsteds
Almindeligt kontorarbejde
Analytikerarbejde inden for finans og forsikring
Analytikerarbejde inden for ledelse og virksomhedsorganisation
Andet arbejde inden for forretningsservice
Andet arbejde med databaser og netværk
Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
Andet juridisk arbejde
Arbejde inden for reklame og marketing
Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR
Arbejde med både erhvervs- og privatkunder – standardprodukter
Arbejde med erhvervs-kunder – standardprodukter
Arbejde med kreditbevilling og -analyse

Arbejde med overordnet IT-arkitektur
Arbejde med statistik og matematik
Arbejde med udvikling og vedligeholdelse af bank- og forsikringsprodukter
Arbejde med virksomhedsstrategi/policy
Brugersupportarbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi
Chef- og direktionsssekretærarbejde
Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
Generel rådgivning af erhvervskunder inden for finans og forsikring
Generel rådgivning af privatkunder inden for finans og forsikring
Handel med værdipapirer og valuta
IT-projektstyring
Journalistisk arbejde
Kundebetjening og kassererarbejde i pengeinstitutter
Ledelse af hovedaktiviteten inden for finans- og forsikringsområdet
Regnskabsarbejde
Revisions- og regnskabscontrollerarbejde
Rådgivning af storkunder og private banking kunder inden for finans og forsikring
Rådgivning inden for specialområde som investering, valuta og formue
Rådgivning og programmering inden for softwareudvikling
Systemadministration
Vedligeholdelse og dokumentation af software
Virksomhedsledelse af tværgående funktioner
Vurderings- og takseringsarbejde

Jobstatus (personaleansvar)

Elever o.l.
For almindelige medarbejdere
For ledere af en eller flere grupper
For medarbejdere der ikke har ledelsesfunktioner, men har et væsentligt selvstændigt ansvar

Antal ansatte på arbejdspladsen

0
1-9
10-49
250-999
50-249
Mindst 1000

Antal aftalte timer per uge

Under 30
30-36
37
Mindst 38

Alder på yngste hjemmeboende barn

0-2 år
3-6 år
7-17 år
Ingen hjemmeboende børn

Civilstatus

Enlig
Gift/Samlevende

Arbejdsstedets region

Hovedstaden
Midtjylland
Nordjylland
Sjælland
Syddanmark

Ledelsesniveau

Øverste ledere (delmængde af leder for ledere)
Leder for ledere
Leder med personaleansvar
Leder uden personaleansvar
Medarbejdere

Arbejdsområde

Kundekontakt og -rådgivning
IT
Stabs- og specialistfunktioner

Bilag B

Tabel B.1. Bidrag fra karakteristika til 'uforklaret' del. Opdelt på uddannelsesgrupper.

	Ufaglært	Erhvervsfaglig	KVU	MVU+BA	LVU
Uforklaret del (i alt)	8,1%	10,2%	4,5%	6,7%	5,7%
Erhvervserfaring	22,3%	11,5%	5,9%	3,1%	4,8%
Fravær	0,0%	-1,0%	-0,3%	-0,9%	-0,9%
Region (arbejdssted)	0,3%	-0,1%	-0,2%	0,0%	0,7%
Branche	1,2%	1,3%	-1,6%	0,3%	0,6%
Antal ansatte (arbejdssted)	-1,2%	-0,2%	0,0%	-0,3%	0,0%
Arbejdstid	-12,1%	-7,7%	-3,3%	-4,6%	-2,6%
Personaleansvar	0,3%	-1,7%	0,4%	0,2%	0,3%
Arbejdsfunktion	1,4%	0,5%	-0,7%	0,7%	0,0%
Civilstand	0,5%	0,6%	0,5%	0,6%	0,5%
Børn	-0,2%	-0,2%	0,1%	-0,1%	1,8%
Barsel	-0,6%	0,2%	0,3%	-0,1%	-0,4%
Sygefravær	-0,2%	-0,1%	-0,2%	-0,2%	0,0%
Jobskifte	3,2%	-0,4%	-0,8%	-1,6%	-2,4%
Konstantled	-6,6%	7,3%	4,4%	9,4%	3,3%
Antal observationer	2.080	6.716	7.640	8.620	10.563

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Anm.: En markering med fed betyder, at bidrag fra karakteristikum er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau. Afrunding kan medføre, at den forklarede del og den uforklarede ikke summer til den samlede bruttolønsforskel. Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer nødvendigvis heller ikke til totalen grundet afrunding til nærmeste hele tal.

Tabel B.2. Bidrag fra karakteristika til 'uforklaret' del. Opdelt på arbejdsområder.

	Kundekontakt og - rådgivning	Stabs- og specialist- funktioner	IT-funktioner
Uforklaret del (i alt)	6,2%	7,2%	4,8%
Uddannelseslængde	-3,8%	-10,9%	-7,4%
Uddannelsesretning	0,6%	8,2%	3,0%
Erhvervserfaring	7,4%	5,1%	-1,7%
Fravær	-0,5%	-0,5%	-0,9%
Region	-0,1%	-0,5%	1,0%
Branche	-0,3%	-0,3%	-0,4%
Ansatte	-0,4%	-0,1%	0,1%
Arbejdstid	-0,1%	-2,9%	3,9%
Personaleansvar	-0,1%	-0,2%	0,5%
Arbejdsfunktion	-6,0%	-3,4%	-3,5%
Civilstand	0,6%	0,8%	0,7%
Børn	0,6%	0,3%	-0,9%
Barsel	0,2%	-0,2%	0,5%
Sygefravær	-0,2%	-0,1%	0,3%
Jobskifte	-0,2%	-2,2%	-1,5%
Konstantled	8,5%	14,1%	11,3%
Antal observationer	16.742	14.088	4.814

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

Anm.: En markering med fed betyder, at bidrag fra karakteristikum er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau. Afrunding kan medføre, at den forklarede del og den uforklarede ikke summer til den samlede bruttolønsforskel. Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer nødvendigvis heller ikke til totalen grundet afrunding til nærmeste hele tal.

Tabel B.3. Bidrag fra karakteristika til 'uforklaret' del. Opdelt på lederniveau.

	Øverste leder (del- mængde af leder for leder)	Leder for ledere	Leder med per- sonale- ansvar	Leder uden per- sonale- ansvar	Medarbejder
Uforklaret del (i alt)	11,0%	11,3%	7,8%	3,6%	6%
Uddannelseslængde	-34,9%	-32,3%	-19,7%	-13,2%	-9,8%
Uddannelsesretning	33,8%	20,9%	7,0%	2,3%	0,2%
Erhvervs erfaring	10,4%	-2,5%	0,0%	8,6%	4,9%
Fravær	1,0%	0,0%	0,8%	-0,7%	-0,6%
Region (arbejdssted)	-8,3%	-3,9%	0,4%	0,6%	-0,1%
Branche	7,8%	1,3%	0,3%	-0,2%	0,2%
Antal ansatte (arbejdssted)	2,3%	-0,5%	0,0%	-0,1%	-0,2%
Arbejdstid	-8,7%	-8,4%	3,5%	-8,6%	0,2%
Arbejdsfunktion	-0,2%	7,7%	0,6%	-2,0%	-0,1%
Civilstand	-0,8%	-2,0%	1,7%	-0,1%	0,7%
Børn	1,1%	0,3%	-0,1%	0,1%	0,6%
Barsel	-2,4%	0,4%	-0,1%	-0,4%	0,1%
Sygefravær	-0,2%	-0,3%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
Jobskifte	-5,9%	-5,0%	-1,7%	-1,1%	-0,6%
Konstantled	16,1%	35,6%	15,2%	19,3%	10,9%
Antal observationer	1.242	2.260	1.759	4.526	27.029

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

Anm.: En markering med fed betyder, at bidrag fra karakteristikum er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau. Afrunding kan medføre, at den forklarede del og den uforklarede ikke summer til den samlede bruttolønsforskel. Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer nødvendigvis heller ikke til totalen grundet afrunding til nærmeste hele tal.

Tabel B.4. Bidrag fra karakteristika til 'uforklaret' del. Blandt nyuddannede.

	Nyuddannede
Uforklaret del (i alt)	1,8%
Uddannelseslængde	13,5%
Uddannelsesretning	8,5%
Erhvervs erfaring	2,0%
Fravær	0,1%
Region (arbejdssted)	-0,2%
Branche	-2,4%
Antal ansatte (arbejdssted)	-0,3%
Arbejdstid	8,8%
Civilstand	0,1%
Personaleansvar	11,3%
Arbejdsfunktion	-11,2%
Børn	1,3%
Barsel	0,1%
Sygefravær	-0,3%
Jobskifte	1,2%
Konstantled	-30,6%
Antal observationer	1.117*

“ Vi har skabt HBS Economics for at
levere viden, der kan udvikle og
fremtidssikre velfærdssamfundet

HBS ECONOMICS

er et af Nordens førende samfundsøkonomiske konsulenthuse. Vi rådgiver offentlige myndigheder, interesseorganisationer, private virksomheder og internationale organisationer. Ved at bygge bro mellem faglig viden, empiriske resultater og den politiske virkelighed leverer vi anvendelsesorienterede analyser, som er veldokumenterede og klart formidlet.