

nemlig at den værdi, som betegnes som et løngode i dag, er meget uvis, og vi kan derfor støtte intentionerne om, at beskatning skal ske, når man ved, hvad værdien er.

Et stykke hen ad vejen, men ikke helt, det medgiver vi, vil skatteprovenuet modsvares delvist af fjernelsen af selskabets skatteret.

Vi kan også tilslutte os tanken om, at ordningen – det ser vi som det gode i dette her i modsætning til de tidligere fremsatte lignende forslag – skal være et led i selskabets generelle personalepolitik, og at det ikke er noget, der er forbeholdt eller kan misbruges af hovedaktionærer eller af en lille håndfuld ledende medarbejdere.

Den øvre grænse på 5 pct. af virksomhedens lønsum, som er nævnt i kommentarerne, kunne vi måske tænke os at skærpe, så det var 5 pct. af den enkelte medarbejders løn, der var beregningsgrundlag for det, og herved ville enhver mulighed for store spekulationer være ryddet af bordet, og derfor vil forslaget kunne tjene et sundt og godt formål.

#### **Kim Behnke (UP):**

Vi er på mange måder et lidt stenalderagtigt samfund i Danmark, i hvert fald når det gælder nye metoder til at aflønne medarbejdere på.

Ude i den store verden har man for længst opdaget, at hvis man skal have virksomhedens ejere, medarbejdere og ledelse til at have fælles interesser, så er man nødt til at finde nye metoder til at aflønne folk på.

Ejerne, hvad enten det er eneejere eller aktionærer, er interesseret i, at virksomheden på lang sigt har en fornuftig økonomisk udvikling. Direktøren eller direktionen, hvis der er flere, kan være interesseret i at opnå nogle hurtige, flotte præsentationer, årsregnskaber osv., der ser flotte ud, hvorefter de hopper videre til den næste stilning.

Medarbejderne kan være interesserede i hurtige gevinster, f.eks. i form af akkordlønninger osv., som giver ekstra penge i kassen her og nu, men som f.eks. betyder, at maskineri, medarbejdere osv. hurtigere bliver nedslidt.

Der er en metode til at bringe de tre interesser på fælles spor, og det er, at man aflønner folk med aktieoptioner.

For ved at man først får værdien på et senere tidspunkt, er alle lige pludselig interesseret i, at det skal gå virksomheden godt frem til det senere tidspunkt.

Det er derfor, man har opfundet aktieoptioner i USA, for man kunne se, at der var mange af de

her smarte direktører, der udelukkende brugte en virksomhed som trin på stigen på vej mod den næste. Man oplevede oppustninger af værdier og efterfølgende store kursfald, når direktøren var hoppet videre til den næste virksomhed, og det var ikke i ejernes, altså aktionærernes interesse.

Men hvis vi skal kunne benytte aktieoptioner til at aflønne folk, der ikke kun er den smarte direktør med den store BMW, men også damen, der gør rent på kontoret efter fyraften, og dem, der står ude ved transportbåndet, så er vi nødt til at sørge for, at de mennesker har en tillid til, at den løn, de har fået udbetalt i form af en option, også bevarer en værdi. Og da det specielt er IT-industrien, der har benyttet disse optioner, også af andre grunde end dem, jeg lige har nævnt, nemlig, som flere har været inde på, i en opstartfase, hvor man simpelt hen ikke har haft råd til at udbetale høje lønninger til dygtige IT-medarbejdere, så har de i stedet for fået aktieoptioner.

Men netop inden for den industri har man jo oplevet, at der kan være markante kursudsving. Jeg nævnte under en kort bemærkning en virksomhed, hvor kursen simpelt hen gik i nul, og det ville jo være katastrofalt for de medarbejdere, som har haft for stor en del af deres private formue placeret i nogle aktier, som så er gået i nul.

Så kunne de medarbejdere selvfølgelig bare skynde sig at sælge aktierne, mens de er i høj kurs, og ud over at vi af skattemæssige grunde ikke er interesseret i det, så har mange virksomheder også bestemmelser om, at aktierne først kan sælges efter et vist stykke tid for at opnå de fordele, jeg nævnte tidligere.

Der er vi altså nødt til at erkende, at så må beskatningen af denne her aflønningsform være en anden end beskatningen af en almindelig lønningsspose med almindelige danske penge, som man jo til trods for inflation osv. er nogenlunde sikker på hvad er værd. Det er man ikke, når man har fået en aktieoption.

Derfor synes jeg, at forslaget, som vi har foran os, bør bruges til, at vi får fremmet anvendelsen af optioner og warrants i Danmark. Jeg synes, det er synd, at dansk erhvervsliv, hvad det her angår, halter bagud. Jeg synes, det er synd, at der er så mange virksomheder, og ikke mindst også repræsentanter for fagbevægelsen, ledernes organisation osv., der er alt for tilbageholdende med at lave aftaler på det her område.