

Det, der forsvandt for mig, var spørgsmålet om, hvorvidt andre medarbejdere ikke også skulle have ret til aktieoptioner. Det ligger jo i loven, at det står firmaerne frit for selv at aftale med medarbejderne, om de skal have ret til aktieoptioner eller ej, og om de kan tage dem med sig ved afskedigelse. Det ligger i lovens § 8, stk. 2, at medarbejdere kan tage deres aktieoptioner med sig, hvis de forlader firmaet. Det kan firmaerne frit aftale i hvert enkelt tilfælde.

Kl. 16.05

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Hr. Bent Bøgsted bemærkede, at vi kunne risikere, at virksomheder undlader at flytte til Danmark, hvis vi har for restriktive optionsordninger, og at danske virksomheder omvendt måske kunne finde på at flytte ud af landet.

Jeg vil lige spørge hr. Bent Bøgsted: Er det ikke lidt underligt, at de udenlandske virksomheder, som kommer til Danmark, hovedsagelig er virksomheder inden for erhvervsområder, hvor man i udpræget grad benytter sig af aktieoptioner? De vælger altså at flytte til Danmark på trods af den retspraksis, der er under udvikling, men som nu bliver ændret med lovforslaget, hvorimod de danske virksomheder, som flytter til udlandet, primært er nogle, som aldrig har gjort brug af aktieoptioner.

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Til det kan jeg sige, at de udenlandske virksomheder, der er flyttet til Danmark, flyttede jo til Danmark, før der var tale om, at der kunne komme en dom om, at man kunne tage sine aktieoptioner med sig, hvis man selv sagde op. Om virksomhederne stadig ville flytte til Danmark, hvis der faldt en dom om, at alle medarbejdere skulle have ret til at tage aktieoptioner med sig, når de selv sagde op, kan jeg af gode grunde ikke sige noget om, for det er selvfølgelig kun virksomhederne selv, der kan afgøre det.

I den forbindelse kan jeg lige nævne, at af de lande, vi sammenligner os med, har Tyskland ingen lovregulering; i England beholder man aktieoptionerne ved fyring efter mindst 3 års ansættelse, men man kan ikke tage dem med sig, hvis man selv siger op; i Frankrig kan man beholde aktieoptionen, hvis der er tale om fyring, invaliditet og dødsfald, men man kan ikke tage dem med sig, hvis man selv siger op, og USA, Østrig, Belgien, Sverige og Finland har ingen

ordninger. Det er alle sammen lande, vi normalt sammenligner os med.

Hvis vi lavede en ordning om, at medarbejderne frit kunne tage deres optioner med sig, når de selv sagde op, ville Danmark komme til at stå med en særordning, der ikke er sammenlignelig med noget i andre lande, og det tror jeg ville skade Danmark.

Den fg. formand (Inge Dahl-Sørensen):

Tak til hr. Bent Bøgsted, og så er det hr. Lars Barfoed som ordfører.

Lars Barfoed (KF):

Det har længe været et konservativt ønske at få gennemført en lovgivning om aktieoptionsordninger. Derfor er vi også meget tilfredse med, at beskæftigelsesministeren efter et grundigt udvalgsarbejde nu har fremsat dette lovforslag, og jeg skal allerede nu afsløre, at Det Konservative Folkeparti agter at stemme for lovforslaget.

Det er jo sådan, at vi har et behov for at skabe vækst i dette land, og det har igen noget at gøre med, at vi skal skabe gode rammevilkår for virksomhederne, ikke mindst for de virksomheder, der vil skabe udvikling gennem f.eks. forskning. I den forbindelse er der en række virksomheder, som gerne vil benytte sig af aktieoptionsordninger, så de kan fastholde medarbejderne i længere projektførelser, f.eks. i forbindelse med forskning, og her har vi manglet en afklaring af retstilstanden. Det har simpelt hen ikke været klart, hvad retstilstanden er for medarbejdere, der har aktieoptionsordninger, især i forbindelse med fratrædelse.

For det første har der været et behov for en afklaring af retstilstanden. Problemet var helt konkret, i hvilken udstrækning og på hvilken måde funktionærloven regulerer disse aktieoptionsordninger. Det får vi nu en afklaring på, idet vi får en særskilt lovgivning om aktieoptionsordninger og samtidig gennemfører en ændring af funktionærloven, så disse ordninger ikke er reguleret den vej rundt, men er reguleret i den specielle lov, vi nu gennemfører, og som omfatter alle medarbejdere, ikke blot funktionærer.

Kl. 16.10

Det andet, der var vigtigt – altså ud over en afklaring af retstilstanden – var at få skabt sådanne vilkår for aktieoptionsordninger, at optionerne kan anvendes sådan, som de er tiltænkt, nemlig med netop det formål at skabe et incitament for medarbejderne til at blive i virksomheden i en længere årrække. Det er jo først og