

virksomheder, som f.eks. i forbindelse med forskningsprojekter har behov for at sikre så godt som muligt, at nogle medarbejdere bliver i virksomheden i en længere årrække, og at optionsordninger i den forbindelse er et godt instrument, som har fordele for både medarbejderne og virksomheden.

(Kort bemærkning).

Lene Jensen (S):

Nu er der altså også andre måder at fastholde medarbejdere på, hvis det endelig er det, det kommer an på. Hvis det f.eks. er et konkret forskningsprojekt, vil jeg foreslå en projektansættelse eller en kontrakt eller noget lignende, og hvis det drejer sig om, at man er bange for, at medarbejderne tager noget konkret viden med sig, er der måske en eller anden form for konkurrenceklausul, man kunne grave sig frem til på trods af de ændringer, der er lavet. Der er sådan set masser af måder, man kan fastholde sine medarbejdere på.

Det er klart, at det selvfølgelig også handler om loyalitet over for virksomheden, og det er noget af det, der gør, at jeg synes, det er interessant at kigge på området. Men jeg finder det altså temmelig urimeligt, at hvis man af en eller anden årsag får behov for eller mulighed for eller ligefrem lyst til at skifte job, skal man frasige sig de rettigheder, man har forhandlet til sig. Det synes jeg simpelt hen ikke er rimeligt.

(Kort bemærkning).

Lars Barfoed (KF):

Jamen hvis man fratræder sin stilling, fordi man selv siger op, har man jo bidraget til en vækst i virksomheden frem til det tidspunkt, hvor man siger op, og kan vi så ikke være enige om, at i det omfang man har udnyttet sine rettigheder til at købe aktier i den periode, man har været ansat, har man også den aktiepost, når man forlader virksomheden, og har dermed også en gevinst svarende til den periode, man har bidraget til virksomhedens vækst, og endda aktier, som kan stige i værdi, efter at man forlader virksomheden? På den måde er der balance i forslaget, er fru Lene Jensen ikke enig i det?

(Kort bemærkning).

Lene Jensen (S):

Nej, det er fru Lene Jensen ikke. Hun er enig i den første del, som handler om, at hvis man har udnyttet sine rettigheder og på et senere tidspunkt holder op, har man så at sige fået udbetalt

det, man skulle have, og som man havde aftalt sig til. Men problemet opstår, når man har fået stillet i udsigt, at man kan opnå nogle fordelagtige vilkår på et tidspunkt. Hvis man bliver fyret, har man dem alligevel, men hvis man af den ene eller den anden årsag siger op, må man frasige sig rettighederne, og det er deri, urimeligheden ligger.

Jeg taler ikke for, at man under alle omstændigheder skal forgyldes fra ende til anden, hvis man siger op. Jeg taler sådan set bare for, at man skal have det, som jeg og åbenbart også domstolene synes, man retteligen har krav på.

Så kan man sige: Jamen de kan jo lade være med at sige op. Ja, det kan de, men jeg har godt nok hørt om tilfælde, hvor man sammen med sin arbejdsgiver finder nogle mindelige ordninger, der gør, at man kan bringe sit ansættelsesforhold til ophør, og jeg har også hørt, at man kan finde sig et vildt fedt job, så man vælger at sige op. Her kommer der bare den dimension ind i det, at man skal give afkald på noget, og det er altså det, jeg ikke synes er rimeligt.

Bent Bøgsted (DF):

Formålet med lovforslagene er kort og godt at forbedre vilkårene for udbredelse af købe- eller tegningsrettigheder til aktier.

Inden for bestemte brancher er det udbredt at tilbyde medarbejderne aktieoptioner. Det kan være en fordel for medarbejderen, fordi vedkommende får mulighed for at få en god ekstraindtjening ud over lønnen, og det er samtidig en fordel for virksomheden, fordi det giver mulighed for at knytte nøglemedarbejdere tættere til virksomheden. Hvis den ledende videnskabsmand i et biotekfirma, den kreative leder i et reklamebureau eller systemudvikleren i et it-firma forlader deres virksomheder med dags varsel, kan det let medføre konkurs og tab af arbejdspladser, men den risiko formindskes med aktieoptioner, da man for at få fornøjelsen af dem typisk skal have været ansat i 3 til 5 år.

Aktieoptionsordningen benyttes især af ledere og specialister, sjældent af øvrige medarbejdere. Derfor er det også nødvendigt med faste regler, og de bliver fastsat med dette lovforslag. Man får sine aktieoptioner med sig, hvis man bliver afskediget, men hvad nu hvis man selv siger sit job op eller hæver ansættelsesforholdet? Er det så rimeligt, at man skal kunne tage sine aktieoptioner med sig og dermed nyde godt af, hvad andre frembringer af resultater, og på den måde lave en form for aktieoptionsshopping?