

**BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
CÔNG TY TNHH MTV CUNG ỨNG NHÂN LỰC QUỐC TẾ VÀ THƯƠNG
MẠI (SONA)**

PHƯƠNG ÁN CỔ PHẦN HÓA

**CÔNG TY TNHH MTV CUNG ỨNG NHÂN LỰC QUỐC TẾ
VÀ THƯƠNG MẠI - SONA**

Hà Nội, tháng 3 năm 2015

MỤC LỤC

	Trang
I. CĂN CỨ PHÁP LÝ CỔ PHẦN HÓA	
1. Cơ sở pháp lý của việc cổ phần hóa	4
2. Ban chỉ đạo cổ phần hóa	5
3. Tổ giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hóa	5
4. Đơn vị kiểm toán Báo cáo tài chính	6
5. Đơn vị xác định giá trị doanh nghiệp để cổ phần hóa	6
6. Thuật ngữ và từ viết tắt	6
II. THỰC TRẠNG CỦA CÔNG TY TẠI THỜI ĐIỂM XÁC ĐỊNH GIÁ TRỊ DOANH NGHIỆP	
1. Thông tin cơ bản về Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại	6
2. Lịch sử hình thành và phát triển	7
3. Ngành nghề kinh doanh	8
4. Cơ cấu tổ chức trước cổ phần hóa	8
5. Năng lực và kinh nghiệm	16
6. Tình hình hoạt động kinh doanh	19
7. Tình hình tài chính, kết quả sản xuất kinh doanh trước khi cổ phần hóa	21
8. Những kết quả đạt được và chưa đạt được	23
III. GIÁ TRỊ THỰC TẾ CỦA DOANH NGHIỆP	
1. Giá trị thực tế của doanh nghiệp	24
2. Các vấn đề cần tiếp tục xử lý	25
IV. HÌNH THỨC CỔ PHẦN HÓA, VỐN ĐIỀU LỆ, CƠ CẤU VỐN ĐIỀU LỆ, GIÁ KHỞI ĐIỂM VÀ PHƯƠNG THỨC CHÀO BÁN CỔ PHẦN	
1. Mục tiêu yêu cầu cổ phần hóa	25
2. Hình thức cổ phần hóa	25
3. Vốn điều lệ và tỷ lệ cổ phần chào bán cho các cổ đông	25
4. Phương thức phát hành cổ phần và giá khởi điểm	27
5. Chào bán cổ phiếu ra công chúng	30
6. Lộ trình thực hiện	30
7. Xử lý cổ phần không bán hết	31

8. Quản lý và sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa	31
9. Chi phí cổ phần hóa	32
V. PHƯƠNG ÁN HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH SAU CỔ PHẦN HÓA	
1. Thông tin doanh nghiệp sau cổ phần hóa	33
2. Phương án sản xuất kinh doanh sau cổ phần hóa	33
3. Kế hoạch sắp xếp và tuyển dụng lao động	35
4. Phương án chia số dư bằng tiền của quỹ khen thưởng, phúc lợi	40
VI. DỰ THẢO ĐIỀU LỆ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN	40
VII. ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ	41

Thuật ngữ và từ viết tắt

- Công ty Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại
- MTV Một thành viên
- TNHH Trách nhiệm hữu hạn
- SXKD Sản xuất kinh doanh
- CBVC Cán bộ viên chức
- BHXH Bảo hiểm xã hội
- BHYT Bảo hiểm y tế
- BHTN Bảo hiểm thất nghiệp
- TSCĐ Tài sản cố định
- GTDN Giá trị doanh nghiệp

I. CĂN CỨ PHÁP LÝ CỔ PHẦN HÓA

1. Cơ sở pháp lý của việc cổ phần hóa

- Luật Doanh nghiệp số 60/2005/QH11 ngày 29/11/2005 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

- Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần;

- Nghị định số 189/2013/NĐ-CP ngày 20/11/2013 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về việc chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành công ty cổ phần Nghị định số 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 của Chính phủ quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

- Quyết định số 51/2014/QĐ-TTg ngày 15/09/2014 của Thủ tướng Chính phủ về Một số nội dung về thoái vốn, bán cổ phần và đăng ký giao dịch, niêm yết trên thị trường chứng khoán của doanh nghiệp nhà nước.

- Thông tư số 127/2014/TT-BTC ngày 05/09/2014 của Bộ Tài chính về việc Hướng dẫn xử lý tài chính và xác định giá trị doanh nghiệp khi thực hiện chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành công ty cổ phần.

- Thông tư số 38/2010/TT-BLĐTBXH ngày 24/12/2010 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 của Chính phủ về quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

- Thông tư số 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động theo Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần;

- Thông tư số 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011 của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn việc bán cổ phần lần đầu và quản lý, sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa của các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thực hiện chuyển đổi thành công ty cổ phần;

- Công văn số 2194/TTg-ĐMDN ngày 12/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt phương án sắp xếp doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;

- Căn cứ Quyết định số 2228/BCĐCPhDN ngày 27/06/2014 của Ban Chỉ đạo cổ phần hóa doanh nghiệp – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc lựa chọn đơn vị thực hiện tư vấn cổ phần hóa doanh nghiệp và dự toán kinh phí thực hiện cổ phần hóa doanh nghiệp.

- Quyết định số 404/QĐ-BLĐTBXH ngày 08/4/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc thành lập Ban chỉ đạo cổ phần hóa Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại;

- Quyết định số 405/QĐ-BLĐTBXH ngày 08/4/2014 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại về việc thành lập Tổ giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hóa;

- Quyết định số 1696/QĐ-BLĐTBXH ngày 24/12/2014 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về giá trị doanh nghiệp cổ phần hóa của Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại;

- Biên bản Hội nghị cán bộ viên chức bất thường ngày 26/12/2014 thông qua phương án cổ phần hóa Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại.

2. Ban chỉ đạo cổ phần hóa

Ban chỉ đạo cổ phần hóa được thành lập theo Quyết định số 404/QĐ-BXD ngày 08/4/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

Danh sách các thành viên Ban chỉ đạo như sau:

STT	Họ và Tên	Chức danh
1	Ông Nguyễn Thanh Hòa	Thứ trưởng Bộ LĐTB và Xã hội, Trưởng ban
2	Ông Phạm Quang Phụng	Vụ trưởng Vụ KHTC, Phó trưởng ban thường trực
3	Ông Đặng Huy Hồng	Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại
4	Ông Nguyễn Thế Hiên	Chủ tịch công ty TNHH MTV Xuất khẩu lao động – Thương mại và Du lịch
5	Ông Trần Ngọc Túy	Phó Vụ trưởng Vụ tổ chức cán bộ, Thành viên
6	Ông Hoàng Minh Hào	Phó Vụ trưởng Vụ Lao động Tiền lương, Thành viên
7	Ông Mai Đức Thiện	Phó Vụ trưởng Vụ Pháp chế
8	Bà Hoàng Kim Ngọc	Phó Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước, thành viên

Ban chỉ đạo cổ phần hóa Công ty SONA có trách nhiệm giúp Bộ Lao động Thương binh và Xã hội chỉ đạo và thực hiện việc cổ phần hóa Công ty SONA theo quy định hiện hành. Trưởng ban chịu trách nhiệm về hoạt động của Ban, về tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

3. Tổ giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hóa

Tổ giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hóa (“Tổ giúp việc”) được thành lập theo Quyết định số 404 QĐ-BCĐ ngày 08/4/2014 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa Công ty SONA có trách nhiệm giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hóa. Danh sách Tổ giúp việc như sau:

STT	Họ và Tên	Chức danh
1	Ông Đặng Huy Hồng	Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc, tổ trưởng
2	Bà Nguyễn Thị Quỳnh Nga	Phó Tổng giám đốc, tổ phó
3	Ông Nguyễn Đức Nam	Phó Tổng giám đốc, tổ phó
4	Ông Phạm Văn Thắng	Kế toán trưởng, thành viên
5	Ông Nguyễn Thành Trung	Phó phòng kế toán, thành viên
6	Ông Nguyễn Minh Hà	Chánh Văn phòng, thành viên
7	Ông Lại Quốc Khánh	Trưởng phòng Kinh doanh XNK hàng hóa, thành viên
8	Bà Trần Hương Vân	Phó Chủ tịch công đoàn, thành viên
9	Ông Đinh Tất Lợi	Hiệu trưởng trường đào tạo lao động xuất khẩu, thành viên
10	Ông Nguyễn Minh Tiến	Trưởng ban tổ chức hành chính trường Đào tạo lao động xuất khẩu, thành viên
11	Ông Nguyễn Trung Phương	Chuyên viên Văn phòng Công ty, thành

		viên
12	Ông Vũ Đức Thắng	Chuyên viên Văn phòng Công ty, thành viên
13	Ông Trịnh Duy Chấn	Kế toán trưởng, Vụ Kế hoạch – Tài chính, thành viên
14	Ông Trần Hưng Long	Phó trưởng phòng Tổ chức – Biên chế, Vụ tổ chức cán bộ, thành viên
15	Bà Đào Thị Huyền	Phó trưởng phòng Lao động, Vụ Lao động tiền lương, thành viên
16	Bà Nguyễn Thị Hải Yến	Chuyên viên phòng Pháp chế lao động, Vụ Pháp chế, thành viên
17	Bà Chu Phương Thảo	Chuyên viên phòng Kế hoạch – Tài chính, Cục quản lý lao động ngoài nước, thành viên

Tổ giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hóa có trách nhiệm giúp Ban chỉ đạo cổ phần hóa Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại tổ chức thực hiện các bước để tiến hành cổ phần hóa công ty theo quy định hiện hành.

4. Đơn vị kiểm toán báo cáo tài chính

Tên: Công ty Hợp danh Kiểm toán Việt Nam (CPA VIETNAM)

Địa chỉ: 17 Lô 2c, Khu đô thị Trung Yên, Trung Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội

Trách nhiệm: Kiểm toán Báo cáo tài chính ngày 31/12/2013.

5. Đơn vị xác định giá trị doanh nghiệp để cổ phần hóa

Tên: Công ty TNHH Kiểm toán Kreston ACA Việt Nam

Địa chỉ: Tầng 6 - Indochina Plaza - 239 Xuân Thủy - Dịch Vọng Hậu - Cầu Giấy - Hà Nội

Trách nhiệm: Xác định giá trị doanh nghiệp tại thời điểm 31/12/2014 cho mục đích cổ phần hóa.

6. Đơn vị tư vấn lập Phương án cổ phần hóa

Tên: Công ty Hợp danh Kiểm toán Việt Nam (CPA VIETNAM)

Địa chỉ: 17 Lô 2c, Khu đô thị Trung Yên, Trung Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội

Trách nhiệm: Tư vấn lập Phương án cổ phần hóa.

II. THỰC TRẠNG CỦA CÔNG TY TẠI THỜI ĐIỂM XÁC ĐỊNH GIÁ TRỊ DOANH NGHIỆP

1. Thông tin cơ bản về Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại (SONA):

- Tên gọi đầy đủ bằng tiếng Việt: Công ty TNHH một thành viên Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại.

- Tên giao dịch quốc tế: **International Manpower Supply and Trade Company Limited.**

- Tên viết tắt: SONA

- Website: www.sona.com.vn

- Logo:

- Địa chỉ : Số 34 Đại Cồ Việt, Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội, Việt Nam.

- Điện thoại : (84- 4) 39 763 090; 39 741 334 ; 39 217 744

- Fax : (84- 4) 39 741 420 Email : info@sona.com.vn

Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100110415132 lần đầu ngày 29/11/2010

Công ty có 02 đơn vị trực thuộc, cụ thể:

- Trường đào tạo lao động xuất khẩu thôn Do Hạ, xã Tiên Phong, huyện Mê Linh, Hà Nội
- Chi nhánh Công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh số 138 đường Hoa Lan, phường 2, quận Phú Nhuận, thành phố Hồ Chí Minh.

2. Lịch sử hình thành và phát triển

Ngày 09 tháng 6 năm 1993, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ban hành Quyết định số 340/LĐTBXH-QĐ thành lập doanh nghiệp nhà nước: Công ty Dịch vụ lao động ngoài nước (SONA) trực thuộc Cục Hợp tác Quốc tế về lao động, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

Tại Quyết định số 1505/LĐTBXH-QĐ ngày 11 tháng 12 năm 1997 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Công ty được đổi tên thành Công ty Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại(SONA), trực thuộc Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

Ngày 17 tháng 02 năm 2003, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ban hành Quyết định số 172/2003/QĐ-BLĐTBXH chuyển Công ty Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại(SONA) thuộc Cục Quản lý lao động với nước ngoài về trực thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

Ngày 29/6/ năm 2010, Bộ lao động – Thương binh và xã hội ban hành quyết định 808/QĐ - LĐTBXH chuyển đổi Công ty Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại thành Công ty TNHH một thành viên Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại do Nhà nước làm chủ sở hữu.

- Vốn và tài sản; tự chịu trách nhiệm bảo toàn và phát triển vốn, tài sản; trả nợ và thu nợ trong phạm vi vốn được giao;
- Con dấu và Tài khoản tại Ngân hàng;
- Bảng cân đối tài sản, các quỹ theo qui định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

- Công ty chịu sự quản lý của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội là cơ quan thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu đối với doanh nghiệp nhà nước theo qui định tại nghị định 25/2010/NĐ - CP ngày 19/3/2010 của chính phủ về chuyển đổi công ty nhà nước thành công ty TNHH MTV do nhà nước làm chủ sở hữu.

Năm 1993: Khi có quyết định thành lập, Công ty được cấp 450.075.770 đồng.

Số lương CBCNV là 12 người .Trải qua quá trình phát triển 20 năm đến nay vốn chủ sở hữu của công ty đã là 105.326.715.306 đồng ; Số lượng cán bộ CNV là 126 người,

Doanh thu hàng năm từ chỗ đạt 5 – 10 tỷ đồng đến nay công ty đã được được doanh thu lên đến hàng 100 tỷ đồng mỗi năm Doanh thu về lĩnh vực Xuất khẩu lao động (sau đây gọi là “XKLĐ”) trung bình hàng năm cũng đạt từ 25- 30 tỷ đồng .Nộp nghĩa vụ cho ngân sách nhà nước nhiều tỷ đồng mỗi năm. Từ năm 2011 đến nay công ty tập trung vào lĩnh vực XKLĐ theo chỉ đạo của Bộ

Trong quá trình hoạt động công ty luôn chấp hành đúng chủ chương chính sách của Đảng, Nhà nước và của Bộ ,Công ty đã xây dựng được uy tín , thương hiệu và trở thành doanh nghiệp trong tốp đầu về xuất khẩu lao động của cả nước. Bình quân mỗi năm công ty đưa được từ 2000-2500 lao động đi làm việc ở nước ngoài qua 20 năm công ty đã đưa được 50.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài , tạo việc làm và thu nhập cho người lao động, mỗi năm gửi về cho đất nước khoảng 30 triệu USD trong

vòng 20 năm số lao động đi XKLD qua công ty đã gửi về cho đất nước 600 triệu USD đóng góp một phần không nhỏ vào công cuộc xóa đói giảm nghèo của đất nước.

Là doanh nghiệp của Bộ, hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu lao động, bên cạnh nhiệm vụ kinh doanh, bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, Công ty SONA còn có nhiệm vụ xã hội là tham gia giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo cho người lao động như thực hiện quyết định 71 /QĐ - TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về hỗ trợ đối với 62 huyện nghèo đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động để xóa đói giảm nghèo nhanh và bền vững. Thông qua hoạt động của Công ty, các vấn đề phát sinh trong hoạt động xuất khẩu lao động được Bộ xem xét, nghiên cứu, đúc kết để từ đó có những chính sách quản lý phù hợp với thực tế.

3. Ngành nghề kinh doanh

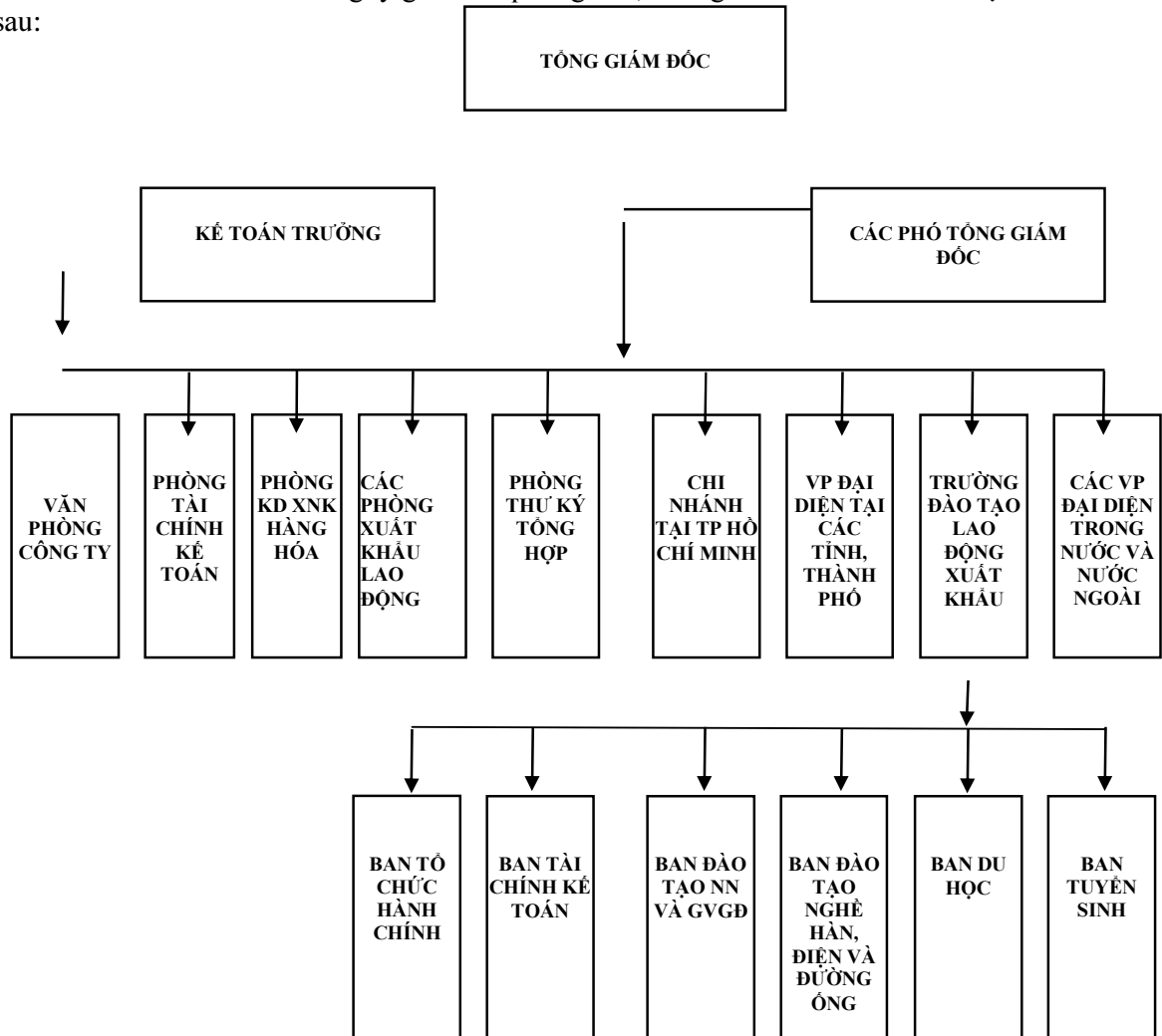
Công ty SONA đã được Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100110415132 lần đầu ngày 29/11/2010, như sau:

STT	Tên ngành
1	Dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài
2	Dạy nghề: ngoại ngữ và giáo dục định hướng đối với người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài và theo nhu cầu xã hội;
3	Cho thuê xe có động cơ;
4	Hoạt động của các đại lý bán vé máy bay

4. Cơ cấu tổ chức trước cổ phần hóa

4.1 Tổ chức bộ máy hoạt động của công ty

Cơ cấu tổ chức của Công ty gồm các phòng ban, Trung tâm và Chi nhánh được bố trí như sau:



Chức năng, nhiệm vụ các Phòng

+ Văn phòng:

Văn phòng Công ty là đơn vị nghiệp vụ tổng hợp có nhiệm vụ vừa tham mưu giúp Tổng Giám đốc thực hiện nghiệp vụ về lĩnh vực tổ chức, cán bộ, quản trị nhân sự, đào tạo, lao động, tiền lương, thực hiện các chế độ chính sách liên quan đến người lao động; giúp Tổng Giám đốc tổng hợp thông tin kinh tế, thông tin liên lạc, giúp Tổng Giám đốc trong việc điều hành hoạt động chung của Công ty; giúp Tổng Giám đốc trong công tác đối nội, đối ngoại, hành chính quản trị, nội vụ, công tác thanh tra, thi đua khen thưởng, kỷ luật của Công ty; trực tiếp thực hiện quản lý tài sản, hành chính tại trụ sở Công ty. Văn phòng thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Nghiên cứu tham mưu cho Chủ tịch, Tổng Giám đốc về cơ cấu mô hình hoạt động kinh doanh. Chủ trì xây dựng phương án tổ chức quản lý, tham mưu về việc thành lập, sáp nhập, giải thể các đơn vị của Công ty.

- Tham mưu cho Tổng Giám đốc trong công tác quản lý, sắp xếp bố trí cán bộ theo phân cấp. Đồng thời lập quy hoạch đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ, nhân viên để đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh của Công ty.

- Tổng hợp các báo cáo thống kê về nhân sự và tiền lương theo đúng quy định của Công ty và quy định của pháp luật có liên quan.

- Quản lý cán bộ nhân viên theo phân cấp. Tham mưu cho Chủ tịch, Tổng Giám đốc trong việc quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật theo phân cấp.

- Quản lý hồ sơ tất cả cán bộ nhân viên của Công ty.

- Tổ chức thực hiện công tác bảo vệ nội bộ theo quy định.

- Lập kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho cán bộ, nhân viên. Phối hợp với các phòng nghiệp vụ các đơn vị tổ chức thi kiểm tra nâng bậc và giữ bậc cho công nhân viên; lập danh sách xét duyệt nâng lương và chuyển ngạch lương cho cán bộ nhân viên theo phân cấp và báo cáo diện nâng lương do cấp trên quản lý.

- Tham mưu cho Tổng Giám đốc xây dựng và thực hiện các định mức lao động, chi phí tiền lương, kế hoạch bảo hộ lao động, thường xuyên đôn đốc kiểm tra việc thực hiện để đảm bảo an toàn lao động; thực hiện đúng các chính sách về tiền lương, tiền thưởng.

- Kiểm tra, giám sát việc thực hiện chỉ tiêu, định mức lao động, đơn giá tiền lương ở các đơn vị trực thuộc. Soát xét hồ sơ về các chỉ tiêu định mức lao động, đơn giá tiền lương nội bộ đề trình cấp có thẩm quyền duyệt và công bố theo quy định của Công ty. Xây dựng và trình biên chế, quỹ lương của tất cả nhân viên của Công ty.

- Giám sát, kiểm tra việc thực hiện về công tác bảo hộ lao động, an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ. Kiểm tra, giám sát các chế độ, chính sách về chăm sóc và khám sức khỏe hàng năm, đề xuất cải thiện điều kiện làm việc của cán bộ nhân viên.

- Tham mưu cho Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc trong công tác thanh tra, kiểm tra đột xuất và định kỳ về các mặt nghiệp vụ; kiểm tra và thanh tra các đơn thư khiếu nại, tố cáo của cán bộ nhân viên trong việc thực hiện các chế độ chính sách, quản lý tài chính kinh tế, quản lý sử dụng lao động, vật tư phương tiện, các hiện tượng tiêu cực khác để tổng hợp đánh giá tham mưu cho Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc kết luận và xử lý.

- Thường trực Hội đồng Thi đua khen thưởng, Hội đồng kỷ luật, Hội đồng lương, Hội đồng thi chuyển ngạch, Hội đồng thi nâng bậc lương, Ban chỉ đạo thực hiện Luật phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Ban cải cách Hành chính, Thành viên Ban chuyển đổi doanh nghiệp, Hội nghị người lao động và thành viên một số Hội đồng, Ban chỉ đạo theo yêu cầu. Tham mưu về công tác thanh tra.

- Chủ trì thực hiện kiểm tra công tác tổ chức, cán bộ, lao động tiền lương, chế độ chính sách đối với lao động, chế độ ký kết thỏa ước lao động, xây dựng nội quy, quy chế và các chế độ về trả lương, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội.

- Tiếp nhận, tổng hợp các thông tin, và tổ chức thực hiện các công việc hành chính theo thẩm quyền trong phạm vi toàn Công ty;

- Chuẩn bị chương trình và số liệu cần thiết cho các hội nghị giao ban, hội nghị lãnh đạo, theo dõi ghi chép ý kiến và những kết luận của Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc trong các hội nghị để truyền đạt hoặc thông báo cho các đơn vị, các phòng ban theo dõi và đôn đốc thực hiện các kết luận đó;

- Thông báo cho các phòng nghiệp vụ và các đơn vị thực hiện những mệnh lệnh của Chủ tịch Công ty, Tổng giám đốc trong các trường hợp đột xuất cần phải giải quyết kịp thời;

- Tham mưu cho Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc trong công tác đối ngoại với các cơ quan hữu quan;

- Lập kế hoạch và bố trí thời gian để Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc tiếp và làm việc với cán bộ nhân viên Công ty và các đơn vị bên ngoài đến liên hệ công tác.

- Tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, hướng dẫn quy trình soạn thảo, ban hành văn bản. Chủ trì soạn thảo các văn bản liên quan đến công tác hành chính, những văn bản theo yêu cầu của Lãnh đạo Công ty.

- Phối hợp với các phòng, các đơn vị lập kế hoạch in ấn tài liệu, hồ sơ, biểu mẫu và dự trù mua sắm văn phòng phẩm.

- Thực hiện công tác văn thư, lưu trữ bao gồm: Quản lý và sử dụng con dấu của Công ty, các đơn vị (ngoại trừ chi nhánh và Trường Đào tạo lao động xuất khẩu) trong Công ty. Tiếp nhận, phân loại công văn đi/đến, trình Lãnh đạo Công ty giải quyết, phát hành công văn đi, chuyển giao văn bản (hoặc sao lục nội dung văn bản, công báo) cho các phòng tham mưu, đơn vị để thực hiện. Quản lý, bảo trì các phương tiện thông tin liên lạc, máy móc trang thiết bị trong văn phòng. Thực hiện việc sao, in ấn tài liệu liên quan tới hồ sơ pháp lý của Công ty. Thực hiện công tác bảo mật, lưu trữ hồ sơ tài liệu theo quy định của Công ty.

- Thực hiện công tác quản trị: Quản lý, đề xuất việc bảo trì tài sản của Công ty, bố trí xe công vụ, thường trực, bảo vệ, đảm bảo an ninh, trật tự, vệ sinh môi trường, phòng chống cháy nổ trong phạm vi Công ty. Thực hiện công tác tiếp khách, phối hợp với các tổ chức đoàn thể thực hiện hiếu, hỷ theo quy định của Công ty.

- Phối hợp với các Phòng, đơn vị liên quan, tổ chức kiểm kê tài sản theo định kỳ hàng năm hoặc đột xuất theo yêu cầu của Tổng Giám đốc, đánh giá giá trị tài sản còn lại và đề xuất thanh lý những tài sản đã hư hỏng, không còn giá trị sử dụng.

- Thực hiện công tác chuẩn bị và phục vụ các cuộc họp, hội nghị, lễ tết của Công ty, gồm: mời họp, nội dung chương trình, địa điểm, bố trí phòng họp, in ấn tài liệu, dự trù kinh phí, đón khách.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của Lãnh đạo Công ty.

+ Phòng Tài chính - Kế toán:

Phòng Tài chính-Kế toán là đơn vị quản lý chức năng nghiệp vụ chuyên ngành, giúp việc cho Tổng Giám đốc trong quản lý, điều hành về công tác kế toán, tài chính của toàn Công ty phù hợp với đặc điểm kinh doanh của Công ty, phù hợp với các quy định của pháp luật Việt Nam, của cơ quan chủ quản, của Công ty để đảm bảo các hoạt động của Công ty đạt hiệu quả cao. Phòng Tài chính Kế toán thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Xây dựng và tổ chức thực hiện tổ chức bộ máy kế toán của Công ty sau khi được Tổng Giám đốc phê duyệt.

- Thực hiện công tác kế toán, tài chính đáp ứng phù hợp với quy mô hoạt động kinh doanh của Công ty trong từng thời kỳ và theo quy định hiện hành của Nhà nước.
- Tham mưu giúp Tổng Giám đốc quyết định, lựa chọn các phương án kinh doanh, ký kết các hợp đồng kinh tế, phù hợp với việc thực hiện các chế độ kế toán cũng như các thỏa thuận liên quan tới tài chính của Công ty.
- Lập kế hoạch sử dụng và quản lý nguồn tài chính, tài sản của Công ty. Chủ trì việc xây dựng đơn giá tiền lương hàng năm. Thực hiện kế hoạch sử dụng tài chính và cấp tài chính theo nhu cầu hoạt động kinh doanh của Công ty.
- Lập các báo cáo kế toán thống kê theo quy định và kiểm tra sự chính xác của các báo cáo do các đơn vị trực thuộc Công ty lập.
- Hướng dẫn kế toán báo số và chấp hành chế độ tài chính ở các đơn vị trực thuộc, các đơn vị có liên quan.
- Giúp Tổng Giám đốc tổ chức công tác thông tin kinh tế, hạch toán kinh tế, phân tích hoạt động kinh tế và thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các chế độ, thể lệ quản lý kinh tế tài chính trong Công ty.
- Thanh quyết toán các chế độ tiền lương, tiền thưởng ... cho cán bộ nhân viên trong Công ty, các khoản phải thu, phải trả, thu nộp ngân sách và chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội cho lao động do Công ty cung ứng đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Lưu trữ, bảo quản hồ sơ tài liệu và quản lý tập trung các số liệu kế toán thống kê và cung cấp số liệu đó cho các đơn vị liên quan trong Công ty và cơ quan cấp trên theo quy định của Công ty.
- Tham gia xây dựng, góp ý cho các quy định, kế hoạch kinh doanh của Công ty.
- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo yêu cầu của Tổng Giám đốc.

+ Phòng Thư ký, tổng hợp

- Tham mưu, giúp việc cho Lãnh đạo Công ty trong đề thực hiện các công việc liên quan tới công tác thư ký tổng hợp; khảo sát, tìm kiếm, duy trì, phát triển thị trường lao động ngoài nước và thực hiện các nhiệm vụ khác do Lãnh đạo Công ty giao.

Công tác thư ký, tổng hợp:

- Chuẩn bị lịch làm việc các ngày trong tuần/tháng/quý của Lãnh đạo Công ty và tổng hợp lịch làm việc của các đơn vị trong Công ty để thông báo tới các đơn vị trong Công ty;
- Tổng hợp và chuẩn bị tài liệu phục vụ các cuộc họp giao ban, hội nghị và các cuộc họp khác của Lãnh đạo Công ty.
- Ghi biên bản và tổng hợp các ý kiến đóng góp, kiến nghị, đề xuất của các đơn vị và ý kiến chỉ đạo, kết luận của Lãnh đạo Công ty trong các cuộc họp, hội nghị để thông báo cho các đơn vị theo dõi và thực hiện.
- Theo dõi và nhắc nhở các đơn vị trong Công ty thực hiện, triển khai các ý kiến, văn bản chỉ đạo của Lãnh đạo Công ty
- Nhận, theo dõi, trả lời hoặc chuyển các thư, thư điện tử, giao dịch điện thoại theo sự phân công hoặc ủy quyền của Lãnh đạo Công ty;
- Soạn thảo các thỏa thuận, hợp đồng, đơn đặt hàng, thư công tác ... theo chỉ đạo của Lãnh đạo Công ty.
- Hướng dẫn các đơn vị trực thuộc Công ty xây dựng kế hoạch kinh doanh (quý, năm). Tham mưu với Lãnh đạo Công ty xây dựng kế hoạch kinh doanh (quý, năm) cho các đơn vị trực thuộc Công ty. Đôn đốc tiến độ thực hiện kế hoạch kinh doanh và chương trình công tác các đơn vị trực thuộc Công ty.
- Tổng hợp, lập báo cáo định kỳ về tình hình hoạt động xuất khẩu lao động và đào tạo của Công ty để trình Lãnh đạo Công ty và báo cáo các cơ quan chức năng theo quy định của Công ty và quy định của pháp luật.

- Tổng hợp, phân tích và lập báo cáo tình hình và kết quả hoạt động chung của Công ty định kỳ 6 tháng, cả năm hoặc theo chỉ đạo của Lãnh đạo Công ty tại từng thời điểm.

- Phối hợp với các đơn vị nghiệp vụ thực hiện các thủ tục về đăng ký hợp đồng dịch vụ cung ứng lao động theo quy định.

- Tham mưu với Lãnh đạo Công ty nghiên cứu, xây dựng chiến lược, kế hoạch trong ngắn hạn, trung hạn, dài hạn mở rộng hoạt động kinh doanh và phát triển thị trường của Công ty.

Công tác thị trường, đối ngoại:

a. Công tác đối ngoại:

- Lập chương trình và lịch trình công tác, tham dự hội nghị, hội thảo trong và ngoài nước của Lãnh đạo Công ty;

- Lập chương trình và tổ chức tiếp đón, làm việc của đối tác với Công ty như: lịch trình làm việc, thị thực, vé máy bay, ... theo chỉ đạo Lãnh đạo Công ty.

- Tham mưu với Lãnh đạo Công ty các công việc để duy trì mối liên hệ thường xuyên đối với các đối tác, khách hàng truyền thống;

- Phiên dịch cho Lãnh đạo Công ty trong các cuộc họp, làm việc với đối tác nước ngoài, phiên dịch trong các chuyến công tác tại nước ngoài của Lãnh đạo Công ty.

b. Công tác thị trường:

- Điều tra, nghiên cứu thị trường lao động ngoài nước, tham mưu với Lãnh đạo Công ty trong việc đàm phán với đối tác, khách hàng về các điều khoản hợp đồng, đơn đặt hàng; trao đổi và thiết lập mối quan hệ với các đối tác của Công ty.

- Xây dựng các chương trình truyền thông, quảng bá thương hiệu và hoạt động của Công ty phục vụ giới thiệu Công ty với khách hàng, đối tác nước ngoài.

- Phối hợp với bộ phận pháp chế Công ty soạn thảo hợp đồng (cung ứng lao động, môi giới đối tác, công tác viên, đào tạo...);

- Dịch hợp đồng từ tiếng nước ngoài sang tiếng Việt hoặc ngược lại;

Lưu trữ hợp đồng, đơn hàng bản gốc và sao chuyển cho các đơn vị nghiệp vụ được Lãnh đạo Công ty giao thực hiện, Phòng Tài chính – Kế toán và Văn phòng Công ty.

+ Các phòng xuất khẩu lao động

Tham mưu giúp Tổng Giám đốc công ty trong lĩnh vực khai thác thị trường lao động tại nước ngoài; tổ chức thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động do Công ty ký kết với các đối tác nước ngoài. Thực hiện các nhiệm vụ:

- Điều tra, nghiên cứu thị trường lao động ngoài nước để xây dựng kế hoạch phát triển thị trường. Thẩm định các điều kiện cơ bản, khả năng và nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của đối tác, đề xuất phương án hợp tác để khai thác, ký kết các hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với từng đối tác, từng nước được phân công theo dõi.

- Chuẩn bị nội dung đàm phán, nghiên cứu xây dựng các mẫu hợp đồng về cung ứng lao động giữa công ty với các đối tác nước ngoài nhằm đảm bảo lợi ích tối đa cho người lao động, lợi ích của công ty và phù hợp với yêu cầu của từng đối tác, trên cơ sở hợp đồng nguyên tắc (nếu có), phù hợp với quy định chung của Công ty và của pháp luật.

- Phối hợp với các đơn vị liên quan, chủ trì tổ chức thực hiện các hoạt động đối ngoại, tiếp xúc đối tác để mở rộng quan hệ hợp tác và khai thác hợp đồng với đối tác truyền thống và các đối tác mới.

- Tổ chức thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động theo kế hoạch và phương án đã được Tổng giám đốc công ty duyệt.

- Phối hợp với Trường Đào tạo Lao động xuất khẩu của Công ty trong việc tổ chức sơ tuyển, tuyển chọn chính thức, đào tạo, giáo dục định hướng đảm bảo chất lượng, đúng quy định hiện hành và quy định của Công ty.

- Hoàn tất thủ tục hồ sơ theo quy định của Công ty và pháp luật, tổ chức cho lao động xuất cảnh đúng theo lịch trình đã thỏa thuận với đối tác nước ngoài.
- Theo dõi, quản lý, giữ mối liên hệ thường xuyên với các đối tác nước ngoài, với các đại diện, phiên dịch quản lý lao động của Công ty ở nước ngoài và kịp thời đề xuất phương án giải quyết những vấn đề phát sinh (nếu có) trong quá trình thực hiện hợp đồng cung ứng;
- Lưu trữ tài liệu, hồ sơ của lao động do đơn vị tuyển chọn đi làm việc ở ngoài nước theo từng hợp đồng cung ứng lao động của Công ty;
- Tiếp nhận và giải quyết đơn từ khiếu nại của người lao động hoặc thân nhân người lao động có liên quan đến lĩnh vực quản lý;
- Phối hợp với Phòng Tài chính-Kế toán giải quyết đền bù hợp đồng hoặc tranh chấp hợp đồng (nếu có) giữa Công ty và người lao động;
- Tiếp nhận, làm thủ tục thanh lý hợp đồng cho lao động hoàn thành hợp đồng về nước, hoặc về nước trước hạn và thủ tục về phép theo quy định hiện hành.
- Tổng hợp, lưu trữ các dữ liệu thông tin liên quan đến thị trường lao động và công tác cung ứng nhân lực để phục vụ cho hoạt động xuất khẩu lao động của Công ty.
- Chủ động trong công tác chuẩn bị nguồn lao động cho các thị trường lao động ngoài nước mà công ty đang hoặc sẽ cung ứng;
- Quản lý cán bộ, tài sản, phương tiện công tác của phòng, thực hiện chế độ báo cáo định kỳ tháng, quý, năm theo quy định của Công ty về kết quả hoạt động của phòng theo kế hoạch, chương trình công tác đã được Tổng Giám đốc phê duyệt và báo cáo đột xuất khi có yêu cầu.
- Phối hợp với Phòng Thư ký-Tổng hợp và các đơn vị liên quan trong việc báo cáo, thống kê số liệu lao động xuất khẩu của các thị trường hoặc thực hiện các báo cáo khác ty định kỳ hoặc đột xuất theo yêu cầu của lãnh đạo Công.

+ Phòng Kinh doanh xuất nhập khẩu hàng hóa

Tham mưu giúp Tổng Giám đốc Công ty quản lý, tổ chức thực hiện các hoạt động kinh doanh dịch vụ hàng hóa, dịch vụ xuất nhập khẩu của Công ty. Thực hiện các nhiệm vụ:

- Khảo sát, nắm bắt thị trường hàng hóa để giúp Tổng Giám đốc xây dựng kế hoạch hoạt động kinh doanh xuất nhập khẩu hàng hóa nói chung, kế hoạch hoạt động dịch vụ hàng hóa phục vụ nhu cầu người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của công ty.
- Giúp Tổng Giám đốc xây dựng và tổ chức thực hiện các văn bản thỏa thuận, các hợp đồng kinh tế đã ký, đảm bảo đúng luật pháp hiện hành, thỏa thuận giữa các bên và bảo toàn vốn.
- Tiếp xúc, trao đổi, bàn bạc với các tổ chức, cá nhân và các đầu mối kinh tế trong và ngoài nước để mở rộng mạng lưới kinh doanh, hợp tác đầu tư chung vốn sản xuất, liên doanh, liên kết.
- Phối hợp chặt chẽ với các văn phòng đại diện của công ty ở trong và ngoài nước trong quá trình kinh doanh. Giúp Tổng Giám đốc định hướng kinh doanh; quản lý theo dõi nghiệp vụ hoạt động kinh doanh dịch vụ (nếu có) của các văn phòng đại diện.
- Đề xuất các phương án đàm phán ký kết các hợp đồng kinh tế; đồng thời chịu trách nhiệm giải quyết các phát sinh (nếu có) trong quá trình tổ chức thực hiện.
- Tổng kết đánh giá phân tích hiệu quả hoạt động kinh doanh hàng hóa nói chung và của từng hợp đồng kinh tế nói riêng; thực hiện chế độ báo cáo định kỳ theo quy định của công ty hoặc đột xuất theo yêu cầu của Lãnh đạo Công ty.
- Phối hợp chặt chẽ với các đơn vị thuộc công ty để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

+ Các Chi nhánh.

Các Chi nhánh là đơn vị kinh tế phụ thuộc, vừa tham mưu, giúp việc cho Tổng Giám đốc trong việc hoạch định chiến lược phát triển của Chi nhánh tại địa phương nơi đặt trụ sở và vừa tổ chức thực hiện các ngành nghề kinh doanh của Chi nhánh theo giấy phép đăng ký kinh doanh để kinh doanh đạt hiệu quả. Thực hiện các nhiệm vụ:

- Đề xuất Tổng Giám đốc trong việc xác định chiến lược kinh doanh của chi nhánh để phù hợp với nhiệm vụ của Công ty và các biện pháp quản lý chi nhánh (tài sản, lao động) trong từng thời kỳ.
- Tổ chức thực hiện các ngành nghề kinh doanh để đảm bảo việc kinh doanh của các chi nhánh đạt hiệu quả cao nhất.
- Thực hiện hoạt động kinh doanh đúng quy định của pháp luật của Nhà nước, quy định của Công ty và Quy chế hoạt động của Chi nhánh.
- Quản lý tốt và có hiệu quả tài sản được Công ty giao.
- Xây dựng và tổ chức thực hiện các quy định, định mức về nội quy, quản lý tài sản của chi nhánh sau khi được Tổng Giám đốc phê duyệt.
- Thực hiện nghiệp vụ kế toán, thống kê theo quy chế quản lý tài chính của Công ty và hướng dẫn của Phòng Tài chính-Kế toán.
- Thực hiện chế độ báo cáo, tổng kết, đánh giá hoạt động của Chi nhánh và công tác hành chính, văn thư, lưu trữ theo quy định của Công ty.
- Thực hiện công tác tiếp thị để tạo thêm nhiều khách hàng và công việc cho chi nhánh.
- Phối hợp với các đơn vị, các chi nhánh khác trong Công ty để nâng cao hiệu quả công tác.
- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Tổng Giám đốc giao.

+ Trường đào tạo lao động xuất khẩu

Trường đào tạo lao động xuất khẩu là đơn vị trực thuộc Công ty, thực hiện nhiệm vụ đào tạo lao động cho các hợp đồng xuất khẩu lao động của công ty và các nhu cầu đào tạo khác. Thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Đào tạo ngoại ngữ và nâng cao tay nghề cho người lao động
- Thực hiện công tác tuyển chọn lao động theo phân công của Ban Giám đốc
- Chủ động quản lý tài sản, bảo quản và nâng cao nguồn vốn của nhà trường

4.2 Công tác nhân sự, thu nhập, chế độ chính sách đối với người lao động

Tổng số lao động tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp vào ngày 24/12/2014 là: 126 người.

Cơ cấu lao động của Công ty tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp như sau:

Tiêu chí	Số lượng lao động	Tỷ trọng
Theo trình độ lao động		
• Đại học và trên đại học	94	75%
• Cao đẳng	4	3%
• Trung cấp	5	4%
• Công nhân kỹ thuật	9	7%
• Khác	14	11%
Theo hợp đồng lao động		
• Diện không phải ký hợp đồng lao động	4	3%
• Hợp đồng không xác định thời hạn	90	72%
• Hợp đồng có thời hạn từ 1 năm đến 3 năm	28	22%
• Hợp đồng có thời hạn dưới 1 năm	4	3%

Theo giới tính		
• Nam	77	61%
• Nữ	49	39%
Cộng	126	

Chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp:

Người lao động được công ty chi trả 18% BHXH; 3% BHYT, 1% BHTN theo lương cấp bậc để tham gia bảo hiểm bắt buộc. Ngoài ra Công ty còn tham gia thêm Bảo hiểm tai nạn 24/24h cho người lao động.

Chế độ về an toàn lao động và bảo hộ lao động:

- Tổ chức huấn luyện về an toàn lao động ít nhất 1 năm một lần, những người mới tuyển dụng phải được kiểm tra kỹ về sức khỏe trước khi ký hợp đồng lao động.

- Công ty bảo đảm trang bị đầy đủ trang phục lao động cho người lao động theo quy định của Nhà nước

Thu nhập bình quân của người lao động qua các năm:

Năm 2011: 5.500.000 đồng/người/tháng;

Năm 2012: 5.700.000 đồng/người/tháng;

Năm 2013: 5.800.000 đồng/người/tháng;

Về chính sách đãi ngộ: Lao động tại Công ty ngoài được hưởng các chế độ tiền lương, bảo hiểm theo quy định còn được nhận các khoản tiền thưởng và các dịp lễ lớn như ngày Giải phóng Miền Nam (30/4), Quốc tế lao động (1/5), ngày Quốc khánh (2/9), Tết dương lịch (1/1), Tết Nguyên đán.

Để góp phần tái tạo sức lao động, ngày càng nâng cao nhu cầu cuộc sống, tạo điều kiện thư giãn và giao lưu, nâng cao tinh thần đồng thuận, đoàn kết giữa CBVC trong toàn Công ty với nhau, hàng năm Công ty thường xuyên tổ chức các đợt du lịch, tham quan, nghỉ mát cho CBVC toàn Công ty.

Công tác thăm hỏi, động viên về vật chất và tinh thần đến CBVC của chính quyền và Công đoàn luôn được quan tâm, đặc biệt trong những việc liên quan đến hiếu, hỷ, những lúc khó khăn... của mỗi CBVC trong toàn công ty, đây là yếu tố rất quan trọng, tạo tinh thần đồng thuận, đoàn kết trong Công ty và giúp Công ty hoạt động ổn định và phát triển.

Người lao động được khám sức khỏe định kỳ mỗi năm một lần, kinh phí do Công ty đài thọ.

Chính sách đào tạo:

Công ty thường xuyên quan tâm tới công tác phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt với đội ngũ cán bộ trẻ có năng lực và có ý thức gắn bó lâu dài. Hàng năm Công ty đều tổ chức nhiều khóa học về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng tay nghề cho CBVC theo nhiều hình thức đào tạo vừa đảm bảo nhu cầu vừa tiết kiệm chi phí. Những CBVC có nhu cầu học nâng cao (những lĩnh vực phù hợp với ngành nghề hoạt động của Công ty) đều được Công ty tạo điều kiện về kinh phí và thời gian trong suốt quá trình đào tạo.

Chính sách tuyển dụng:

Hiện tại, Công ty tuyển dụng lao động theo nhu cầu công việc phát sinh. Kế hoạch tuyển dụng không được lập sẵn vào đầu các năm tài chính mà chỉ tiến hành tuyển dụng khi Công ty có nhu cầu.

Công ty đã tập trung cải thiện điều kiện làm việc, chế độ, chính sách, tạo dựng văn hóa doanh nghiệp. Đến nay, Công ty đã có một đội ngũ cán bộ quản lý, kinh doanh, dạy nghề có kinh nghiệm, đầy tâm huyết, năng động và tương đối chuyên nghiệp, chủ động quản lý, điều hành, kinh doanh, đào tạo.

Đánh giá tiềm năng nhân lực của Công ty ở mức độ khá và chính sách nhân sự của Công ty hiện nay là khá hữu hiệu.

5. Năng lực và kinh nghiệm

5.1. Năng lực

Công ty hoạt động trên các dịch vụ chủ yếu, như sau:

- Đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và các dịch vụ phục vụ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

- Dạy nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng đối với người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài và theo nhu cầu xã hội;

- Xuất nhập khẩu hàng hóa; tư vấn du học nước ngoài; cho thuê văn phòng; phương tiện vận tải; đại lý vé máy bay;

5.1.1 Dịch vụ đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và các dịch vụ phục vụ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật

Dịch vụ đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là hoạt động chủ đạo của Công ty, các khoản thu từ phí dịch vụ liên quan đến hoạt động này chiếm trên 80% tổng doanh thu hàng năm của Công ty. Công ty đã mở thị trường UAE từ năm 1995, mở lại thị trường Libya năm 2012; xúc tiến mở thị trường Thái Lan. Đặc biệt tham gia mở một số thị trường đặc thù như Vệ sĩ tại UAE: 109 lao động; thuyền viên đánh bắt cá gần bờ Hàn quốc: 370 lao động. Đến nay, công ty đã đưa lao động đi làm việc ở trên 20 quốc gia và vùng lãnh thổ.

Công ty đã xây dựng được uy tín, thương hiệu và trở thành doanh nghiệp trong top đầu về xuất khẩu lao động của cả nước. Bình quân mỗi năm công ty đưa được từ 2000-2500 lao động đi làm việc ở nước ngoài qua 20 năm công ty đã đưa được 50.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Công ty đã xây dựng được uy tín đối với các đối tác, uy tín cao đối với người lao động, đặc biệt thông qua việc xử lý, bồi thường cho người lao động làm việc tại Libya khi có chiến tranh xảy ra trong năm 2011-2014, thể hiện kinh nghiệm lâu năm của công ty cũng như những cam kết của Ban giám đốc đối với người lao động xuất khẩu.

Hơn nữa, là doanh nghiệp thuộc Bộ, Công ty đã có những đóng góp tích cực vào việc góp ý hoàn thiện cơ chế chính sách trong XKLD, cụ thể:

+ Quy trình thực hiện tuyển và đưa lao động theo QĐ 71 đi làm việc nước ngoài; đề xuất với Bộ LĐ-TBXH nghiên cứu các DN thực hiện tuyển và đưa lao động 71 theo cơ chế khoán.

- + Tham gia đề xuất ý kiến về việc ban hành quy định ký quỹ chống trốn
- + Tham gia đề xuất ý kiến về việc ban hành mô hình quản lý lao động tại Libya
- + Tham gia đề xuất ý kiến về chương trình đào tạo nghề xây dựng, đúc công
- + Tham gia đề xuất ý kiến về chương trình giáo dục định hướng cho NLĐ
- + Tham gia ý kiến xây dựng Bộ Quy tắc Ứng xử CoC-VN trong XKLD

5.1.2 Dạy nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng đối với người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài và theo nhu cầu xã hội.

Đối với lĩnh vực xuất khẩu lao động thì việc đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài là vô cùng quan trọng. Vừa đảm bảo nâng cao tay nghề cho người lao động vừa đảm bảo yêu cầu của chủ sử dụng lao động trong bối cảnh sự cạnh tranh gay gắt về chất lượng lao động đối với các nước trong khu vực. Vì vậy hoạt động đào tạo LĐXK là một bộ phận không thể tách rời lĩnh vực XKLD.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề trên. Ngay từ khi thành lập lãnh đạo công ty đã có chủ trương tìm kiếm địa điểm để xây dựng cơ sở đào tạo. Nhưng vì nhiều nguyên nhân khách quan cũng như nguồn lực còn hạn chế Công ty chỉ đi thuê hoặc liên kết để có cơ sở đào tạo cho người lao động. Đến năm 2003; công ty SONA đã lập đề án xây dựng Trung tâm bồi dưỡng lao động xuất khẩu tại xã Tiên phong - Huyện Mê Linh - TP Hà Nội và đã được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phê duyệt xây dựng bằng nguồn vốn ngân sách Nhà nước theo quyết định số 1234/QĐ - LĐTBXH ngày 02/10/2003 và đến năm 2009 đã hoàn thành chính thức đưa vào sử dụng.

Việc đưa trường đào tạo vào hoạt động đã tạo ra nhiều lợi thế to lớn cho Công ty trong sản xuất kinh doanh cũng như thực hiện các mục tiêu xã hội theo quyết định của Bộ: - Tạo được sự chủ động trong hoạt động đào tạo, tạo nguồn lao động phục vụ kế hoạch xuất khẩu lao động của công ty.

- Tạo được uy tín với các đối tác sang tuyển lao động , xây dựng được sự yên tâm, tin tưởng của người lao động đến công ty học tập và bồi dưỡng tay nghề , nhất là người lao động thuộc diện 62 Huyện nghèo theo quyết định 71/2009/QĐ ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ.

- Nâng cao quy mô và tài sản của công ty, tạo điều kiện thuận lợi cho công ty trong việc tham gia đấu thầu các hợp đồng và đơn hàng lao động có quy mô lớn, góp phần tạo việc làm và nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty .

Hiện Trường đang thí điểm xây dựng mô hình đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế (mô hình đào tạo Nhật Bản, đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của các Tập đoàn lớn trên thế giới) để Bộ xem xét nhân rộng đối với các DN XKLD.

5.1.3. Xuất nhập khẩu hàng hóa; tư vấn du học nước ngoài; cho thuê văn phòng; phương tiện vận tải; đại lý vé máy bay

Trong một số năm gần đây, Công ty tập trung vào hoạt động kinh doanh chính là xuất khẩu lao động, do đó, chưa đẩy mạnh các khoản động khác như XNK hàng hóa, cho thuê văn phòng, đại lý vé máy bay. Tuy nhiên, đây là các hoạt động có tiềm năng của công ty, trên cơ sở kinh nghiệm đã từng thực hiện, hạ tầng tốt như văn phòng tại 34 Đại Cồ Việt, Dự án tại Cầu Giấy sẽ là cơ hội phát triển trong tương lai.

5.2 Kinh nghiệm và vị thế của Công ty so với các doanh nghiệp trong ngành

5.2.1 Kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành và thực hiện dịch vụ

Với hơn 20 năm kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài có thời hạn, công ty đã đưa đi được 50.000 lao động đi làm việc có thời hạn ở trên 20 quốc gia và vùng lãnh thổ (chiếm 10% tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài), tạo việc làm ổn định và thu nhập đảm bảo cho người lao động với khoảng 600 triệu USD (bình quân mỗi năm khoảng 30 triệu USD: (5000 lao động BQ * 500 USD * 12 tháng) góp phần vào công tác giải quyết việc làm và xóa đói giảm nghèo bền vững.

Công ty đã xây dựng, vận hành và duy trì quy trình XKLD khép kín: từ khâu tư vấn, tuyển dụng – đào tạo, GDDH – tổ chức phái cử và quản lý lao động ở nước ngoài - giải quyết các chế độ cho người lao động, tư vấn nghề nghiệp hậu xuất khẩu lao động.

Đã xây dựng và vận hành có hiệu quả các mô hình quản lý lao động ở nước ngoài (theo mô hình gồm VPĐĐ, Điều phối viên, Phiên dịch, kỹ sư, đốc công, tổ trưởng) tại các nước, Libya, Trung Đông, Ukraina và mô hình VPĐĐ, phiên dịch tại Malaysia qua đó rút ra kinh nghiệm của đơn vị để đề xuất với Bộ Lao động - TBXH để ban hành quy chuẩn chung áp dụng trong các DN XKLD.

5.2.2 Vị thế của Công ty so với các doanh nghiệp cùng lĩnh vực

Vị thế của Công ty

Vị thế và thương hiệu SONA trên thị trường đã được biết đến ở phạm vi cả nước và quốc tế, được các đối tác đánh giá cao. Công ty luôn không ngừng tạo ra cho mình những bước phát triển đột phá, những mục tiêu để doanh nghiệp ổn định và phát triển.

Từ một đơn vị trực thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, khi chuyển sang hình thức Công ty TNHH một thành viên (tháng 6 năm 2010), Công ty đã kiện toàn và phát triển không ngừng, trở thành một doanh nghiệp có uy tín trong lĩnh vực đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài, các dịch vụ do Công ty cung cấp được chấp nhận và đánh giá cao.

Công ty đã có vị thế vững chắc trên thị trường do biết tập trung phát triển vào dịch vụ cốt lõi là các dịch vụ liên quan đến cung ứng lao động quốc tế.

Triển vọng phát triển trong các dịch vụ công ty tham gia

Nước ta có môi trường chính trị, xã hội, pháp luật khá ổn định, kinh tế, ngoại giao hội nhập sâu rộng với quốc tế và tốc độ tăng trưởng ổn định.

Triển vọng trong dịch vụ cung ứng lao động quốc tế khá tốt, Nhu cầu tuyển lao động tại Đài Loan, Nhật Bản ngày càng tăng. Cánh cửa thị trường Hàn Quốc đã mở lại sau một năm (2013) ngừng tiếp nhận lao động; thị trường Trung Đông có dấu hiệu phục hồi trở lại.

Chính phủ Hàn Quốc vẫn chưa đồng ý cho phép lao động Việt Nam tiếp tục sang làm việc theo chương trình EPS do tỷ lệ lao động trốn cao; Nhưng loại hình thuyền viên làm việc trên các tàu cá gần bờ vẫn tiếp nhận lao động và có xu hướng tăng. Bên cạnh đó, thị trường Nhật Bản cũng đã mở rộng với số lượng lớn lao động, thị trường Malaysia cũng tăng lương 45%, là tín hiệu tốt cho XKLD trong năm 2014 và các năm tiếp theo.

Nhu cầu lao động tại các nước phát triển còn tương đối lớn, đặc biệt các ngành nghề đem lại thu nhập cao như chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi, giúp việc gia đình.

Bộ Lao động Thương binh và xã hội đã có thêm các thỏa thuận về lao động với các quốc gia mới, giúp các doanh nghiệp khai mở thị trường, xây dựng và thực hiện các dự án nhằm nâng cao chất lượng lao động.

Tuy nhiên thị trường lao động còn nhiều thách thức: Tình hình chính trị thế giới bất ổn, đặc biệt là tình hình Trung Đông, một thị trường lớn và nhiều tiềm năng; Trình độ tay nghề và ngoại ngữ của người lao động còn hạn chế ảnh hưởng tới khả năng khai mở thị trường mới; Tình trạng lao động trốn ra ngoài làm việc còn phổ biến, cần phải có những biện pháp quyết liệt để khắc phục.

Thị trường của Công ty

Chấp nhận sự tồn tại, phát triển của doanh nghiệp theo quy luật cạnh tranh trong cơ chế thị trường, Công ty đã xác định thị trường là vấn đề quan trọng hàng đầu mang tính sống còn trong hoạt động kinh doanh của Công ty. Từ đó, Công ty đã liên tục đề ra các kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện các biện pháp, tìm hiểu, điều tra và khai thác và duy trì thị trường một cách có hiệu quả, đảm bảo sự chủ động và ổn định cho hoạt động kinh doanh để phát triển trong sự cạnh tranh gay gắt của thị trường bằng các biện pháp cụ thể:

- Không ngừng xây dựng cơ chế tiếp thị, linh hoạt đáp ứng theo từng đối tác, từng thời kỳ SXKD của Công ty.

- Xây dựng các Văn phòng đại diện tại nước ngoài và tại các tỉnh thành để tạo sự kết nối liên tục và kịp thời giữa công ty với đối tác và người lao động

- Xây dựng cơ chế đãi ngộ, quản lý gắn với hiệu quả kinh doanh của từng bộ phận trong Công ty.

- Hoàn thiện quy trình khép kín từ tuyển dụng lao động, đào tạo lao động, đưa lao động đi làm việc tại nước ngoài, quản lý lao động tại nước ngoài và các vấn đề khi lao động về nước.

- Công ty tăng cường đầu tư máy móc, thiết bị kỹ thuật hiện đại, công nghệ tiên tiến để nâng cao chất lượng đào tạo công nhân lao động về tay nghề, ngoại ngữ, tác phong công nghiệp....

- Công ty thường xuyên làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác thị trường, công tác kinh doanh có tính chất chuyên nghiệp cao.

Tổ chức và quản lý

- Công ty tập trung kiện toàn tổ chức, bộ máy theo hướng tinh giản, gọn nhẹ, phân công, quyền hạn, nghĩa vụ, trách nhiệm rõ ràng của từng bộ phận.

- Công ty đã đạt chứng chỉ quản lý chất lượng ISO 9001 – 2008 cho toàn bộ Văn phòng công ty.

- Công ty đã dự báo, nhận định đúng tình hình, đưa ra những giải pháp thích ứng, cơ bản đối phó được các tình huống, tăng cường công tác tự kiểm tra và giám sát, định kỳ thực hiện phân tích và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, đánh giá tính hiệu lực, hiệu quả các quyết sách, kịp thời chấn chỉnh và thực hiện các giải pháp để cải thiện quản trị nội bộ.

- Công ty thực hiện đầu tư chiều sâu, nâng cao năng lực của nhân viên, cải tiến chất lượng lao động.

- Chủ tịch Công ty - người đại diện quản lý vốn Nhà nước tại Công ty, Ban Tổng giám đốc đã phát huy tinh thần trách nhiệm, năng lực, kinh nghiệm về tổ chức, quản lý vào điều hành kinh doanh, góp phần đem lại hiệu quả cho Công ty.

6. Tình hình hoạt động kinh doanh trước cổ phần hóa

6.1. Thuận lợi và khó khăn

6.1.1 Thuận lợi

- Luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo của Đảng bộ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, các Vụ, Cục chức năng của Bộ;

- Trên cơ sở kế thừa kinh nghiệm, thành tựu của các năm trước, đơn vị luôn giữ được truyền thống đoàn kết, uy tín và vị thế, công ty đã luôn chủ động đẩy mạnh hoạt động kinh doanh phù hợp với cơ chế thị trường trong từng giai đoạn cụ thể:

- Dịch vụ của Công ty không ngừng được nâng cao, uy tín được xác lập, thị trường được giữ vững và ngày càng mở rộng.

- Khai thác tốt các thị trường lao động truyền thống và chủ động, tích cực khai phá các thị trường mới.

- Các quy trình tuyển dụng, đào tạo, đưa và quản lý lao động của Công ty đã cơ bản được xây dựng hoàn thiện và vận hành ổn định qua nhiều năm

- Công ty hiện sở hữu đội ngũ cán bộ có trình độ khá đồng đều (gần 83% người lao động có trình độ cao đẳng đại học), nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực cung ứng lao động quốc tế.

- Công ty đã xây dựng được mạng lưới cộng tác viên, đại diện đông đảo và hiệu quả tại các tỉnh thành trong nước và nước ngoài .

6.1.2. Khó khăn

- Nền chính trị bất ổn trên thế giới ảnh hưởng lớn đến hoạt động của Công ty, một số thị trường vừa phục hồi lại phải đưa lao động về trước thời hạn như trường hợp lao động tại Libya.

- Trình độ ngoại ngữ, chuyên môn của lao động Việt Nam chưa cao, Theo số liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, có chứng chỉ nghề và có kỹ năng làm việc chỉ chiếm khoảng 15,5% tổng số lao động xuất khẩu của Việt

Nam. Do đó lao động chủ yếu là lao động phổ thông, không có lao động tay nghề cao, dẫn tới lương thấp, phí lao động thấp.

- Việc lao động bỏ trốn vẫn còn phổ biến, ảnh hưởng tới uy tín của Công ty nói chung và lao động Việt Nam nói riêng cũng như việc ký kết Thỏa thuận hợp tác lao động giữa Chính phủ Việt Nam và chính phủ các nước.

6.2 Tình hình hoạt động kinh doanh

6.2.1 Chi tiết giá trị dịch vụ cung cấp qua các năm (doanh thu hàng năm)

Đơn vị tính: nghìn đồng

T T	Nội dung	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013
1	- Dịch vụ đưa lao động làm việc có thời hạn tại nước ngoài	23.881.756	16.988.950	17.330.613
2	- Đào tạo lao động	6.710.382	6.835.639	7.809.679
3	- Kinh doanh hàng hóa, dịch vụ khác	11.036.193	2.518.435	-

Mặc dù có những khó khăn bất lợi do tình hình bất ổn chính trị tại Libya ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh chính của Công ty, tuy nhiên do nhận được sự hỗ trợ của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội, sự nỗ lực rất lớn của Ban lãnh đạo Công ty và lãnh đạo các Phòng ban, trường Đào tạo trong khai thác mở rộng thị trường, đa dạng hoá các ngành nghề đưa lao động đi xuất khẩu, tăng cường công tác đào tạo, tư vấn du học để giữ vững doanh thu ổn định, tăng trưởng qua các năm.

6.2.2. Chi phí sản xuất

Chi tiết các yếu tố chi phí qua các năm:

TT	Chỉ tiêu	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013
1	Giá vốn hàng bán	33.026.132	20.545.987	21.647.496
2	Chi phí quản lý doanh nghiệp	6.517.536	8.043.784	7.000.974
3	Tỷ lệ giá vốn/doanh thu	79%	76%	86%
4	Tỷ lệ chi phí quản lý/doanh thu	16%	30%	28%

Năm 2011, Doanh thu, giá vốn cao do Công ty thực hiện hoạt động Xuất nhập khẩu hàng hóa, từ năm 2012, thực hiện chủ trương của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Công ty đã ngừng hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa để tập trung vào ngành nghề chính là đưa lao động đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài.

Chi phí quản lý/doanh thu năm 2012 tăng lên chủ yếu do phục vụ hoạt động đưa lao động từ Lybia về nước. Giá vốn năm 2013 tăng cao do Công ty phải kết chuyển một phần chi phí của các hợp đồng xuất khẩu lao động tại Lybia về nước trước thời hạn.

Loại trừ các biến động đột xuất như trên, công ty duy trì được cơ cấu chi phí/doanh thu tương đối ổn định do các khâu thực hiện công việc đã được chuẩn hóa, thực hiện từ nhiều năm.

6.2.4. Tình hình kiểm tra chất lượng, dịch vụ

Hiện tại, Công ty đang áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001-2008, theo đó, bất kỳ dịch vụ nào, do bộ phận nào thực hiện theo đều đạt tiêu chuẩn chất lượng chung.

Công ty đã xây dựng được quy trình xác định trách nhiệm về chất lượng dịch vụ đối với từng Phòng lao động xuất khẩu, Trường đào tạo cũng như các phòng ban khác.

6.2.5. Hoạt động marketing

Công ty tăng cường các mối quan hệ sẵn có và không ngừng tạo thêm các mối quan hệ mới nhằm thu hút số lượng lớn các hợp đồng dịch vụ. Bên cạnh việc tạo mối quan hệ, Công ty luôn lấy mục tiêu đảm bảo số lượng, chất lượng lao động và giữ đúng cam kết với đối tác. Đây là cách quảng bá tốt nhất để Công ty ngày càng nhận được sự tín nhiệm từ các đối tác. Nhìn chung, Công ty đã khẳng định lòng tin với đối tác là doanh nghiệp có trách nhiệm, uy tín, quan hệ gần gũi và thân thiện, coi trọng chất lượng dịch vụ, thực hiện nghiêm túc các cam kết, tôn trọng pháp luật và các quy định của nhà nước sở tại.

7. Tình hình tài chính, kết quả sản xuất kinh doanh trước cổ phần hóa

7.1. Cơ cấu vốn, tài sản và một số chỉ tiêu tài chính

Bảng cơ cấu vốn, tài sản và một số chỉ tiêu tài chính:

Đơn vị tính: nghìn đồng

Chỉ tiêu	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
I- TÀI SẢN NGẮN HẠN	70.566.105	71.392.690	84.577.040
1. Tiền và các khoản tương đương tiền	16.344.121	19.968.319	32.873.828
2. Các khoản đầu tư tài chính ngắn hạn		-	-
3. Các khoản phải thu ngắn hạn	28.828.162	30.787.970	28.398.124
4. Hàng tồn kho	4.227.750	-	-
5. Tài sản ngắn hạn khác	21.166.071	20.636.400	23.305.088
II - TÀI SẢN DÀI HẠN	117.184.343	114.150.702	110.510.454
1. Các khoản phải thu dài hạn		-	
2. Tài sản cố định	115.252.771	112.143.447	109.057.995
3. Bất động sản đầu tư		-	
4. Các khoản đầu tư tài chính dài hạn		-	
5. Tài sản dài hạn khác	1.931.572	2.007.255	1.452.459
TỔNG CỘNG TÀI SẢN	187.750.448	185.543.392	195.087.494
I- NỢ PHẢI TRẢ	82.856.576	80.216.677	93.514.500
1. Nợ ngắn hạn	55.349.971	51.548.119	52.187.689
2. Nợ dài hạn	27.506.605	28.668.558	41.326.811
II - NGUỒN VỐN CHỦ SỞ HỮU	104.983.872	105.326.715	101.572.993
1. Vốn chủ sở hữu	104.983.872	105.326.715	101.572.993

2. Nguồn kinh phí và quỹ khác		-	-
TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN	187.750.448	185.543.392	195.087.494

(Nguồn: Báo cáo tài chính các năm của Công ty đã được kiểm toán và kiểm tra thuế)

Một số chỉ tiêu tài chính

stt	Nội Dung	Đơn vị	2011	2012	2013
1	Chi tiêu về khả năng TT				
+	Hệ số thanh toán ngắn hạn =TSLĐ/Nợ ngắn hạn	Lần	1.27	1.38	1.62
+	Hệ số TT nhanh = (TSLĐ- Hàng TK)/Nợ ngắn hạn	Lần	1.19	1.38	1.62
2	Chi tiêu về cơ cấu vốn				
+	Hệ số nợ /tổng tài sản	%	0.43	0.43	0.48
	Hệ số nợ ngắn hạn/ tổng tài sản	%	0.29	0.27	0.27
+	Hệ số nợ trên vốn chủ sở hữu	%	0.79	0.76	0.92
3	Chi tiêu về năng lực hoạt động				
+	Vòng quay hàng TK(GVHB/Hàng TKBQ)	Lần	7.67	4.92	N/A
+	Doanh thu thuần/Tổng tài sản	%	0.22	0.13	0.13
4	Các chỉ tiêu về khả năng sinh lời				
+	Hệ số lợi nhuận sau thuế/DT thuần	%	(8.65)	1.66	(1.69)
+	Hệ số lợi nhuận sau thuế/Vốn chủ sở hữu	%	(3.43)	0.41	(0.04)
+	Hệ số lợi nhuận sau thuế/tổng tài sản	%	(1.91)	0.23	(0.02)

(Nguồn: Được tính từ Báo cáo tài chính các năm của Công ty đã được kiểm toán và kiểm tra thuế)

7.2 Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty giai đoạn 2011 – 2013

Sau đây là tình hình tài chính và kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty trước khi cổ phần hóa:

Đơn vị tính: nghìn đồng

ST T	Chỉ tiêu	2011	2012	2013
1	Tổng tài sản	187.750.448	185.543.392	195.087.494
2	Vốn chủ sở hữu	104.983.872	105.326.715	101.572.993
3	Nợ phải trả	82.856.576	80.216.677	93.514.500
3.1	Nợ ngắn hạn	55.349.971	51.548.119	52.187.689
	<i>Trong đó: Nợ quá hạn</i>	-	-	-
3.2	Nợ dài hạn	27.506.605	28.668.558	41.326.811
	<i>Trong đó: Nợ quá hạn</i>	-	-	-
4	Các khoản phải thu	28.828.162	30.787.970	28.398.124

5	Tổng số lao động	114	114	126
6	Quỹ lương	6.738.709	6.602.706	6.970.341
7	Tổng doanh thu	41.628.331	27.004.635	25.140.292
8	Tổng chi phí	44.690.718	26.571.792	29.403.177
9	Lợi nhuận sau thuế	(3.062.387)	432.843	(4.262.885)
10	Tỷ suất lợi nhuận sau thuế/Vốn chủ sở hữu	(3.43)	0.41	(0.04)

(Nguồn : Số liệu được lấy từ Báo cáo tài chính các năm của Công ty đã được kiểm toán và kiểm tra thuế)

Kết quả kinh doanh, cũng như các chỉ số thể hiện những khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, cần thiết phải có bút phá vượt bậc để đi lên. Cụ thể, lợi nhuận sau thuế 3 năm gần nhất không có, nguyên nhân chính là do kinh doanh xuất nhập khẩu hàng hóa không hiệu quả, hoạt động này công ty đã ngừng từ năm 2012 và có lãi trong năm 2012, tuy nhiên, vấn đề lao động Libya về nước trước thời hạn đã tác động xấu đến kết quả kinh doanh của năm 2013.

Hiện tại, Công ty đang có nợ quá hạn đối với Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, hai bên đang thỏa thuận để có thể giảm lãi vay ngân hàng trong trường hợp Công ty có thể trả được nợ gốc, tuy nhiên, tới thời điểm cổ phần hóa vẫn chưa có văn bản chính thức từ phía ngân hàng.

8. Những kết quả đạt được và chưa đạt được

8.1 Những kết quả đạt được

- Vẫn đảm bảo giữ vững được thị trường lao động xuất khẩu, khai mở các thị trường mới như cung cấp vệ sĩ cho Arap Xeut, cung cấp thuyền viên gần bờ cho Hàn Quốc;
- Xây dựng các mô hình có hiệu quả trong xuất khẩu lao động
- Đẩy mạnh xuất khẩu lao động tại các huyện nghèo theo Quyết định 71/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020.
- Giải quyết hiệu quả các vấn đề phát sinh của lao động ở nước ngoài như đưa lao động từ Libya về nước năm 2011 và 2014, hỗ trợ Cục Lao động ngoài nước đưa lao động từ Arap Xêut về nước.

8.2 Những kết quả chưa đạt được

- Chưa đa dạng hóa được thị trường lao động, ngành nghề lao động.
- Chưa thay đổi được căn bản về chất lượng lao động, nâng cao chất lượng lao động Việt Nam để làm việc trong các ngành nghề có mức lương cao tại các nước phát triển
- Vẫn còn tình trạng lao động của Công ty bỏ trốn ở lại lao động trái phép tại nước ngoài.

9. Tài sản chủ yếu của Công ty tại thời điểm xác định GTDN (31/12/2013)

9.1 Tài sản cố định của Công ty

- Giá trị còn lại của Nhà cửa, vật kiến trúc: 66.299.134.913
- Giá trị còn lại của Máy móc, thiết bị: 11.861.515.494
- Giá trị còn lại của Phương tiện vận tải: 4.739.210.153

9.2 Tình hình sử dụng đất đai trước khi cổ phần hóa và phương án sử dụng đất sau cổ phần hóa

9.2.1 Tổng số diện tích đất doanh nghiệp đang sử dụng

+ 34 Đại Cồ Việt, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội: Giao đất không thu tiền sử dụng đất. Theo công văn số 344/CV/XD/UB ngày 28/01/1984 của UBND thành phố Hà Nội về việc cấp đất xây dựng trụ sở làm việc, Quyết định điều chuyển số 1017/QĐ-LĐTBXH ngày 22/8/2003 của Bộ LĐTBXH; Biên bản giao nhận tài sản ngày 14/10/2003 giữa Cục quản lý lao động ngoài nước và Công ty SONA. Theo hồ sơ bàn giao thì diện tích đất sử dụng đã trừ diện tích dùng chung là 120 m². Tuy nhiên theo Bản đồ hiện trạng lập tháng 5/2014 được Sở Tài nguyên và Môi trường Hà Nội xác nhận thì diện tích sử dụng chung 53,3 m², diện tích sử dụng riêng 104,4 m². Địa điểm này hiện đang sử dụng làm Văn phòng làm việc của Công ty SONA.

+ Khu đất tại Lô E2, Khu đô thị mới Cầu Giấy, phường Yên Hòa, quận Cầu Giấy, Hà Nội: Thuê đất trả tiền hàng năm, diện tích 2.892 m² theo hợp đồng thuê đất số 172/HĐTD ngày 15/7/2009 giữa Công ty SONA và Ủy Ban nhân dân thành phố Hà Nội. Thời hạn thuê đất 50 năm, kể từ ngày 12/11/2008. Thực hiện dự án đầu tư xây dựng trụ sở làm việc và trung tâm bồi dưỡng lao động xuất khẩu.

+ Khu đất tại thôn Do Hạ, xã Tiên Phong, huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội: Thuê đất trả tiền hàng năm. Đất giao theo Quyết định số 2926/QĐ-UBND ngày 21/9/2005 của Ủy ban nhân dân Tỉnh Vĩnh Phúc trong đó: Diện tích đất giao cho thuê XDCB 37.484,0 m²; Diện tích đất quy hoạch giao thông 2.654,0 m²; Thời gian cho thuê đất 49 năm; Giá đất cho thuê theo quy định của UBND tỉnh Vĩnh Phúc. Hiện tại, khu đất này được sử dụng làm trường đào tạo lao động xuất khẩu của Công ty. Công ty chưa thực hiện ký hợp đồng thuê đất với UBND tỉnh Vĩnh Phúc (nay là Thành phố Hà Nội) đối với khu đất nêu trên, trong tổng số 37.484 m² đất được thuê, Công ty chưa hoàn thành việc giải tỏa, đền bù đối với 2,044 m² đất.

9.2.2 Phương án sử dụng đất sau cổ phần hóa

+ 34 Đại Cồ Việt, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội: Thuê đất trả tiền hàng năm theo diện tích tại Bản đồ hiện trạng lập tháng 5/2014 được Sở Tài nguyên và Môi trường Hà Nội xác nhận là diện tích sử dụng chung 53,3 m², diện tích sử dụng riêng 104,4 m². Tiếp tục sử dụng làm Văn phòng Công ty.

+ Khu đất tại Lô E2, Khu đô thị mới Cầu Giấy, phường Yên Hòa, quận Cầu Giấy, Hà Nội: Thuê đất trả tiền hàng năm, diện tích 2.892 m² theo hợp đồng thuê đất số 172/HĐTD ngày 15/7/2009 giữa Công ty SONA và Ủy Ban nhân dân thành phố Hà Nội. Thời hạn thuê đất 50 năm, kể từ ngày 12/11/2008. Tiếp tục thuê đất kế thừa hợp đồng đã ký với UBND thành phố Hà Nội. Mục đích sử dụng đất làm trụ sở và trung tâm bồi dưỡng lao động xuất khẩu.

+ Khu đất tại thôn Do Hạ, xã Tiên Phong, huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội: Thuê đất trả tiền hàng năm, ký hợp đồng thuê đất với UBND thành phố Hà Nội trên diện tích đất 40.138 m², làm việc với các cơ quan chức năng để thực hiện việc miễn giảm tiền thuê đất theo quy định hiện hành. Tiếp tục sử dụng đất theo hiện trạng làm Trường đào tạo lao động xuất khẩu tại xã Tiên Phong - huyện Mê Linh, tỉnh Vĩnh Phúc (nay thuộc Thành phố Hà Nội).

III. GIÁ TRỊ THỰC TẾ CỦA DOANH NGHIỆP

1. Giá trị thực tế của doanh nghiệp

Căn cứ Quyết định số 1696/QĐ-BLĐTB&XH ngày 24/12/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về giá trị doanh nghiệp và giá trị phần vốn nhà nước của Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại để cổ phần hoá;

Giá trị thực tế của Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại và giá trị thực tế phần vốn Nhà nước tại Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại vào thời điểm 0h ngày 01/01/2014 như sau:

- **Tổng giá trị thực tế của doanh nghiệp: 192.834.722.892 đồng** (Một trăm chín mươi hai tỷ, tám trăm ba mươi tư triệu, bảy trăm hai mươi hai nghìn, tám trăm chín mươi hai đồng).

Trong đó:

Tổng giá trị thực tế phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp: 97.299.301.245 đồng (Chín mươi bảy tỷ, hai trăm chín mươi chín triệu, ba trăm lẻ một nghìn, hai trăm bốn mươi lăm đồng)

- Quyền sử dụng đất: Công ty thực hiện hình thức thuê đất trả tiền hàng năm nên không đánh giá giá trị quyền sử dụng đất vào giá trị doanh nghiệp.

2. Các vấn đề cần tiếp tục xử lý

- Diện tích đất và diện tích xây dựng tại 34 Đại Cồ Việt, quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội: Công ty có trách nhiệm làm việc với Sở Tài nguyên Môi trường để xác định và ký hợp đồng thuê đất trên diện tích thực tế sử dụng theo hiện trạng là 104,4 m² sử dụng riêng và 53,5 m² sử dụng chung.

- Khu đất tại thôn Do Hạ, xã Tiên Phong, huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội: Công ty có trách nhiệm ký hợp đồng thuê đất với UBND thành phố Hà Nội trên diện tích 40.138 m², đồng thời thực hiện giải phóng mặt bằng diện tích 2.044 m² còn lại, thực hiện các thủ tục về miễn giảm tiền thuê đất với UBND thành phố Hà Nội.

IV. HÌNH THỨC CỔ PHẦN HÓA, VỐN ĐIỀU LỆ, CƠ CẤU VỐN ĐIỀU LỆ, GIÁ KHỞI ĐIỂM VÀ PHƯƠNG THỨC PHÁT HÀNH CỔ PHIẾU

1. Mục tiêu cổ phần hóa

1.1. Thực hiện cổ phần hóa Công ty phù hợp với chủ trương của Đảng và Nhà nước, tạo ra loại hình doanh nghiệp có nhiều chủ sở hữu, huy động thêm vốn các nhà đầu tư và vốn xã hội để nâng cao năng lực tài chính, đổi mới công nghệ, phát triển sản xuất, kinh doanh, sắp xếp lại tổ chức, đổi mới về phương thức quản trị doanh nghiệp, cùng các nhà đầu tư phát triển nguồn nhân lực, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, phát triển thị trường, góp phần thực hiện mục tiêu Công ty mạnh hơn, hiệu quả hơn và phát triển bền vững.

1.2. Phát huy vai trò làm chủ thực sự, gắn chặt trách nhiệm và quyền lợi của người lao động, cổ đông, đại diện chủ sở hữu, các cấp quản trị doanh nghiệp để đạt được mục tiêu kinh doanh có hiệu quả. Tăng cường sự giám sát của xã hội đối với doanh nghiệp, bảo đảm hài hòa lợi ích của nhà nước, doanh nghiệp, cổ đông và người lao động, góp phần tăng trưởng kinh tế đất nước.

2. Hình thức cổ phần hóa

Căn cứ đặc điểm và tình hình thực tế, Công ty chọn hình thức " bán bớt một phần vốn nhà nước hiện có tại doanh nghiệp" theo Điều 4 Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần.

3. Vốn điều lệ và cơ cấu vốn điều lệ

3.1. Căn cứ xác định vốn điều lệ

- Kết quả công bố giá trị phần vốn nhà nước tại Công ty theo Quyết định số 1696/QĐ-BLĐTBXH ngày 24/12/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phê duyệt giá trị doanh nghiệp và giá trị phần vốn nhà nước tại Công ty TNHH Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại.

- Căn cứ Công văn số 2194/TTg-ĐMDN ngày 12/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt phương án sắp xếp doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

- Căn cứ nhu cầu vốn của Công ty bao gồm nhu cầu vốn lưu động và vốn đầu tư dài hạn sau cổ phần hóa, nhằm hoàn thành kế hoạch SXKD giai đoạn 2015-2017 cũng như tạo tiền đề cho sự phát triển bền vững của Công ty.

- Căn cứ theo kết quả hoạt động của Công ty trong các năm qua, dự báo tình hình hoạt động trong những năm tiếp theo.

3.2. Vốn điều lệ công ty cổ phần

Vốn điều lệ của Công ty sau khi chuyển thành công ty cổ phần là **97.299.300.000** đồng (*Chín mươi bảy tỷ, hai trăm chín mươi chín triệu, ba trăm nghìn đồng*) tương đương 9.729.930 cổ phần (*Chín triệu, bảy trăm hai mươi chín nghìn, chín trăm ba mươi cổ phần*) với mệnh giá 10.000 đồng/cổ phần.

3.3. Cơ cấu vốn điều lệ

Công ty đề xuất xây dựng phương án Nhà nước nắm giữ cổ phần ở mức 75% vốn điều lệ, dựa trên các căn cứ sau:

Căn cứ Công văn số 2194/TTg-ĐMDN ngày 12/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt phương án sắp xếp doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Căn cứ vào quá trình hình thành và phát triển công ty. Từ một đơn vị trực thuộc Cục Quản lý Lao động ngoài nước tới Công ty TNHH Một thành viên trực thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hiện nay.

Căn cứ vào hoạt động kinh doanh chính của Công ty là Xuất khẩu lao động, hoạt động này gắn liền thực hiện chính sách về xuất khẩu lao động tại các huyện nghèo theo Quyết định 71/QĐ-TTg của Thủ tướng; Đào tạo nghề cho các đối tượng 71, bộ đội xuất ngũ, nông dân; là nơi thí điểm và hoàn thiện các mô hình mới của Bộ; tích cực đóng góp hoàn thiện văn bản chính sách liên quan đến xuất khẩu lao động

Căn cứ vào các lợi thế một công ty có Cổ đông chi phối là Bộ Lao động Thương binh và Xã hội như: Thuận lợi hơn trong việc xây dựng thương hiệu, uy tín và sự tin tưởng của đối tác trong việc khai thác, mở thị trường tiếp nhận lao động; sự tin tưởng của người lao động và địa phương trong việc tạo nguồn lao động; Được sự chỉ đạo trực tiếp của Lãnh đạo Bộ và các đơn vị trong Bộ là điều kiện thuận lợi trong việc triển khai thực hiện các chương trình 71 và chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.

Căn cứ vào Tầm nhìn và Chiến lược phát triển công ty trong giai đoạn tới cần sự chỉ đạo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội:

Để trở thành một công ty xuất khẩu lao động hàng đầu của khu vực; Phấn đấu mỗi năm đưa đi được khoảng 2500 lao động làm việc ở nước ngoài, trong đó có 20% là lao động thuộc các huyện nghèo.

Để phát triển Trường Đào tạo Xuất khẩu lao động trở thành một trong những Trường hàng đầu về đào tạo các nghề hàn công nghệ cao, xây dựng dân dụng.

Để duy trì các thị trường hiện có và đối tác truyền thống, tích cực khai thác và mở rộng các thị trường tiềm năng mới. Trong đó, tập trung vào thị trường tiếp nhận lao động có trình độ kỹ thuật.

Để đẩy mạnh công tác tuyển lao động tại các huyện nghèo theo QĐ 71 tại Bắc Giang, Thanh Hóa, Lai Châu, Quảng Bình và mở rộng ra nhiều tỉnh khác; tích cực thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề theo Quyết định 1201/QĐ-TTg giai đoạn 2012-2015 tại tỉnh Bắc Giang, Bắc Cạn, Thanh Hóa, Lai Châu.

Để tạo công ăn việc làm ổn định với thu nhập đảm bảo cho người lao động trong môi trường làm việc an toàn; bảo vệ các quyền lợi chính đáng của người lao động khi làm việc ở nước ngoài.

Để xây dựng chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế. Gắn đào tạo với thực tiễn. Xây dựng các mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng của các Tập đoàn xây dựng lớn; mô hình đào tạo TTS Nhật Bản khép kín.

Để thực hiện thí điểm xây dựng mô hình tuyển dụng lao động nông nghiệp tại địa phương (cụm xã huyện) đưa đi Tu nghiệp và làm việc ở nước ngoài, đưa trở về áp dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ về phát triển kinh tế tại địa phương.

Để tiếp tục thí điểm triển khai, đúc rút kinh nghiệm, đóng góp ý kiến với Bộ Lao động về việc phổ biến, nhân rộng các mô hình có hiệu quả; cũng như sửa đổi hoàn chỉnh cơ chế chính sách về XKLD.

Để xây dựng bộ ngũ cán bộ có năng lực phẩm chất, chuyên môn tốt. Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động và nhân văn; tăng thu nhập cho CBCNV và tạo điều kiện cho CBCNV có cơ hội phát triển.

Cơ cấu tỷ lệ cổ phần chào bán cho các cổ đông như sau:

TT	Đối tượng cổ đông	Số lượng CP	Theo mệnh giá (VNĐ)	Tỷ lệ %
1	Vốn Nhà nước	7.297.448	72.974.475.000	25%
2	Cổ phần ưu đãi bán cho người lao động trong doanh nghiệp	125.200	1.252.000.000	1.29%
3	Cổ phần bán cho CBCNV mua thêm theo số năm cam kết và lao động chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao	88.400	884.000.000	0.91%
4	Cổ phần bán đấu giá công khai cho nhà đầu tư khác	2.218.883	22.188.825.000	22,8%
	Tổng	9.729.930	97.299.300.000	100%

4. Đối tượng và điều kiện mua cổ phần:

Theo quy định tại điều 6 Nghị định số 59/2011/NĐ-CP và hướng dẫn tại Điều 4, Điều 5 thông tư 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011.

4.1 Người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của công ty tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp cổ phần hóa theo quy định tại điều 48 Nghị định số 59/2011 NĐ-CP

4.2. Nhà đầu tư trong nước, bao gồm các tổ chức, cá nhân (kể cả lao động trong doanh nghiệp cổ phần hóa).

4.3 Nhà đầu tư nước ngoài: Không có; Lý do: Căn cứ Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng có quy định; Doanh nghiệp được xem xét cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp có 100% vốn điều lệ của các tổ chức, cá nhân Việt Nam.

4.4 Nhà đầu tư chiến lược: Tại thời điểm lập phương án cổ phần hóa hiện chưa có nhà đầu tư chiến lược tham gia đăng ký mua cổ phần của Công ty.

4.5 Đối tượng không được mua cổ phần; Thành viên ban chỉ đạo cổ phần hóa doanh nghiệp, trừ các thành viên là đại diện của doanh nghiệp cổ phần hóa; Các tổ chức tài

chính trung gian và các cá nhân thuộc tổ chức này tham gia vào việc thực hiện tư vấn, xác định giá trị doanh nghiệp, kiểm toán báo cáo tài chính và cơ quan kiểm toán xác định giá trị doanh nghiệp; trừ các tổ chức bảo lãnh phát hành mua cổ phần chưa phân phối hết theo hợp đồng bảo lãnh; tổ chức thực hiện bán đấu giá cổ phần và các cá nhân thuộc tổ chức này có liên quan đến cuộc đấu giá.

5. Phương thức chào bán cổ phần và giá khởi điểm

5.1. Chào bán cho cổ đông chiến lược

Tại thời điểm cổ phần hóa và chào bán cổ phần lần đầu ra công chúng, Công ty chưa có cổ đông chiến lược.

5.2. Chào bán cổ phiếu ra công chúng

5.2.1 Quy mô chào bán

Số lượng cổ phần Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại chào bán ra công chúng thông qua hình thức đấu giá công khai là 2.160.983 cổ phần, tương ứng với 22,21% vốn điều lệ của Công ty

5.2.2 Phương pháp chào bán và cơ quan thực hiện bán cổ phần

Quá trình thực hiện đấu giá cổ phần phải được tuân thủ chặt chẽ các quy chế và yêu cầu do tổ chức thực hiện bán đấu giá ban hành.

Phương pháp chào bán : theo quy định tại Điều 7 Thông tư số 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011 thì có 2.160.983 cổ phần được tổ chức bán đấu giá qua Sở giao dịch Chứng khoán.

5.2.3 Xác định giá khởi điểm

Giá khởi điểm được xác định tại thời điểm chào bán cổ phần lần đầu ra công chúng được xác định trên cơ sở sau:

Kết quả xác định giá trị doanh nghiệp Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại tại Quyết định số 1696 ngày 24/12/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

Tiềm năng phát triển của Công ty trong tương lai;

Đánh giá tình hình thị trường chứng khoán, tình hình kinh tế và thị trường lao động toàn cầu, cũng như những bất ổn về chính trị của nhiều nước trên thế giới có thể tác động xấu đến ngành nghề kinh doanh chính của Công ty là xuất khẩu lao động.

Tại thời điểm xây dựng phương án cổ phần hóa, giá khởi điểm đề xuất là 10.000 đồng/cổ phần. Giá khởi điểm chính thức sẽ được xác định theo quyết định phê duyệt của cơ quan có thẩm quyền.

Căn cứ giá trị doanh nghiệp, tình hình thị trường chứng khoán và tình hình suy thoái kinh tế toàn cầu cũng như tình hình bất ổn về chính trị thế giới hiện nay tác động xấu đến ngành nghề chính của Công ty là cung ứng lao động quốc tế, nên Công ty dự kiến mức giá khởi điểm là 10.000đ/1 cổ phần.

5.4 Cổ phần bán cho người lao động

5.4.1 Cơ sở pháp lý

- Căn cứ Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần;

- Căn cứ Thông tư số 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011 của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn việc bán cổ phần lần đầu và quản lý, sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa của các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thực hiện chuyển đổi thành công ty cổ phần;

- Căn cứ Thông tư số 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động theo Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần; Quyết định số 817/QĐ-BLĐTBXH ngày 28/5/2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động thương binh và Xã hội về việc đính chính thông tư số 33/2012/TT-BLĐTBXH.

5.4.2 Mục tiêu chào bán

Mục tiêu của việc chào bán là nhằm gắn kết người lao động và tạo động lực cho người lao động gắn với sự phát triển của Công ty sau cổ phần hóa.

5.4.3 Nguyên tắc xác định thời gian công tác được tính để mua cổ phần ưu đãi

- Thời gian được tính để mua cổ phần với giá ưu đãi là tổng thời gian (tính theo số năm đủ 12 tháng, không tính tháng lẻ) thực tế làm việc trong khu vực nhà nước của người lao động đến thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp. Thời gian này không bao gồm thời gian thực tế làm việc đã được tính để mua cổ phần ưu đãi tại doanh nghiệp cổ phần hóa trước đó; thời gian thực tế làm việc đã được tính chế độ hưu trí; thời gian thực tế làm việc đã được tính để nhận trợ cấp Bảo hiểm xã hội một lần.

- Thời gian làm việc thực tế trong khu vực nhà nước của người lao động đến thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp để tính mua cổ phần ưu đãi, bao gồm:

+ Thời gian người lao động thực tế làm việc tại doanh nghiệp 100% vốn nhà nước; cơ quan hành chính nhà nước; đơn vị sự nghiệp nhà nước, đơn vị thuộc lực lượng vũ trang được hưởng lương từ ngân sách nhà nước;

+ Thời gian có hưởng lương từ nguồn doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, ngân sách nhà nước (thời gian đào tạo, công tác,...) hưởng chế độ bảo hiểm xã hội (nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp);

+ Thời gian làm việc theo hình thức nhận khoán sản phẩm, khối lượng công việc mà trong thời gian này doanh nghiệp 100% vốn nhà nước có trả lương và có đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật.

5.4.4. Nguyên tắc xác định số cổ phần người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của doanh nghiệp tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp được mua ưu đãi

Người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của doanh nghiệp tại thời điểm công bố GTDN được mua tối đa 100 cổ phần cho mỗi năm thực tế làm việc tại khu vực nhà nước. Thông tin chi tiết đã được phổ biến tại Hội nghị cán bộ viên chức ngày 26/12/2014.

5.4.5 Nguyên tắc xác định số cổ phần chào bán thêm cho người lao động

Căn cứ theo khoản 2 điều 48 Nghị định 59, số cổ phần chào bán thêm cho người lao động được chọn một trong hai mức xác định như sau:

+ Đối tượng được mua thêm cổ phần là cán bộ, công nhân viên có tên trong danh sách thường xuyên của doanh nghiệp cổ phần hóa tại thời điểm công bố GTDN, thuộc đối tượng doanh nghiệp cần sử dụng và có cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau cổ phần hóa ít nhất là 03 năm (kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh lần đầu). Theo đó, người lao động được mua thêm 200 cổ phần/01 năm cam kết làm việc tiếp tại Công ty nhưng không quá 2.000 cổ phần cho một người lao động.

+ Người lao động là chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao làm việc tại doanh nghiệp được mua thêm theo mức 500 cổ phần/01 năm cam kết làm việc tiếp trong doanh nghiệp nhưng tối đa không quá 5.000 cổ phần cho một người lao động.

5.4.6 Quy mô chào bán

- Chào bán cho người lao động có tên trong danh sách thường xuyên tại thời điểm công bố GTDN

- Tổng số lao động trong danh sách CBVC của Công ty tại thời điểm phê duyệt giá trị doanh nghiệp 126 người.

- Tổng số người được mua cổ phần giá ưu đãi là 116 người. Có 10 người không đủ điều kiện được mua cổ phần ưu đãi do thời gian công tác tại khu vực nhà nước dưới 1 năm và không phải lao động thường xuyên tại doanh nghiệp (lao động thời vụ).

- Tổng số người đăng ký mua cổ phần giá ưu đãi là 116 người. Có 01 người đủ điều kiện được mua cổ phần ưu đãi nhưng không đăng ký mua cổ phần.

- Tổng số năm làm việc trong khu vực Nhà nước của số người đủ điều kiện mua cổ phần giá ưu đãi theo chế độ quy định là 1.254 năm.

- Số cổ phần giá ưu đãi của CBCNV đã đăng ký mua theo số năm làm việc trong khu vực nhà nước là 125.200 cổ phần.

(Danh sách người lao động, số năm công tác từng người, số cổ phần được mua ưu đãi của từng người theo danh sách Phụ lục 1 đính kèm)

• **Chào bán thêm cho người lao động**

Tiêu chí 1

- Tổng số lao động trong danh sách CBCNV của Công ty tại thời điểm phê duyệt giá trị doanh nghiệp 126 người.

- Tổng số lao động thuộc đối tượng Công ty tiếp tục sử dụng và có cam kết làm việc tại công ty ít nhất 03 năm: 116 người

- Số cổ phần được mua thêm 200 cổ phần/01 năm cam kết làm việc tại công ty sau cổ phần hóa nhưng không quá 2.000 cổ phần/ người lao động

- Tổng số cổ phần được mua thêm theo Tiêu chí 1: 41.600 cổ phần

Tiêu chí 2

- Tổng số lao động trong danh sách CBCNV của Công ty tại thời điểm phê duyệt giá trị doanh nghiệp 126 người.

- Tổng số lao động là chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao và có cam kết làm việc tại Công ty ít nhất 3 năm: 29 người

- Số cổ phần được mua thêm 500 cổ phần/01 năm cam kết làm việc tại công ty sau cổ phần hóa nhưng không quá 5.000 cổ phần/ người lao động

- Tổng số cổ phần được mua thêm theo Tiêu chí 2 : 46.800 cổ phần

(Danh sách người lao động, số năm công tác từng người, số cổ phần được mua ưu đãi của từng người theo danh sách Phụ lục 2 đính kèm)

5.4.7 Phương pháp chào bán

- Phương pháp chào bán: Chào bán trực tiếp cho người lao động dựa trên số năm làm việc thực tế tại khu vực nhà nước

- Địa điểm thực hiện bán cổ phần cho người lao động: Tại Công ty TNHH MTV cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại.

5.4.8 Thời gian chào bán

Sau khi bán đấu giá công khai cổ phiếu ra công chúng.

5.4.9 Xác định giá chào bán

Theo Điều 48 Nghị định 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ, Điều 12 Quyết định số 51/QĐ/TTg của Thủ tướng Chính phủ:

- Chào bán cổ phần ưu đãi cho người lao động có tên trong danh sách thường xuyên tại thời điểm công bố GTDN: Giá chào bán bằng 60% giá đấu thành công thấp nhất. Trong trường hợp, bán đấu giá lần đầu không thành công và không có nhà đầu tư chiến lược mua cổ phần trước khi bán đấu giá công khai thì giá chào bán bằng 60% giá bán cổ phần cho SCIC.

- Chào bán thêm cho người lao động: Giá chào bán là giá đấu thành công thấp nhất. Trong trường hợp, bán đấu giá lần đầu không thành công và không có nhà đầu tư chiến lược mua cổ phần trước khi bán đấu giá công khai thì giá chào bán bằng giá bán cổ phần cho SCIC.

5.5 Bán cho tổ chức Công đoàn

Tổ chức Công đoàn Công ty không đăng ký mua do nguồn quỹ của Công đoàn không có để tham gia mua cổ phần.

6. Lộ trình thực hiện

Sau khi được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phê duyệt phương án cổ phần hóa, Công ty triển khai theo kế hoạch bán đấu giá cổ phần ra bên ngoài. Từ kết quả bán đấu giá cổ phần ra bên ngoài thành công, Công ty tiến hành bán cho người lao động.

Dự kiến thời gian hoàn thành bán cổ phần trong vòng 03 tháng sau khi phương án được phê duyệt. Lộ trình thực hiện theo biểu sau :

Nội dung công việc	Thời gian dự kiến theo ngày làm việc
Thời điểm phê duyệt phương án cổ phần hóa	T
Ban chỉ đạo cổ phần hóa phê duyệt hồ sơ bán đấu giá cổ phần	T+2
Đăng báo và công bố thông tin về bán đấu giá và bản công bố thông tin	T+3 đến T+5
Phối hợp với Tổ chức tư vấn thực hiện đấu giá tổ chức buổi đấu giá	T+25
Công bố kết quả đấu giá	T+27
Tổ chức thực hiện bán cổ phần ưu đãi cho người lao động	T+27 đến T+28
Nhận tiền thu từ bán cổ phần từ Tổ chức tư vấn thực hiện đấu giá, người lao động	T+34
Tổng kết việc bán cổ phần	T+36

Ghi chú :

T: là thời điểm phê duyệt phương án cổ phần hóa

Tham số tiếp theo là số ngày thực hiện kể từ thời điểm phê duyệt phương án cổ phần hóa

7. Xử lý cổ phần không bán hết

Số lượng cổ phần không bán hết bao gồm:

Số lượng cổ phần nhà đầu tư trúng thầu trong cuộc đấu giá công khai nhưng từ chối mua.

Số lượng cổ phần không được nhà đầu tư đăng ký mua theo phương án bán đấu giá công khai đã được duyệt.

Số lượng cổ phần người lao động trong doanh nghiệp từ chối mua theo phương án đã được duyệt.

Ban chỉ đạo cổ phần hóa được quyền chào bán công khai tiếp số lượng cổ phần không bán hết cho các nhà đầu tư đã tham dự đấu giá theo phương thức thỏa thuận trực tiếp. Các nhà đầu tư từ chối mua cổ phần sẽ không được nhận lại tiền đặt cọc khi tham dự đấu giá.

Trường hợp chào bán công khai theo phương thức thỏa thuận mà vẫn không bán hết thì Ban chỉ đạo cổ phần hóa có trách nhiệm thông báo cho SCIC xem xét, quyết định việc mua cổ phần với giá bằng mệnh giá (trong trường hợp bán đấu giá cổ phần lần đầu không thành công) hoặc với giá bằng giá thỏa thuận thành công thấp nhất.

Trường hợp doanh nghiệp bán cổ phần cho SCIC nêu trên mà vẫn không bán hết thì Ban chỉ đạo Cổ phần hóa báo cáo cơ quan có thẩm quyền quyết định phê duyệt phương án cổ phần hóa thực hiện điều chỉnh cơ cấu vốn điều lệ để chuyển 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần trước khi tổ chức Đại hội đồng cổ đông lần đầu.

8. Quản lý và sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa

Việc quản lý, sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa được thực hiện theo quy định tại mục III Thông tư số 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011 của Bộ Tài chính như sau:

- Số tiền thu từ cổ phần hóa để lại doanh nghiệp phân giá trị tương ứng với số cổ phần phát hành thêm tính theo mệnh giá;

- Phần thặng dư vốn (chênh lệch giữa tiền thu từ cổ phần hóa và tổng mệnh giá cổ phần phát hành thêm) được sử dụng để thanh toán chi phí cổ phần hóa và giải quyết chính sách đối với lao động dôi dư;

- Trường hợp phần thặng dư vốn không đủ để thanh toán chi phí cổ phần hóa và hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện chính sách đối với người lao động dôi dư thì được bổ sung từ nguồn Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp.

- Phần thặng dư vốn sau khi thanh toán chi phí cổ phần hóa và giải quyết chính sách đối với lao động dôi dư còn lại được xử lý như sau:

+ Để lại doanh nghiệp phần giá trị tương ứng với tỷ lệ số cổ phần phát hành thêm trên tổng số cổ phần phát hành theo vốn điều lệ.

+ Nộp về Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phần giá trị tương ứng với tỷ lệ số cổ phần nhà nước nắm giữ tại doanh nghiệp trên tổng số cổ phần phát hành theo vốn điều lệ.

Trên cơ sở giá trị thực tế phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, tỷ lệ góp vốn của nhà nước tại công ty cổ phần, Công ty dự kiến kế hoạch hoàn vốn ngân sách nhà nước, tạm tính theo phương án giả sử tất cả số lượng cổ phần bán đấu giá được mua với giá đấu bình quân là 10.000 đồng/cổ phần, chi tiết như sau:

Đơn vị tính: Đồng

STT	Nội dung	Số tiền
1	Vốn điều lệ Tổng Công ty cổ phần	97.299.300.000
2	Vốn Nhà nước thực tế tại doanh nghiệp sau khi đánh giá lại	97.299.301.245
3	Vốn Nhà nước tại Tổng Công ty cổ phần	72.974.475.000
4	Giá khởi điểm	10.000
5	Các khoản tiền thu từ cổ phần hóa	23.824.025.000
5.1	<i>Thu từ bán cổ phần cho CBCNV theo tiêu chuẩn thâm niên làm việc trong khu vực nhà nước (Phần thu 60%)</i>	<i>751.200.000</i>
5.2	<i>Thu từ bán cổ phần cho CBCNV cam kết làm việc lâu dài, chuyên gia giỏi có trình độ nghiệp vụ cao</i>	<i>884.000.000</i>
5.3	<i>Thu từ bán đấu giá cổ phần</i>	<i>22.188.825.000</i>
6	Giá trị cổ phần bán cho CBCNV và bán đấu giá tính theo mệnh giá	24.324.825.000
7	Chi phí cổ phần hóa <i>(Sẽ được quyết toán theo chi phí thực tế sau khi kết thúc quá trình cổ phần hóa).</i>	500.000.000
8	Chi phí giải quyết cho lao động dôi dư	0
9	Phần thặng dư vốn để lại DN tương ứng tỷ lệ cổ phần phát hành thêm /Vốn điều lệ	0
10	Số tiền thu từ bán phần vốn nhà nước còn lại sau khi trừ đi các khoản chi theo quy định (10)=(2)-(3)+(5)-(6)-(7)-(8)	23.324.026.245

Ghi chú: Thuyết minh phân xác định số liệu theo mục 9 trên theo tiết b điểm 3 Điều 11 của Thông tư số 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc bán cổ phần lần đầu và quản lý, sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa của các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thực hiện chuyển đổi thành công ty cổ phần thì phần thặng dư để lại doanh nghiệp được tính theo công thức sau:

$$A = \frac{\text{Số CP phát hành thêm}}{\text{Tổng số CP phát hành theo vốn ĐL}} \times \left[\begin{array}{l} \text{Tổng số} \\ \text{tiền thu} \\ \text{được từ} \\ \text{bán CP} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Trị giá CP} \\ \text{đã bán tính} \\ \text{theo mệnh} \\ \text{giá} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Dự toán} \\ \text{chi phí} \\ \text{CPH} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Dự toán} \\ \text{chi giải} \\ \text{quyết} \\ \text{LĐ dôi} \\ \text{dư} \end{array} \right]$$

Áp dụng số liệu bảng trên vào công thức thì Thặng dư để lại công ty cổ phần xác định là 0 đồng.

9. Chi phí cổ phần hóa

Hiện tại, do chưa tập hợp được toàn bộ chi phí cổ phần hóa nên chưa xác định được số chính xác. Tuy nhiên, căn cứ vào Điều 12 của Thông tư số 196/2011/TT-BTC ngày 26/12/2011 của Bộ Tài chính hướng dẫn bán cổ phần lần đầu và quản lý, sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa của các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thực hiện chuyển đổi thành công ty cổ phần, chi phí cổ phần hoá của Công ty không vượt quá 500 triệu đồng.

10. Nguyên tắc kế thừa quyền và nghĩa vụ của công ty cổ phần được chuyển đổi từ doanh nghiệp 100% vốn nhà nước; Thực hiện theo quy định tại điều 10 Nghị định số 59/2011/NĐ - CP

Công ty cổ phần hóa có nghĩa vụ kế thừa mọi trách nhiệm đối với người lao động từ doanh nghiệp cổ phần hóa chuyển sang; có quyền tuyển chọn, bố trí sử dụng lao động và phối hợp với cơ quan liên quan giải quyết chế độ cho người lao động nghỉ việc, thôi việc theo quy định hiện hành.

Doanh nghiệp cổ phần hóa có trách nhiệm phối hợp với cơ quan có liên quan kiểm tra xử lý những vấn đề về tài chính để xác định giá trị phần vốn nhà nước tại thời điểm chính thức chuyển thành công ty cổ phần.

Công ty cổ phần được sử dụng toàn bộ tài sản, nguồn vốn đã nhận bàn giao để tổ chức kinh doanh; kế thừa mọi quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của doanh nghiệp cổ phần hóa đã bàn giao và có các quyền, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Các nghĩa vụ và trách nhiệm của doanh nghiệp cổ phần hóa được xác định bổ sung sau khi đã được cơ quan có thẩm quyền quyết toán, bàn giao cho công ty cổ phần không thuộc trách nhiệm của công ty cổ phần. Trường hợp sau khi bàn giao sang công ty cổ phần mới phát sinh khoản truy thu hoặc xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật của doanh nghiệp trong thời gian là doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thì cần làm rõ trách nhiệm cá nhân, tập thể để thực hiện bồi hoàn, nộp phạt, xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật.

V. PHƯƠNG ÁN HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH SAU CỔ PHẦN HÓA

1. Thông tin doanh nghiệp sau Cổ phần hóa

1.1 Thông tin doanh nghiệp

- Tên tiếng Việt: Công ty Cổ phần Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại
- Tên giao dịch quốc tế: International Manpower Supply and Trade Joint Stock Company
- Tên giao dịch viết tắt: SONA
- Logo của công ty:



- Địa chỉ đăng ký: Số 34 Đại Cồ Việt, Hai Bà Trưng, Hà Nội
- Điện thoại : 04 3 852 8287/04 3 8527102- Fax: (84-4). 35740655
- Website: www.sona.com.vn E-mail: info@sona.com.vn

1.2. Hình thức pháp lý

- Công ty Cổ phần Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại sẽ hoạt động theo mô hình công ty cổ phần theo Luật Doanh nghiệp.
- Có tư cách pháp nhân kể từ ngày đăng ký kinh doanh.
- Thực hiện chế độ hạch toán kinh tế độc lập.
- Có con dấu riêng, được mở tài khoản tại ngân hàng theo quy định của pháp luật.
- Được tổ chức và hoạt động theo điều lệ của công ty cổ phần và Luật doanh nghiệp, được đăng ký doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

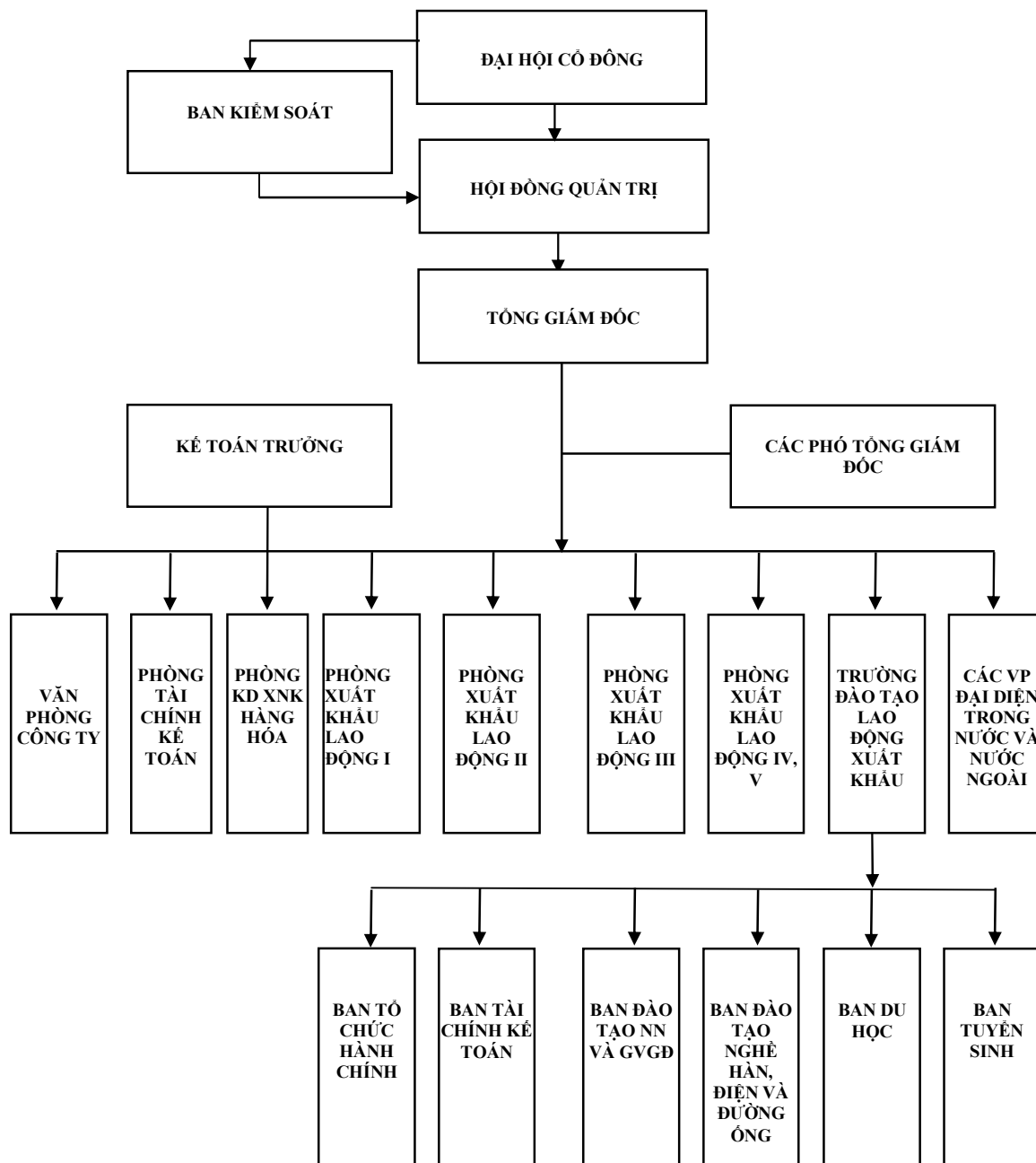
1.3 Ngành nghề kinh doanh

Kế thừa các ngành nghề kinh doanh đã được Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100110415 đăng ký thay đổi ngày 29/11/2010, Công ty dự kiến ngành nghề kinh doanh như sau:

STT	Tên ngành
1	Dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài
2	Dạy nghề: ngoại ngữ và giáo dục định hướng đối với người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài và theo nhu cầu xã hội;
3	Tư vấn du học
4	Hoạt động của các đại lý bán vé máy bay
5	Xuất nhập khẩu hàng hóa (trừ các loại Nhà nước cấm)
6	Cho thuê xe có động cơ
7	Cho thuê văn phòng

1.4. Cơ cấu tổ chức quản lý, điều hành và kiểm soát của công ty cổ phần

Cơ cấu tổ chức của Công ty Cổ phần Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại - SONA (sau đây gọi tắt là công ty cổ phần) theo Điều lệ tổ chức và hoạt động của công ty cổ phần do Đại hội đồng cổ đông thông qua và theo quy định của Luật Doanh nghiệp.



Dự kiến bộ máy tổ chức của công ty cổ phần

- **Đại hội đồng cổ đông:** Là cơ quan có thẩm quyền cao nhất của công ty cổ phần. Đại hội đồng cổ đông có quyền và nhiệm vụ thông qua định hướng phát triển, quyết định các phương án, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh; quyết định sửa đổi, bổ sung Điều lệ của công ty cổ phần; bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát; quyết định tổ chức lại, giải thể công ty cổ phần và các quyền, nhiệm vụ khác theo quy định của Pháp luật và Điều lệ.

- **Hội đồng quản trị:** Là tổ chức quản lý cao nhất của công ty cổ phần do Đại hội đồng cổ đông bầu ra gồm 01 Chủ tịch và 04 thành viên với nhiệm kỳ là 5 năm. Hội đồng quản trị nhân danh công ty cổ phần quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích và quyền lợi của công ty cổ phần, trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Đại hội đồng cổ đông. Hội đồng quản trị có trách nhiệm giám sát hoạt động của Tổng giám đốc và những cán bộ quản lý khác trong công ty cổ phần. Quyền và nghĩa vụ của Hội đồng quản trị do Pháp luật và Điều lệ Công ty, các Quy chế nội bộ của công ty cổ phần và Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông quy định

- **Ban kiểm soát:** Ban kiểm soát do Đại hội đồng cổ đông bầu ra gồm từ ba (03) đến năm (05) thành viên với nhiệm kỳ là 5 năm; thành viên Ban kiểm soát có thể được bầu lại với số nhiệm kỳ không hạn chế. Ban kiểm soát có nhiệm vụ kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp, tính trung thực và mức độ cẩn trọng trong quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh, trong tổ chức công tác kế toán, thống kê và lập báo cáo tài chính nhằm đảm bảo các lợi ích hợp pháp của các cổ đông. Ban kiểm soát hoạt động độc lập với Hội đồng quản trị và Tổng giám đốc.

- **Ban Tổng giám đốc:** Bao gồm Tổng giám đốc và các Phó Tổng giám đốc phụ trách từng lĩnh vực. Tổng giám đốc do Hội đồng quản trị công ty cổ phần quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm. Tổng giám đốc là đại diện theo pháp luật của công ty cổ phần, điều hành công việc kinh doanh hàng ngày của công ty cổ phần; chịu sự giám sát của Hội đồng quản trị và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị, trước pháp luật về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao. Dự kiến Ban Tổng giám đốc bao gồm có Tổng giám đốc và các Phó Tổng giám đốc, nhiệm kỳ 05 năm.

- **Kế toán trưởng:** Do Hội đồng quản trị công ty cổ phần quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm. Chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc về theo dõi, giám sát tình hình tài chính, báo cáo tài chính, thuế của công ty cổ phần.

- Các phòng, ban chức năng tại Cơ quan Công ty:

- + Văn phòng Công ty;
- + Phòng Tài chính - Kế toán;
- + Các phòng Xuất khẩu lao động;
- + Phòng Kinh doanh Xuất nhập khẩu hàng hóa
- + Phòng TK – TH
- + Trường đào tạo Lao động xuất khẩu
- + Các Văn phòng đại diện trong nước và nước ngoài;
- + Chi nhánh Công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Các tổ chức chính trị và chính trị - xã hội:

+ Các tổ chức Đảng, đoàn thể trong Công ty hoạt động theo khuôn khổ Hiến pháp, pháp luật và theo Điều lệ của từng tổ chức.

+ Công ty tôn trọng và tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyên truyền, vận động thành lập các tổ chức Đảng, đoàn thể tại Công ty, kết nạp những người làm việc tại Công ty vào các tổ chức này.

+ Công ty tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, thời gian và các điều kiện cần thiết khác để thành viên các tổ chức Đảng, đoàn thể làm việc tại Công ty thực hiện đầy đủ chế độ sinh hoạt theo Điều lệ và nội quy của tổ chức.

2. Phương án sản xuất kinh doanh sau cổ phần hóa

2.1. Tình hình kinh tế xã hội

Kể từ cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008 mà kéo theo đó là sự ảnh hưởng tiêu cực tới nhiều lĩnh vực khác của kinh tế cũng như chính trị toàn cầu, tình hình kinh tế thế giới đã có nhiều biến đổi nhưng vẫn còn nhiều bất ổn và chưa rõ xu hướng tích cực. Tuy nhiên, hoà bình, ổn định và hợp tác để phát triển vẫn là xu thế lớn. Toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế gắn với tự do thương mại sẽ được đẩy mạnh; đầu tư, lưu chuyển hàng hoá và dịch vụ, lao động và vốn ngày càng mở rộng. Vấn đề đặt ra là phải có các chính sách phù hợp và điều hành linh hoạt, tận dụng thời cơ mới nhằm vượt qua thách thức, hạn chế tác động tiêu cực, nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh, từng bước khắc phục nguy cơ tụt hậu về kinh tế. Việt Nam đã bước đầu hòa nhập vào làn sóng toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế. Các doanh nghiệp trong nước vẫn còn chưa đủ sức mạnh cạnh tranh quốc tế, khi tham gia thị trường khu vực và quốc tế còn vấp nhiều tiêu chuẩn, quy định và luật lệ nghiêm ngặt. Tuy nhiên, đây cũng là động lực để các doanh nghiệp đổi mới và hoàn thiện lại bộ máy hoạt động để thích ứng với điều kiện mới, từ đó tận dụng tốt các cơ hội thuận lợi của bối cảnh quốc tế tạo ra, mở rộng khả năng hợp tác kinh tế quốc tế toàn diện, khai thác lợi thế so sánh, tranh thủ nguồn lực bên ngoài để phát huy tốt hơn nội lực, tạo thành sức mạnh tổng hợp phát triển đất nước.

Trải qua giai đoạn khó khăn 2011- 2013, bức tranh kinh tế thế giới năm 2014 trở nên sáng sủa hơn khi những nỗ lực trong việc điều hành chính sách kinh tế của các quốc gia phần nào đạt được kết quả mong muốn; kinh tế thế giới từ nay đến năm 2015 có triển vọng phục hồi khá, với sự phục hồi của phần lớn các nền kinh tế dẫn dắt đà tăng trưởng của kinh tế thế giới như Mỹ, Nhật Bản và phần lớn các nền kinh tế đang nổi và sự phục hồi của các lĩnh vực chủ yếu của kinh tế thế giới như thương mại, đầu tư. Đây là bước tạo đà cho nền kinh tế thế giới lấy lại đà tăng trưởng cho giai đoạn 2015-2020 với sự phục hồi tăng trưởng của hầu hết các nền kinh tế dẫn dắt đà tăng trưởng của kinh tế thế giới (bao gồm Mỹ, EU, Nhật Bản,...) và của các lĩnh vực chủ yếu kinh tế thế giới như thương mại, đầu tư. IMF (1/2014) dự báo kinh tế thế giới sẽ tăng trưởng ở mức 3,7% vào năm 2014, 3,9% vào năm 2015.

2.2 Cơ sở xây dựng chiến lược

Tầm nhìn: Trở thành công ty hàng đầu trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

Sứ mệnh: Tạo công ăn việc làm cho người lao động, nâng cao thu nhập, góp phần vào công cuộc xóa đói giảm nghèo của đất nước, Nâng cao thu nhập và đời sống cán bộ công nhân viên trong công ty.

Căn cứ vào năng lực và kết quả SXKD của Công ty trong 5 năm gần đây (2008-2013) và tình hình kinh tế, xã hội, chính trị trong và ngoài nước.

2.3. Đặc điểm, tình hình ngành nghề kinh doanh của Công ty

Ngành nghề chính của Công ty là cung cấp các dịch vụ xuất khẩu lao động và đào tạo lao động xuất khẩu. Mặc dù một số năm gần đây chịu tác động tiêu cực từ tình hình chính trị bất ổn trên thế giới (Lybi) cũng như vấn đề người lao động bỏ trốn đến thị trường xuất khẩu của Công ty, tuy nhiên, quy mô hoạt động hiện tại của Công ty vẫn còn khả năng mở rộng và phát triển so với tiềm năng thực tế về con người, về cơ sở vật chất, thiết bị. Do đó, dự báo trong thời gian tới, mặc dù còn khó khăn, nhưng sẽ có sự phát triển mạnh mẽ trong kinh doanh của Công ty.

2.4. Mục tiêu và định hướng phát triển Công ty

Trên cơ sở dự báo, nhận định tình hình mới, Công ty xây dựng mục tiêu, định hướng của công ty cổ phần như sau:

2.4.1. Mục tiêu

- Xây dựng và phát triển Công ty là một trong những đơn vị hàng đầu trong cả nước trong lĩnh vực đưa lao động làm việc có thời hạn tại nước ngoài và đào tạo lao động xuất khẩu

- Xây dựng Công ty Cổ phần Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại mạnh hơn, hiệu quả hơn trên cơ sở tuyển dụng mới, sắp xếp, bố trí, sử dụng nguồn lực hợp lý.

- Nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp; mở rộng liên kết, tăng cường hợp tác với các đối tác.

- Xây dựng đội ngũ lãnh đạo có bản lĩnh và chuyên nghiệp, đồng thời xây dựng đội ngũ chuyên viên, lao động giỏi.

- Phát huy lợi thế truyền thống – đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo lao động xuất khẩu và xuất khẩu lao động; duy trì đối tác, bạn hàng truyền thống, mở rộng thị trường và các đối tượng lao động mới.

2.4.2 Định hướng

- Tập trung duy trì dịch vụ truyền thống mũi nhọn có thế mạnh của Công ty. Đồng thời triển khai các dịch vụ mới khi có điều kiện thích hợp.

- Phát huy tiềm năng, nội lực của toàn thể CBVC trong toàn Công ty – đặc biệt là tinh thần đoàn kết, trách nhiệm, tâm huyết và cả vật chất trong xây dựng và phát triển Công ty. Đảm bảo việc làm ổn định, nâng cao thu nhập và điều kiện làm việc cho CBVC trong Công ty.

- Kiện toàn cơ cấu tổ chức và bộ máy theo hướng tinh gọn, hợp lý theo định hướng “Chuyên nghiệp – Chất lượng – Hiệu quả”.

- Huy động các nguồn lực để đầu tư trụ sở làm việc và trung tâm đào tạo mới tại Lô E2, khu đô thị mới Cầu Giấy, Yên Hòa, Hà Nội.

- Liên kết các cổ đông, đối tác có tiềm năng về khai thác thị trường, năng lực quản trị đồng thời đẩy mạnh liên kết với các công ty khác cùng lĩnh vực tạo ra nguồn lực tổng hợp để có lợi thế cạnh tranh hơn, hiệu quả hơn.

- Kiện toàn công tác quản lý lao động, chất lượng lao động. Hợp tác với đối tác nước ngoài trong việc đào tạo lao động để dịch vụ có tính cạnh tranh ngày càng cao và có tính đột phá.

- Tạo dựng và phát triển thương hiệu SONA, văn hóa SONA.

2.5. Kế hoạch đầu tư phát triển

TT	Danh mục đầu tư	Tổng mức đầu tư (tỷ đồng)	2015	2016	2017
1	Trụ sở 34 Đại Cồ Việt Nâng cấp thành tòa nhà văn phòng		-	-	10
2	Dự án đầu tư trụ sở Công ty và Trung tâm đào tạo (*) Lô E2 - KĐT mới Cầu Giấy – Yên Hòa, Hà Nội Diện tích đầu tư : 2.892 m ²	79,18	10	30	40
3	Trường đào tạo lao động xuất khẩu tại Xã Tiên phong – Huyện Mê Linh – HN Liên kết đào tạo với các thành phần kinh tế để khai thác có hiệu quả phần diện tích còn lại chưa sử dụng		3	4	3

Nguồn vốn để thực hiện đầu tư

- Phát hành thêm cổ phần (tăng vốn điều lệ)
- Liên kết với các Nhà đầu tư, cổ đông lớn, các bạn hàng
- Vay vốn ngân hàng thương mại.

Nhu cầu vốn để phục vụ hoạt động kinh doanh và đầu tư; Phụ thuộc tình hình thực tế về khả năng phát hành thêm cổ phần, khả năng liên kết của các Nhà đầu tư, tỷ lệ hấp dẫn về lãi suất đối với việc vay vốn ngân hàng

2.6. Kế hoạch sản xuất kinh doanh giai đoạn 2015-2017

1 Đối với XKLD

Công ty tiếp tục khẳng định lĩnh vực hoạt động chính của mình là xuất khẩu lao động và đào tạo lao động phục vụ công tác xuất khẩu lao động.

+ Đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng công tác xuất khẩu lao động từ công tác thị trường đến công tác tạo nguồn.

+ Công tác Thị trường ngoài nước:

+ Đối với thị trường Nhật Bản

+ Đối với Thị trường Đài Loan

+ Đối với Thị trường Hàn Quốc

+ Các nước khác

+ Tổ chức sắp xếp và kiện toàn bộ phận XKLD phù hợp với mô hình quản trị doanh nghiệp đối với công ty cổ phần.

+ Tăng cường quản lý lao động ở nước ngoài. Củng cố thị trường và đối tác truyền thống kết hợp với khai thác phát triển thêm thị trường mới, đối tác mới, mở rộng qui mô hoạt động về xuất khẩu lao động với nhiều nước và khu vực, với đa ngành nghề từ lao động phổ thông đến lao động có kỹ thuật. Phân chia lợi ích một cách hợp lý giữa người lao động, Công ty, nhà môi giới và chủ sử dụng lao động trong khuôn khổ pháp luật của Việt Nam và nước sở tại.

* Công tác tạo nguồn trong nước

Kế hoạch trong 3 năm tới công ty đưa 7.200 lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tổng cộng
Số lao động đưa đi (chi tiết từng thị trường)	2.300	2.400	2.500	7.200
Số lao động bình quân làm việc ở nước ngoài	5.000	5.400	5.500	15.900

2.Đối với Đào tạo lao động xuất khẩu:

Với hình thức trường đạo tạo trong doanh nghiệp (với cơ chế khoán chi phí và tự chịu trách nhiệm trong quá trình hoạt động) trên cơ sở khả năng của công ty và nhu cầu xã hội, giai đoạn 2015-2017, Công ty xác định tập trung đào tạo lao động xuất khẩu là chủ yếu với các nội dung: Dạy ngoại ngữ, dạy nghề cơ khí, hàn, điện, điện tử, tin học, nghề mộc, thợ sắt, nghề xây dựng, nghề giúp việc gia đình, nữ công gia chánh, bổ túc tay nghề cho lao động trước khi dự tuyển và giáo dục định hướng theo qui định của pháp luật.

+ Xây dựng và phát triển nguồn lao động có chất lượng: Xây dựng hệ thống các Trung tâm tuyển dụng và đào tạo lao động xuất khẩu; hợp tác với các Trường dạy nghề trong nước để kết hợp tìm nguồn và đào tạo.

+ Tuyển chọn và đào tạo lao động kỹ lưỡng trước khi đi xuất khẩu: Đối với các ngành nghề kỹ thuật, thực hiện tuyển chọn khách quan, trung thực, chính xác bằng cách

phối hợp với các Trường dạy nghề thực hiện các bài thi bắt buộc theo yêu cầu của phía sử dụng. Huấn luyện một cách kỹ lưỡng cho lao động về phong tục tập quán, luật pháp của nước sở tại liên quan đến người lao động

+ Xây dựng trường đào tạo lao động xuất khẩu thuộc công ty là trường có uy tín, với chất lượng đào tạo, là địa chỉ tin cậy của người lao động đến để học tập bồi dưỡng và nâng cao tay nghề; góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng lao động cho công ty và cho toàn xã hội.

Qui mô đào tạo lao động xuất khẩu trong 3 năm tới dự kiến như sau:

Chi tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tổng cộng
Số lao động phải đào tạo hàng năm (Người)	2.700	3.200	3.700	9.600
Doanh thu (triệu đồng)	9.500	10.000	10.500	30.000
Chi phí cả khấu hao (triệu đồng)	9.200	9.600	10.000	28.000
Lợi nhuận sau khi trừ khấu hao (Triệu đồng)	300	400	500	1200

3 Kinh doanh xuất nhập khẩu hàng hóa và dịch vụ

Công ty chủ trương tập trung thu hồi công nợ về trả nợ ngân hàng; xác định trách nhiệm các nhân tập thể đối với những khoản nợ không có khả năng thu hồi. Trong trường hợp ngân hàng tiếp tục cho vay vốn để kinh doanh thì sẽ do hội đồng quản trị quyết định.

Các hoạt động dịch vụ khác

Tổ chức các hoạt động dịch vụ phục vụ người lao động ở nước ngoài cả văn hóa phẩm và các nhu cầu mang tính truyền thống khác của người Việt.

Đầu tư để phát triển các dịch vụ: Dịch vụ tư vấn du học ở nước ngoài; Dịch , đại lý bán vé máy bay; Dịch vụ cho thuê văn phòng, phương tiện vận tải.

2.6.1 Một số chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh giai đoạn 2015 – 2017 như sau:

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2015	2016	2017
A- Tổng số lao động xuất cảnh (chi tiết các nước kèm theo)	Người	2.300	2.400	2.500
1. Tổng tài sản	Triệu đồng	190.000	200.000	210.000
2. Nguồn vốn chủ sở hữu (tạm tính)	Triệu đồng	100.000	101.000	102.000
Trong đó Nhà nước nắm giữ	Triệu đồng	75.000	50.000	0
Cổ đông khác	Triệu đồng	25.000	51.000	102.000
3. Doanh thu thuần	Triệu đồng	40.000	42.000	45.000
4. Lợi nhuận trước thuế	Triệu đồng	1000	1.200	1.500
5. Lợi nhuận sau thuế	Triệu đồng	750	900	1.200

6. Nộp ngân sách (thuế TNDN)	Triệu đồng	250	300	300
7. Lao động	Người	120	125	125
8. Thu nhập người lao động	Triệu đồng/tháng	6	7	8
9. Cổ tức dự kiến	%	5	6	10
10. Thù lao hội đồng quản trị và người đại diện vốn nhà nước	Triệu đồng	750	760	1000

2.7. Giải pháp thực hiện

Để thực hiện được các chỉ tiêu đề ra Công ty đưa ra các nhóm giải pháp gồm:

2.7.1 Giải pháp về dịch vụ và thị trường

- Triển khai các hoạt động Marketing và xúc tiến thương mại để phát triển thương hiệu của Công ty.

- Nâng cao chất lượng dịch vụ hiện có và mở rộng các dịch vụ mới
- Tìm kiếm các thị trường lao động mới
- Kiểm soát chất lượng lao động

2.7.2 Giải pháp về phát triển nguồn nhân lực

- Đổi mới thực sự công tác tuyển dụng, đào tạo và quản lý hiệu quả nguồn nhân lực của Công ty đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty giai đoạn 2015-2017.

2.7.3 Giải pháp về ứng dụng tiến bộ kỹ thuật và công nghệ

- Thực hiện chiến lược đổi mới công nghệ, nâng cấp, bổ sung thiết bị hiện đại; ứng dụng khoa học kỹ thuật mới vào đào tạo lao động nhằm nâng cao tỷ lệ lao động có kỹ thuật, đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, làm cơ sở cho việc mở rộng thị trường xuất khẩu của Công ty.

2.7.4 Giải pháp về quản trị doanh nghiệp

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy và nhân lực theo hướng tinh gọn hiệu quả; Duy trì hoạt động ổn định; Hoàn thiện hệ thống quy chế quản lý nội bộ. Tiếp tục liên kết với các đối tác có thế mạnh và uy tín để cùng phát triển. Tăng cường trách nhiệm của Hội đồng quản trị và Ban điều hành trong công tác điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh.

3. Kế hoạch sắp xếp và tuyển dụng lao động

3.1 Kế hoạch sắp xếp lao động

- Tổng số lao động có tên trong danh sách người lao động thường xuyên của Công ty tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp là 126 người.

- Số lao động còn hạn hợp đồng sẽ chuyển sang làm việc tại Công ty sau khi cổ phần hóa là 126 người.

Phương án sắp xếp lại tổ chức bộ máy và nhân lực (*Xem Phụ lục 6*)

3.2. Giải quyết chế độ chính sách cho người lao động không có nhu cầu sử dụng

Công ty không có lao động dôi dư

3.3 Kế hoạch tuyển dụng, đào tạo và đào tạo lại lao động

Công ty hiện chưa có kế hoạch tuyển dụng và đào tạo.

4. Phương án chia số dư bằng tiền của Quỹ khen thưởng, phúc lợi

Hiện tại Quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty bị âm nên không chia

VI. PHƯƠNG ÁN SỬ DỤNG ĐẤT

1.Khu đất tại 34 Đại Cồ Việt – Hai Bà Trưng, Hà Nội

Tiếp tục sử dụng đất làm Trụ sở làm việc, giao dịch của Công ty với hình thức Nhà nước giao đất không thu tiền sử dụng đất như quyết định ban đầu.

2.Khu đất Lô E2 - Khu đô thị mới Cầu Giấy - Quận Cầu Giấy - Hà Nội

Sử dụng để xây dựng mới Trụ sở làm việc và Trung tâm đào tạo bồi dưỡng lao động xuất khẩu với hình thức thuê đất trả tiền hàng năm.

3.Khu đất Thôn Do Hạ, xã Tiên Phong, huyện Mê Linh, Thành phố Hà Nội

Sử dụng làm cơ sở đào tạo, dạy nghề cho lao động xuất khẩu cũng như nhu cầu đào tạo khác của xã hội, được sử dụng bởi Trường đào tạo lao động xuất khẩu trực thuộc Công ty. Công ty đang làm các thủ tục với UBND thành phố Hà Nội xin miễn tiền thuê đất do phục vụ xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục.

Sau khi được UBND TP Hà Nội phê duyệt phương án sử dụng đất; Căn cứ vào nội dung mà UBND TP Hà Nội phê duyệt Công ty cổ phần sẽ thực hiện việc thuê đất hoặc trả tiền đất hàng năm và chuyển đổi quyền sử dụng đất theo quy định của pháp luật hiện hành.

VII. DỰ THẢO ĐIỀU LỆ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN

Theo quy định tại điều 44 Nghị định số 59/2011/NĐ – CP:

Dự thảo điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại được lập gồm 24 chương và 60 điều theo quy định của Luật Doanh nghiệp và các văn bản hướng dẫn hiện hành. (Bản kèm theo Phương án cổ phần hóa)

VIII. ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ

Trên đây là phương án Cổ phần hóa Công ty TNHH MTV Cung ứng nhân lực Quốc tế và Thương mại đã xây dựng theo quy định và được Hội nghị cán bộ viên chức thông qua. Sau khi được phê duyệt, Công ty sẽ tổ chức thực hiện theo lộ trình và các quy định của Nhà nước.

Kính đề nghị các cơ quan liên quan quan tâm giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty hoàn thành chương trình cổ phần hóa theo lịch trình đề ra.


Hà Nội, ngày 03 tháng 03 năm 2015

ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP CÔNG TY TNHH MTV CUNG ỨNG LAO ĐỘNG QUỐC TẾ VÀ THƯƠNG MẠI


Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc

Đặng Huy Hồng

Kế toán trưởng


Phạm Văn Thắng

PHỤ BIỂU

Danh sách người lao động được mua cổ phần ưu đãi	Phụ lục 1
Danh sách người lao động đăng ký mua thêm cổ phần ưu đãi	Phụ lục 2
Danh sách người lao động tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp	Phụ lục 3
Danh sách lao động không bố trí được việc làm ở công ty cổ phần tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp và dự toán kinh phí chi trả	Phụ lục 4
Danh sách người lao động sẽ chuyển sang làm việc ở công ty cổ phần tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp	Phụ lục 5
Phương án sử dụng lao động	Phụ lục 6