**Mô hình ESOP tại Công ty ABC**

1. **Giới thiệu về ESOP:**

**1. Các hình thức khuyến khích nhân viên**

ESOP - Employee Stock Option Program là chương trình theo đó công ty cấp cho "những nhân viên đủ tiêu chuẩn" quyền chọn mua, thưởng cổ phần của công ty theo một mức giá được định trước. ESOP cho phép nhân viên cùng hưởng giá trị gia tăng mà công ty tạo ra.

**- Chương trình cổ phiếu thưởng:**

Trong chương trình cổ phiếu thưởng, nhân viên được trả một tỷ lệ tiền lương và/hoặc tiền thưởng bằng cổ phiếu. Số lượng cổ phiếu được trả đôi khi cố định, đôi khi phụ thuộc vào hiệu quả làm việc của người nhân viên hoặc hiệu quả kinh doanh của công ty.

**- Chương trình cho nhân viên mua cổ phần của công ty:**

Một số công ty có những chương trình theo đó nhân viên có thể mua cổ phần của công ty với mức giá ngang bằng hoặc thấp hơn giá thị trường. Nếu các nhân viên chỉ có thể mua một số lượng cổ phần có giới hạn trong một thời hạn nhất định, chương trình cho nhân viên mua cổ phần cũng có tác dụng giống như chương trình quyền chọn mua cổ phần với giá thực hiện thấp hơn mức giá hiện tại trên thị trường.

**2. Việc áp dụng ESOP trên thế giới**

**2.1 Sự phổ biến của ESOP trên thế giới**

Trong số 26 quốc gia mà công ty tư vấn về trả lương nhân viên Towers Perrins tiến hành khảo sát vào năm 2000 thì các chương trình quyền chọn mua cổ phần được sử dụng phổ biến ở 19 quốc gia.

**2.2 Sự phổ biến của ESOP trong các công ty ở Mỹ**

Kết quả khảo sát 250 công ty lớn nhất ở Mỹ của Công ty Frederic W. Cook & Company cho thấy tỷ lệ các công ty áp dụng quyền chọn mua cổ phần cho các nhân viên cấp điều hành là 93% trong năm 1993, và tăng lên 98% vào năm 1997. Điều này cho thấy quyền chọn mua cổ phần dành cho các nhân viên quản lý cấp cao rất phổ biến ở Mỹ.

Trong quyển sách "Stock Options for Undiversified Executives" [Quyền chọn mua cổ phần giới hạn trong các nhân viên cấp điều hành] của tác giả Brian J. Hall thuộc Trường Kinh Doanh Harvard cũng cho thấy: vào năm 1999, 94% trong số 500 công ty hàng đầu theo bình chọn của Standard & Poor gọi tắt là S&P 500 có áp dụng quyền chọn mua cổ phần cho những nhân viên điều hành cấp cao, trong khi tỷ lệ này chỉ là 82% trong năm 1992. Hơn nữa, tỷ lệ của quyền chọn mua cổ phần trong tổng số tiền trả cho nhân viên cũng tăng lên: giá trị của quyền chọn mua cổ phần chiếm 47% trong tổng thu nhập của 500 vị Tổng Giám đốc của các công ty nói trên vào năm 1999, tăng hơn nhiều so với mức chỉ có 21% trong năm 1992.

Một cuộc khảo sát khác tiến hành ở 350 công ty lớn ở Mỹ của William M. Mercer cho thấy tỷ lệ các công ty áp dụng quyền chọn mua cổ phần cho nhân viên cấp thấp hơn tăng từ 19% trong năm 1993 lên 35% trong năm 1998.

**2.3 Ảnh hưởng của quyền chọn mua cổ phần đến hiệu quả kinh doanh của công ty**

Hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy các chương trình ESOP hoặc mang lại hiệu quả tích cực, hoặc không có ảnh hưởng rõ rệt đối với hiệu quả kinh doanh của các công ty. Tuy nhiên, cũng theo kết quả của các nghiên cứu này, chương trình ESOP tỏ ra phát huy tác dụng cao nhất nẽu các nhân viên được tham gia tích cực vào các quyết định quản lý và các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực khác với mục đích khuyến khích và hỗ trợ họ đóng góp nhiều hơn cho sự thành công của công ty.

**2.3.1 Sự tương quan giữa ESOP và tốc độ gia tăng doanh thu**

Một nghiên cứu về tác dụng của quyền sở hữu của nhân viên đối với hoạt động kinh doanh của công ty do Michael Quarrey và Corey Rosen tiến hành vào năm 1987 cho thấy các công ty áp dụng ESOP tăng trưởng nhanh hơn các công ty tương tự nhưng không áp dụng ESOP khoảng 3,6% mỗi năm. Tuy nhiên, điều thực sự đáng nói là kết quả nghiên cứu cũng cho thấy các công ty áp dụng ESOP, và đồng thời có sự tham gia tích cực của các nhân viên vào các quyết định quản lý và các quyết định quan trọng khác, tăng trưởng với tốc độ 8% đến 11% nhanh hơn các công ty không áp dụng ESOP. Kết quả này được rút ra bằng cách đánh giá hiệu quả hoạt động của 45 công ty áp dụng ESOP, và đối chiếu từng công ty với khoảng 5 công ty không áp dụng ESOP khác.

Một cuộc khảo sát tương tự đối với 343 công ty áp dụng ESOP và 343 công ty không áp dụng ESOP bởi hai nhà nghiên cứu Douglas Kruse và Joseph Blasi của Trường Đại học Rutgers Mỹ cũng cho thấy các công ty áp dụng ESOP đạt được các chỉ tiêu về doanh thu và doanh thu bình quân trên mỗi nhân viên cao hơn 2,3% so với các công ty tương tự nhưng không áp dụng ESOP.

**2.3.2 Sự tương quan giữa ESOP và Tỷ suất Doanh lợi trên Tài sản ROA**

Theo kết quả cuộc khảo sát 105 công ty của các nhà nghiên cứu Douglas Kruse, Joseph Blasi, Jim Sesil và Maya Krumova của Trường Đại học Rutgers vào năm 2000, các công ty áp dụng chương trình quyền chọn mua cổ phần mở rộng tạo ra Tỷ suất Doanh lợi trên Tài sản ROA cao hơn 2% đến 2,5% so với các công ty tương tự nhưng không áp dụng chương trình này trong cùng khoảng thời gian 10 năm bắt đầu từ 1985/87 đến 1995/97.

Một nghiên cứu tương tự vào năm 1999 do Hamid Mehran thuộc Trường Đại học Northwestern tiến hành theo yêu cầu của Hội Hewitt cũng đi đến kết quả là 382 công ty niêm yết áp dụng ESOP có Tỷ suất Doanh lợi trên Tài sản ROA cao hơn các công ty không áp dụng khoảng 2,7%.

**2.3.3 Sự tương quan giữa ESOP và diễn biến giá cổ phiếu trên thị trường**

Năm 1995 với sự tài trợ của Bộ Lao động Mỹ, Michael Conte, giáo sư về Kinh Tế và Tài Chính của Trường Đại học Baltimore, và Rama Jampani, một Nghiên cứu sinh cũng tại trường Đại học này đã tiến hành khảo sát diễn biến giá cổ phiếu trong khoảng thời gian từ năm 1981 đến 1990 của 4.210 công ty Mỹ áp dụng ESOP và nhận thấy, các công ty niêm yết áp dụng ESOP có tỷ suất lợi nhuận đầu tư ROI cao hơn Chỉ sõ S&P 500 đến 3,22% trong cùng khoảng thời gian.

Theo Chỉ số Quyền sở hữu của Nhân viên EOI - Employee Ownership lndex do Douglas Kruse và Joseph Blasi của Đại học Rutgers xây dựng năm 1992, bao gồm các công ty niêm yết có tỷ lệ cổ phần sở hữu bởi các nhân viên trong công ty lớn hơn 10%, mức tỷ suất lợi nhuận đầu tư của các công ty này là 193% trong thời gian từ năm 1992 đến 1997, so với mức 140% của chỉ số S&P 500 trong cùng thời kỳ đó.

**3. Mục Tiêu của Chương Trình Quyền Chọn Mua Cổ Phần Cho Nhân Viên**

**3.1 Thu hút nhân viên**

Các công ty áp dụng chương trình quyền chọn mua cổ phần sẽ dễ dàng hơn trong việc thu hút được các nhân viên có năng lực, vì quyền này mang đến cho họ cơ hội kiếm tiền nhiều hơn nếu công ty thành công trong việc tạo ra giá trị cổ phần.

Đặc biệt ở Việt Nam, các nhân viên được đào tạo tốt thường thích làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài vì tiền lương cao hơn, uy tín doanh nghiệp tốt hơn, và nhiều cơ hội thăng tiến nghề nghiệp hơn. Với việc sử dụng quyền chọn mua cổ phần, các công ty tư nhân trong nước có thể thu hút các nhân viên có năng lực tốt hơn và thúc đẩy động cơ làm việc của họ một cách có hiệu quả hơn.

**3.2 Giữ chân nhân viên**

Quyền chọn mua cổ phần khuyến khích nhân viên tiếp tục làm việc lâu hơn trong công ty theo hai cách:

+ Quyền chọn mua thường có điều khoản về thời gian bắt đầu có hiệu lực, nghĩa là quyền chọn mua thông thường không có hiệu lực thực hiện ngay, mà chỉ có thể được thực hiện hoặc "có hiệu lực” sau một khoảng thời gian. Nhân viên sẽ mất quyền chọn mua cổ phần nẽu rời khỏi công ty trước khi quyền chọn mua có hiệu lực.

+ Vì nhân viên có cơ hội kiếm được một khoản thu nhập đáng kể nẽu công ty thành công trong việc tạo ra giá trị gia tăng, họ có động lực tiếp tục ở lại công ty và cố gắng tạo ra giá trị cho các cổ phần.

**3.3 Tạo động lực thúc đẩy nhân viên**

Quyền chọn mua cổ phần tạo động lực thúc đẩy nhân viên bằng cách tạo ra mối liên kết trực tiếp giữa hiệu quả hoạt động của công ty và thu nhập của nhân viên. Điều này khuyến khích các nhân viên tìm cách làm tăng giá cổ phần và tránh mọi hoạt động có thể làm giảm giá cổ phần. Động lực làm việc của nhân viên có thể có những ảnh hưởng to lớn đối với hiệu quả hoạt động của công ty.

**3.4 Gắn lợi ích của nhân viên với lợi ích của cổ đông**

Phát hành quyền chọn mua cổ phần cho nhân viên giúp nhân viên có suy nghĩ giống như các cổ đông vì họ cũng được hưởng lợi từ sự gia tăng giá trị cổ phần. Do vậy điều này giúp ngăn ngừa những xung đột về quyền lợi có thể phát sinh.

**3.5 Bảo toàn tiền mặt**

Việc trả tiền thù lao cho nhân viên bằng quyền chọn mua cổ phần thay vì bằng tiền mặt cho phép công ty tiết kiệm tiền mặt vì công ty không phải dùng đến tiền mặt khi phát hành quyền chọn mua cổ phần hoặc khi phát hành cổ phiếu mới để đáp ứng việc thực hiện quyền chọn mua cổ phần của nhân viên.

**4. Các yếu tố cần xác định khi Xây Dựng một ESOP**

**4.1 Tiêu chuẩn được cấp quyền chọn mua cổ phần**

Công ty phải quyết định những nhân viên nào sẽ đủ tiêu chuẩn được cấp quyền chọn mua cổ phần. Một số công ty chỉ cấp quyền chọn mua cổ phần cho những nhân viên điều hành cấp cao trong khi một sõ công ty khác cấp quyền chọn mua cổ phần cho số đông các nhân viên thông qua các chương trình quyền chọn mua cổ phần mở rộng.

**- Chương trình quyền chọn mua cổ phần dành cho nhân viên cấp điều hành**

Những chương trình này thường áp dụng cho đối tượng là các nhân viên quản lý cấp cao và có thể mở rộng đến các giám đốc phân xưởng, nhưng không áp dụng cho các công nhân của công ty. Mục đích của chương trình quyền chọn mua cổ phần dành cho nhân viên cấp điều hành là để khuyến khích họ phát huy hiệu quả làm việc cao nhất và để giữ chân nhân tài trong công ty. Đây là hình thức thích hợp nhất của chương trình quyền chọn mua cổ phần đối với hầu hết các công ty Việt Nam, ví dụ các công ty sản xuất.

**- Chương trình quyền chọn mua cổ phần mở rộng**

Mục đích của các chương trình quyền chọn mua cổ phần mở rộng là khích lệ cách suy nghĩ và hành vi làm chủ trong toàn công ty. Hình thức này thường thích hợp nhất đối với các công ty chuyên cung cấp dịch vụ và những công ty mà phần lớn nhân viên đều làm công việc chuyên môn.

**4.2 Định kỳ phát hành quyền chọn mua cổ phần**

Công ty phải xác định định kỳ phát hành quyền chọn mua cổ phần. Thông thường thì quyền chọn mua cổ phần được phát hành mỗi năm một lần.

**4.3 Số lượng quyền chọn mua cổ phần được cấp**

Công ty phải xác định cơ sở để tính số lượng quyền chọn mua cổ phần cấp cho mỗi loại nhân viên khác nhau. Đôi khi, việc tính toán dựa vào một số lượng cổ phiếu cố định cho tất cả các nhân viên có cùng vị trí công việc. Đôi khi, sõ lượng quyền chọn mua được tính toán dựa vào hiệu quả công việc của nhân viên hoặc hiệu quả hoạt động của công ty.

Điển hình ở các nước phát triển, hàng năm các công ty phát hành một số lượng quyền chọn mua cổ phần tương đương với 2% đến 6% tổng số cổ phần đã phát hành. Những công ty tăng trưởng nhanh có xu hướng phát hành nhiều hơn, trong khi những công ty tăng trưởng chậm hoặc ít tăng trưởng có xu hướng phát hành ít hơn.

Mặc dù phát hành quyền chọn mua cổ phần có thể gây ra sự sụt giảm tỷ suất lợi nhận cổ phần của các cổ đông hiện tại, các công ty cần luôn lưu ý đến hai đặc điểm quan trọng sau:

+ Quyền chọn mua cổ phần là hình thức trả thù lao không dùng tiền mặt cho nhân viên một cách hữu hiệu, giúp công ty giảm lượng tiền mặt sử dụng so với trường hợp trả thù lao bằng tiền mặt;

+ Những nhân viên được khích lệ tốt nhờ tác dụng của chương trình quyền chọn mua cổ phần, có thể tạo ra giá trị tăng thêm hàng năm cho công ty lớn hơn khoản thu nhập trên mỗi cổ phần sụt giảm do việc phát hành thêm cổ phần bán cho số nhân viên này gây ra. Ví dụ, nếu công ty phát hành 6% cổ phần cho nhân viên trong một năm nào đó, nhưng vì các nhân viên được khích lệ tốt, họ có động cơ làm việc tích cực hơn, từ đó làm giá trị của công ty tăng lên 20% trong năm. Trong trường hợp này, tất cả các cổ đông của công ty đều có lợi.

**4.4 Thời gian thực hiện quyền chọn mua cổ phần**

Công ty phải xác định thời gian thực hiện cũng như ngày quyền chọn mua cổ phần hết hiệu lực. Hầu hết các quyền chọn mua cổ phần có thời gian thực hiện từ 1-3 năm.

1. **Mô hình ESOP tại Công ty ABC:**

**1. Lịch sử hình thành:**

- Tên gọi Công ty: **CÔNG TY ABC**

- Tên giao dịch: **ABC**

- Tên viết tắt : **XYZ**

-Trụ sở chính:

+ Địa chỉ:

+ Điện thoại: Fax:

+ Website: abc.com

+ Email: contact@abc.com

+ Mã số thuế: 030 1480 913

- Vốn điều lệ hiện tại: 101.910.000.000 (Một trăm lẻ một tỷ chín trăm mười triệu đồng.), trong đó giá trị cổ phiếu quỹ là 1.150.000.000 đồng

- Phạm vi lĩnh vực hoạt động của Công ty bao gồm:

+ Sản xuất và kinh doanh ..... và các sản phẩm từ .....; ..... công nghiệp gồm: ..... Medium, ..... Testline, ..... White Top.

  +..... tiêu dùng gồm: ..... Tissue, ..... cuộn vệ sinh, ..... Napkin, khăn ..... các loại, và ly .....;

+ Kinh doanh máy móc thiết bị và nguyên phụ liệu ngành ......

- Lịch sử hình thành: Thành lập vào năm 1998, Công ty ABC, trước đó là Công ty TNHH ..... Sài Gòn, phát triển từ một cơ sở sản xuất ..... carton phục vụ cho ngành bao bì hoạt động từ những năm 90. Sau đây là một số cột mốc quan trọng:

**+ Năm 1997**, cơ sở sản xuất ..... Sài Gòn được thành lập;

**+ Tháng 12 năm 1998**, chuyển đổi thành Công ty TNHH ..... Sài Gòn với ..... phép thành lập số 2461GP/TLDN do UBND TP.HCM cấp ngày 24/11/1998. Đăng ký kinh doanh số 070165 do Sở Kế họach và Đầu tư TP.HCM cấp ngày 01/12/1998;

**+ Tháng 6 năm 2003**, chuyển đổi từ Công ty TNHH thành Công ty ABC với mức vốn điều lệ là 18 tỷ đồng, ..... đăng ký kinh doanh số 4103001675 ngày 25 tháng 06 năm 2003 do Sở Kế họach và Đầu tư TP.HCM cấp;

**+ Tháng 4 năm 2004**, xây dựng Nhà Máy ..... Mỹ Xuân tại Khu Công Nghiệp Mỹ Xuân A, Tỉnh Bà Rịa- Vũng Tàu với diện tích 4,5ha, tổng số vốn đầu tư là 392 tỷ đồng; Tháng

**+ Tháng 10 năm 2005**, khởi công xây dựng Khu nhà ở cho cán bộ công nhân viên Nhà Máy ..... Mỹ Xuân. Giai đoạn 1: 300 hộ.

**+ Tháng 5 năm 2005**, Công ty tăng vốn điều lệ lên 63,51 tỷ đồng;

**+ Tháng 10 năm 2005**, Công ty tăng vốn điều lệ lên 76,3 tỷ đồng;

**+Tháng 10/2006** Công ty tăng vốn điều lệ lên 101,91 tỷ đồng (cổ phiếu quỹ 1,15 tỷ).

**2. Chiến lược kinh doanh:**

**- Tầm nhìn:** Trở thành công ty ..... số 1 Việt nam

**- Sứ mệnh:**

+ Cung cấp sản phẩm ..... chất lượng (trung và cao cấp) thỏa mãn nhu cầu người tiêu dùng.

+ Tạo thu nhập hợp lý cho nhân viên, người liên quan (nhà phân phối, khách hàng).

+ Tạo lợi nhuận phù hợp cho cổ đông và đóng góp tích cực cho cộng đồng.

- Chính sách nhân sự:

**- “Nhân lực là tài sản lớn nhất của doanh nghiệp”**

+ Với chiến lược "Quyết tâm xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, hình thành lực lượng kỹ thuật chuyên môn, lành nghề, nhiều kinh nghiệm", việc xây dựng hệ thống nhân sự luôn chiếm nhiều sự quan tâm của Ban Lãnh đạo Công ty ..... Sài Gòn.

+ ..... Sài Gòn thường xuyên tổ chức các khóa huấn luyện nội bộ, thỉnh giảng hoặc đăng ký các khóa đào tạo bên ngoài. Đặc biệt, việc mời các chuyên gia trong và ngoài nước đến làm việc, trao đổi kinh nghiệm tại ..... Sài Gòn cũng như đưa CB-CNV ra nước ngoài học tập đã góp phần đáng kể thực hiện chiến lược nhân sự.

+ ..... Sài Gòn luôn tìm kiếm những ứng viên có nhiều kinh nghiệm và chuyên môn, có hoài bão phát triển công việc ở mọi vị trí. Ứng viên được trả lương xứng đáng theo năng lực và khả năng đóng góp.

**3. Mô hình ESOP:**

***3.1- Chương trình thưởng cổ phiếu:***

Chương trình cổ phiếu thưởng là nhân viên được trả một tỷ lệ tiền thưởng bằng cổ phiếu. Số lượng cổ phiếu được trả phụ thuộc vào hiệu quả làm việc của người nhân viên và hiệu quả kinh doanh của công ty. Tỷ lệ cổ phiếu thưởng hàng năm do Đại Hội đồng cổ đông quyết định trên cơ sở đề nghị của HĐQT.

Nguồn cổ phiếu: Phát hành 1-1,5% vốn điều lệ cho chu kỳ 5 năm.

**Lợi ích:**

+ Cổ phiếu thưởng gắn lợi ích của nhân viên với lợi ích của cổ đông vì nhân viên cũng trở thành cổ đông

+ Công ty có thể giảm bớt các chi phí bằng tiền mặt nhờ việc phát hành cổ phiếu để trả cho nhân viên thay vì trả bằng tiền mặt.

+ Nhân viên được hưởng cổ tức từ cổ phiếu thưởng hàng năm theo quyết định của HĐQT căn cứ hiệu quả kinh doanh.

***3.2- Chương trình mua cổ phiếu ưu đãi:***

+ Công ty cấp cho nhân viên đủ tiêu chuẩn (Personal Development Plan) quyền mua cổ phiếu theo giá ưu đãi. Giá ưu đãi được Đại Hội đồng cổ đông quyết định theo đề nghị của HĐQT.

+ Cho phép nhân viên cùng hưởng giá trị gia tăng mà công ty tạo ra.

**\* Lợi ích:**

+ Thu hút các nhân viên có năng lực;

+ Giữ chân nhân viên;

+ Thúc đẩy động cơ làm việc của nhân viên;

+ Gắn lợi ích của nhân viên với lợi ích của công ty nhờ đó tối đa hoá giá trị của cổ phần;

+ Tưởng thưởng nhân viên - nếu giá cổ phần của công ty tăng lên, đây có thể là một cách trả tiền cho nhân viên không quá tốn kém.

***3.3- Kết quả đạt được:***

**- Kết quả hoạt động kinh doanh năm 2004-2006:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Stt** | **Chỉ tiêu** | **2004**  **(triệu đồng)** | **2005**  **(triệu đồng)** | **2006**  **(triệu đồng)** |
| 1 | Tổng giá trị tài sản  % tăng (giảm) so với năm trước | 160.848  190% | 335.407  108% | 454.086  35% |
| 2 | Doanh thu thuần  % tăng (giảm) so với năm trước | 78.286  38% | 113.593  45% | 195.455  72% |
| 3 | Lợi nhuận sau thuế  % tăng (giảm) so với năm trước  Tỷ lệ lợi nhuận trả cổ tức | 2.494  737%  12% | 771  -69%  - | 16.008  1.976%  10% |
| (Số liệu dựa theo Báo cáo kiểm toán) | | | | |

**- Khuyến khích nhân viên tham gia sở hữu cổ phần của Công ty:**

+ Cổ đông sáng lập hiện nay chỉ năm giữ 80,11% cổ phiếu của công ty (thời điểm 31/12/2006);

+ Tỷ lệ còn lại do nhân sự chủ chốt và nhân viên nắm giữ;

+ Công ty tăng vốn điều lệ từ 101,910 tỷ đồng lên 226,227 tỷ đồng bằng việc phát hành 3,2 triệu cổ phiếu (được phép của Ủy ban chứng khoán phát hành cổ phiếu ra công chúng), trong đó chào bán cho nhân viên 0,2 triệu cổ phiếu với giá ưu đãi. Dự kiến phát hành vào ngày 16/8/2007;

Như vậy, Công ty đã “biến” nhân viên thành các cổ đông. Làm cho nhân viên có suy nghĩ giống như cổ đông vì họ cùng được hưởng lợi từ sự gia tăng của giá trị cổ phần. Điều này sẽ giúp ngăn ngừa những xung đột về quyền lợi có thể phát sinh.

**- Thu hút và giữ chân người tài:**

+ Hiện nay, Công ty đã chiêu mộ được những nhà quản trị giỏi, tâm huyết, có bề dày kinh nghiệp quản lý từ các công ty nước ngoài như Samsung, Pepsi, Unilever… và giao cho họ đảm nhận với các [vị trí quản lý chủ chốt](file:///D:\hlnphuong\Word\Tailieu_NhanSu_SMARTRAIN.VN-suutam\7_Quy%20Trình%20Khen%20Thưởng%20Đãi%20Ngộ\Hoi%20dong%20quan%20tri.htm). Các nhân sự này đều nắm giữ cổ phần của Công ty.

+ Những vị trí chủ chốt này sẽ giúp Công ty không ngừng phát triển để đi đến mục tiêu “**Trở thành Công ty ..... số 1 của Việt Nam”**.

**4- Kết luận:**

\* Qua 4 năm thực hiện ESOP, từ 1 doanh nghiệp nhỏ với vài trăm lao động, nay Công ty đã phát triển thành Công ty Cổ phần với vốn điều lệ trên 100 tỷ đồng, có 3 nhà máy sản xuất và đội ngũ lao động gần 1.000 người.

\* Nhưng quan trọng nhất là Công ty đã phát triển được từ gốc là công ty gia đình để trở thành Công ty đại chúng với mục tiêu trở thành <Công ty ..... số 1 của Việt Nam>. Đây là một bài học kinh nghiệm cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế.

***\* ESOP đã mang lại cho Công ty:***

- Tạo động lực để thu hút và giữ chân nhân tài. Với việc áp dụng ESOP, Công ty đã thu hút được nhiều nhân viên có năng lực hơn vì ESOP mang đến cho họ cơ hội kiếm nhiều tiền hơn khi công ty thành công trong việc tạo ra giá trị cổ phần.

- Tác động không nhỏ đến tốc độ tăng trưởng doanh thu của công ty.

- Tạo nên tỉ suất lợi nhuận trên tài sản (Return on Assets - ROA) cao hơn cho công ty./.