

# Báo cáo Khảo sát Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị tại các Công ty Đại chúng ở Việt Nam

*Tháng 2, 2023*



# Mục lục

7	1 Tóm tắt báo cáo
10	2 Mục đích và phương pháp khảo sát
10	2.1 Mục đích
11	2.2 Phương pháp khảo sát
12	3 Tổng quan về Thành viên độc lập HĐQT tại Việt Nam
12	3.1 Sự phát triển của Thành viên độc lập HĐQT trên thế giới
20	3.2 Thành viên độc lập HĐQT tại Việt Nam
36	4 Kết quả khảo sát và thảo luận
36	4.1 Quy mô hội đồng quản trị
38	4.2 Tỷ lệ tuân thủ theo ngành
40	4.3 Tỷ lệ tuân thủ theo vốn hóa
42	4.4 Công bố thông tin và báo cáo Thành viên độc lập HĐQT của công ty niêm yết
42	4.5 Cấu trúc HĐQT (một lớp so với hai lớp) và các Thành viên độc lập HĐQT
44	4.6 Quy mô HĐQT và số lượng Thành viên độc lập HĐQT
46	4.7 Tính đa dạng về giới của Thành viên độc lập HĐQT
47	4.8 Chuyên môn của Thành viên độc lập HĐQT
48	4.9 Tính đa dạng về tuổi của Thành viên độc lập HĐQT
48	4.10 Thù lao của Thành viên độc lập HĐQT
50	4.11 Tóm tắt kết quả khảo sát
51	5 Kết luận và kiến nghị chính sách
51	5.1 Khung pháp lý dành cho Thành viên độc lập HĐQT
56	5.2 Công bố thông tin và báo cáo hoạt động liên quan đến Thành viên độc lập HĐQT
57	5.3 Đề cử và bổ nhiệm Thành viên độc lập hội đồng quản trị
58	5.4 Bồi dưỡng năng lực, đào tạo và chứng nhận cho Thành viên độc lập HĐQT
59	5.5 Đánh giá của HĐQT và Thành viên độc lập HĐQT
60	5.6 Trách nhiệm cá nhân của Thành viên độc lập HĐQT và bảo hiểm trách nhiệm cho giám đốc và cán bộ quản lý
61	5.7 Phát huy vai trò Thành viên độc lập HĐQT như một nghề nghiệp
62	PHỤ LỤC
62	PHỤ LỤC 1 – BẢNG CÂU HỎI
67	PHỤ LỤC 2 – SỐ LƯỢNG MẪU KHẢO SÁT THEO NGÀNH
68	PHỤ LỤC 3 – DANH MỤC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT
69	TUYÊN BỐ MIỄN TRỪ TRÁCH NHIỆM

# Danh sách viết tắt

HĐQT	Hội đồng Quản trị
GD / TGD	Giám đốc / Tổng Giám đốc
Bộ Nguyên Tắc QTCT	Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Theo Thông lệ Tốt nhất 2019
CPD	Phát triển Chuyên môn Liên tục
CPE	Đào tạo Nghề nghiệp Liên tục
CSR	Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp
D&O	Giám đốc và Cán bộ Quản lý
ESG	Môi trường, Xã hội và Quản trị
ĐHĐCĐ	Đại hội đồng Cổ đông
HOSE	Sở Giao dịch Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh
HNX	Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội
IFC	Tổ chức Tài chính Quốc tế
TVĐL	Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị
IIA	Viện Kiểm toán viên Nội bộ Quốc tế
QHĐT	Quan hệ Nhà Đầu tư
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
UBCK	Ủy ban Chứng khoán Việt Nam
UPCOM	Thị trường công ty đại chúng chưa niêm yết
VIOD	Viện Thành viên Hội đồng Quản trị Việt Nam
VNIDA	Hội Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị Doanh nghiệp Việt Nam



# Lời mở đầu



Theo thông lệ quốc tế về quản trị công ty hiện đại, tính minh bạch được coi là tiêu chí hàng đầu để đảm bảo tính hiệu quả và tính bền vững của hoạt động quản trị công ty và để bảo vệ những lợi ích hợp pháp của các bên có quyền lợi liên quan. Một nền tảng để nâng cao tính minh bạch trong quản trị công ty là việc cải thiện vai trò và hiệu quả hoạt động của thành viên độc lập HĐQT của công ty.

Ở Việt Nam, các nguyên tắc trong các bộ nguyên tắc quản trị công ty quốc tế đã ngày càng được ghi nhận vào pháp luật trong nước, đặc biệt là các nguyên tắc liên quan đến thành viên độc lập HĐQT. Khung pháp lý của thành viên độc lập HĐQT đã được cập nhật đáng kể với những quy định chi tiết hơn điều chỉnh tính độc lập của HĐQT, tính minh bạch và công bằng trong quản trị công ty.

Tuy nhiên, việc thực thi các quy định này, đặc biệt là ở các công ty đại chúng chưa được xem xét một cách cẩn thận. Việc bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT thông thường chỉ đơn thuần là để phục vụ mục đích tuân thủ hơn là nhắm đến giá trị thực sự mà thành viên độc lập HĐQT có thể mang lại cho công ty. Bên cạnh đó, một số báo cáo gần đây<sup>1</sup> thậm chí còn cho thấy sự hiện diện của thành viên độc lập HĐQT mang lại những ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động kinh doanh.

<sup>1</sup> Independent directors and performance of companies listed on the Ho Chi Minh Stock Exchange, Nguyen Hai Yen, Ngo Phu Thanh, <http://stdjelm.scienceandtechnology.com.vn/index.php/stdjelm/article/view/784>

# Lời mở đầu

Thực tiễn này có thể đến từ lý do khách quan và chủ quan, mà có thể, trong số những lý do khác, là sự thiếu rõ ràng của các quy định hiện hành, năng lực của thành viên độc lập HĐQT và sự chi phối của các cổ đông kiểm soát trong công ty.

Là một hiệp hội xã hội - nghề nghiệp của thành viên độc lập HĐQT tại Việt Nam, Hội Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị Doanh nghiệp Việt Nam (VNIDA), phối hợp với đối tác chiến lược của Hội là FiinGroup Việt Nam, đã thực hiện một cuộc khảo sát nhằm đánh giá tình trạng và vai trò hiện nay của thành viên độc lập HĐQT trong các công ty đại chúng tại Việt Nam, đồng thời nhận diện những thách thức cũng như các vấn đề hiện nay mà các thành viên độc lập HĐQT và công ty đang phải đối mặt. Báo cáo này đã được biên soạn dựa trên các kết quả khảo sát và nghiên cứu của nhóm thực hiện dự án, với những phát hiện và khuyến nghị làm cơ sở cho các bên có quyền lợi liên quan bao gồm cơ quan lập pháp, cơ quan quản lý, các cố vấn chuyên môn, nhà đầu tư/cổ đông, các doanh nghiệp và các bên có quyền lợi liên quan khác nhằm cải thiện vai trò và chức năng của thành viên độc lập HĐQT hướng tới việc quản trị công ty tốt hơn ở Việt Nam.

Chúng tôi hy vọng báo cáo sẽ giúp cải thiện vai trò và hiệu quả hoạt động của thành viên độc lập HĐQT tại Việt Nam, phát triển và đề cao thành viên độc lập HĐQT như một nghề nghiệp, và nâng cao tiêu chuẩn và thông lệ quản trị công ty ở trong nước.

**Nguyễn Sinh Dũng Thắng**

Chủ tịch

**Hội Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị Doanh nghiệp Việt Nam (VNIDA)**

# Lời cảm ơn

Khảo sát và báo cáo được thực hiện bởi FiinGroup Việt Nam và VNIDA, với sự hỗ trợ kỹ thuật chính từ Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) thông qua Chương trình ESG Tích hợp Việt Nam do SECO tài trợ. Chúng tôi chân thành cảm ơn Viện Thành viên HĐQT Việt Nam (VIOD), Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam (EY Việt Nam) và Công ty Luật Indochine Counsel đã hỗ trợ chúng tôi trong suốt quá trình khảo sát và biên soạn báo cáo. Cũng xin được bày tỏ sự cảm kích của chúng tôi tới các công ty, thành viên HĐQT và lãnh đạo doanh nghiệp đã tham gia trả lời câu hỏi khảo sát.

Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn tới nhóm thực hiện dự án của FiinGroup Việt Nam và VNIDA:

## FiinGroup Vietnam

- Ông Nguyễn Quang Thuân, Chủ tịch FiinGroup Việt Nam
- Ông Nguyễn Hữu Hiệu, Tổng Giám đốc FiinGroup Việt Nam
- Bà Trương Thị Minh Trang, Giám đốc Điều hành Cấp cao, Bộ phận Thông tin Tài chính
- Bà Đỗ Thị Lan
- Ông Đào Duy Đức Cường

## VNIDA

- Ông Đặng Thế Đức, Phó Chủ tịch kiêm Tổng Thư ký VNIDA, Luật sư Điều hành Công ty Luật Indochine Counsel
- Ông Đặng Hồng Tân, Ủy viên Ban Kiểm tra VNIDA
- Ông Lê Hồng Lĩnh, Phó Chủ tịch VNIDA
- Ông Ngô Đăng Lộc, Luật sư Cộng sự Công ty Luật Indochine Counsel

Chúng tôi cũng xin gửi lời chân thành cảm ơn và trân trọng đến các chuyên gia sau đây đã hỗ trợ soát xét báo cáo và góp ý trong quá trình hoàn thiện báo cáo:

- Bà Nguyễn Thiên Hương, Ban Môi trường, Xã hội và Quản trị, IFC
- Bà Leyal Savas, Cố vấn Chuyên môn Ban Môi trường, Xã hội và Quản trị, IFC
- Tiến sĩ Nguyễn Thu Hiền, Giám đốc Phụ trách, Ban Cố vấn Chuyên môn VIOD
- Giáo sư Mak Yuen Teen, Trường Kinh doanh NUS, Đại học Quốc gia Singapore
- Ông Hoàng Đức Hùng, Chủ tịch Phân viện Kiểm toán viên Nội bộ Quốc tế tại Việt Nam (IIA Việt Nam)
- Ông Nguyễn Tuấn Minh, Luật sư Điều hành Công ty TNHH Luật Nhất Việt (Vietnam Premier Lawyers LLC)
- Bà Hoàng Hải Anh, Phó Chủ tịch kiêm Tổng Thư ký Hiệp hội Kinh doanh Chứng khoán Việt Nam (VASB)

# Tóm tắt báo cáo

## 1.1 Khung pháp lý về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Kể từ khi được giới thiệu vào năm 2007, các quy định về thành viên độc lập HĐQT đã được cải thiện đáng kể và áp dụng rộng rãi đối với các công ty cổ phần chưa đại chúng (private company), công ty đại chúng (bao gồm cả công ty đại chúng niêm yết và công ty đại chúng chưa niêm yết) và các công ty trong một số lĩnh vực chuyên ngành (ngân hàng, bảo hiểm, và quản lý quỹ).

Các mô hình quản trị như mô hình quản trị một lớp và mô hình quản trị hai lớp đã được ghi nhận trong pháp luật Việt Nam, và các công ty hoạt động theo một trong các mô hình này có thể được yêu cầu phải có thành viên độc lập HĐQT (cùng với ủy ban kiểm toán hoặc ban kiểm soát) trong HĐQT, tùy thuộc vào loại hình công ty và mô hình quản lý mà công ty lựa chọn.

Yêu cầu về số lượng thành viên độc lập HĐQT tối thiểu được pháp luật quy định rõ ràng đối với từng loại hình công ty, thay đổi từ một phần năm đến một phần ba tổng số thành viên trong HĐQT.

Pháp luật đã đưa ra các yêu cầu tương đối cụ thể để đảm bảo tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT; tuy nhiên, có thể thấy rằng các quy định này chưa thực sự rõ ràng ở một số điểm và chưa đủ toàn diện để đảm bảo tính độc lập của các thành viên độc lập HĐQT.

Ngoài các quy định chung dành cho các thành viên HĐQT theo Luật Doanh nghiệp 2020, vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của thành viên độc lập HĐQT không được pháp luật quy định cụ thể. Thay vào đó, pháp luật trao cho ĐHCĐ thẩm quyền quy định vai trò, quyền hạn, và trách nhiệm của thành viên độc lập HĐQT trong điều lệ công ty. Để tạo điều kiện thuận lợi cho quyền độc lập, các thành viên độc lập HĐQT cần được trao cho các quyền phù hợp, bao gồm nhưng không giới hạn ở quyền tiếp cận thông tin và quyền đưa ra ý kiến trong các lĩnh vực quan trọng của công ty (như kiểm toán, đánh giá HĐQT, đề cử, thù lao, v.v.).

## 1.2 Khảo sát về Thành viên Độc lập HĐQT: Các kết quả và Thảo luận

Kết quả khảo sát chỉ ra rằng việc bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT của các công ty đại chúng tại Việt Nam chủ yếu là để đáp ứng yêu cầu luật định về số lượng tối thiểu. Mặc dù các công ty đại chúng đang đạt được các tiến bộ trong việc thúc đẩy các thông lệ quản trị, và nhận thức liên quan đến các thành viên độc lập HĐQT đã được nâng cao, việc tuân thủ quy định về thành viên độc lập HĐQT vẫn còn chưa được chú trọng.

# Tóm tắt báo cáo

- Nhiều công ty vẫn không tuân thủ, tức là không có thành viên độc lập HĐQT hoặc có thành viên độc lập HĐQT nhưng với một số lượng thấp hơn so với yêu cầu luật định.
- Nhiều công ty vẫn không công bố đầy đủ thông tin về độ tuổi, trình độ chuyên môn và mức thù lao của thành viên độc lập HĐQT.
- Mức thù lao thấp ở nhiều công ty cho thấy thành viên độc lập HĐQT không đóng vai trò quan trọng mà chủ yếu chỉ được bổ nhiệm để đáp ứng yêu cầu luật định.

Các khuyến nghị chính là:

- củng cố và thúc đẩy hơn nữa tầm quan trọng của quản trị công ty nói chung và thành viên độc lập HĐQT nói riêng;
- Tăng cường thực thi các quy định về thành viên độc lập HĐQT để cung cấp khung pháp lý hoàn thiện hơn cho các thành viên độc lập HĐQT thực hiện và tối đa hóa giá trị từ các nhiệm vụ và trách nhiệm được kỳ vọng của họ; và
- Liên tục nâng cao chất lượng và chuẩn mực của thành viên độc lập HĐQT để ngày càng có nhiều công ty nhận thấy được các lợi ích của thành viên độc lập HĐQT và thực hành các thông lệ tốt.

## 1.3 Các Khuyến nghị chính sách

### **Khung pháp lý dành cho Thành viên Độc lập HĐQT**

Cần xây dựng các quy định đầy đủ và rõ ràng hơn để cải thiện hoạt động của thành viên độc lập HĐQT, bao gồm: (i) tiêu chí “độc lập” của thành viên độc lập HĐQT; (ii) quyền hạn của thành viên độc lập HĐQT; (iii) bổ sung các quy định về xử phạt; và (iv) ban hành các quy định cụ thể về các ủy ban chuyên môn.

### **Công bố Thông tin và Báo cáo Hoạt động liên quan đến Thành viên Độc lập HĐQT**

Pháp luật hiện hành đã có các quy định về công bố thông tin tương đối đầy đủ liên quan đến thành viên độc lập HĐQT. Tuy nhiên, cần bổ sung thêm quy định yêu cầu các công ty đại chúng công bố thông tin về quy trình đề cử và bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT. Liên quan đến chế độ báo cáo, nên có quy định chi tiết về các nội dung cụ thể và các tiêu chí bắt buộc cho các báo cáo về thành viên độc lập HĐQT và HĐQT, cũng như quy định về các báo cáo đột xuất nhằm kịp thời phát hiện và đánh giá hiệu suất và hoạt động của các thành viên độc lập HĐQT và toàn bộ HĐQT.

### **Đề cử và bổ nhiệm Thành viên Độc lập HĐQT**

Tính hiệu quả của thành viên độc lập HĐQT phụ thuộc nhiều vào việc lựa chọn, chất lượng và hiệu quả làm việc của họ. Khi các cổ đông nắm quyền kiểm soát có quyền hạn tác động đến việc đề cử và bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT, tính độc lập thực sự trở thành một vấn đề. Điều này có thể được giải quyết thông qua cơ chế bỏ phiếu hai lớp, ủy ban đề cử với các quy trình thủ tục minh bạch cũng như một nguồn rộng lớn các ứng cử viên thành viên độc lập HĐQT tiềm năng được tuyển dụng thông qua việc giới thiệu của các hiệp hội nghề nghiệp.



# Tóm tắt báo cáo

## **Nâng cao năng lực, Đào tạo và Chứng nhận dành cho Thành viên Độc lập HĐQT**

Thành viên độc lập HĐQT nên được trang bị với các kiến thức chuyên ngành như QTCT, tài chính, kiểm toán, luật pháp và tuân thủ, ESG và CSR; và các kỹ năng khác cần thiết để thực hiện vai trò cũng như cải thiện hiệu quả làm việc của họ trong công ty. Với mục đích đó, các tiêu chuẩn chung bắt buộc nên được phát triển để xác định các phẩm chất cơ bản của thành viên độc lập HĐQT và nên có các khóa học và chương trình đào tạo bắt buộc dành cho thành viên độc lập HĐQT để giúp họ đạt được và nâng cao các phẩm chất như vậy.

## **Đánh giá HĐQT và Thành viên Độc lập HĐQT**

Các quy định hiện hành về việc đánh giá hiệu quả làm việc của HĐQT còn hạn chế. Để nâng cao chất lượng hoạt động của việc đánh giá và xếp hạng HĐQT, việc áp dụng các thông lệ tốt nhất cho việc đánh giá HĐQT nên được tăng cường.

## **Trách nhiệm Cá nhân của Thành viên Độc lập HĐQT và Bảo hiểm Trách nhiệm Giám đốc & Cán bộ Quản lý (D&O)**

So với các thành viên HĐQT điều hành, rủi ro mà các thành viên độc lập HĐQT có thể vi phạm hoặc không thực hiện nghĩa vụ ủy thác của họ là cao hơn nhiều. Do đó, cần thiết có các quy định yêu cầu các công ty đại chúng (hoặc ít nhất là các công ty niêm yết) phải mua Bảo hiểm Trách nhiệm Giám đốc & Cán bộ Quản lý (Bảo Hiểm Trách Nhiệm D&O) cho các thành viên độc lập HĐQT.

## **Phát huy Vai trò của Thành viên Độc lập HĐQT như một Nghề nghiệp**

Để phát huy vai trò và tính hiệu quả của thành viên độc lập HĐQT, các hiệp hội và tổ chức nghề nghiệp cần được khuyến khích thiết lập và duy trì một nền tảng hoặc mạng lưới để kết nối thành viên độc lập HĐQT, đặt ra các tiêu chuẩn/tiêu chí cho thành viên độc lập HĐQT, hỗ trợ cho tiếng nói của các thành viên độc lập HĐQT, nâng cao trình độ chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm.

## Mục đích và Phương pháp khảo sát



### 2.1 Mục đích

Mục tiêu tổng thể của cuộc khảo sát là xem xét hiện trạng và vai trò của các thành viên độc lập HĐQT trong các công ty đại chúng tại Việt Nam, đồng thời xác định những thách thức cũng như các vấn đề hiện nay mà các thành viên độc lập HĐQT và công ty đang phải đối mặt. Những phát hiện này có thể làm cơ sở cho các bên liên quan bao gồm cơ quan lập pháp, cơ quan quản lý, các cố vấn chuyên môn, nhà đầu tư/cổ đông, các doanh nghiệp và các bên liên quan khác cải thiện vai trò và chức năng của thành viên độc lập HĐQT hướng tới việc quản trị công ty tốt hơn.

Mục tiêu cụ thể của cuộc khảo sát là:

- 1 Đánh giá tỷ lệ tuân thủ quy định thành viên độc lập HĐQT tại các công ty đại chúng;
- 2 Tìm hiểu các vấn đề hạn chế vai trò và chức năng của thành viên độc lập HĐQT trong các công ty đại chúng; và
- 3 Đưa ra các gợi ý và khuyến nghị cho các cơ quan Nhà nước có liên quan về cải thiện khuôn khổ pháp lý để nâng cao vai trò thành viên độc lập HĐQT nhằm quản trị công ty tốt hơn trong các công ty đại chúng.

Đối với kết quả rà soát tuân thủ về thành viên độc lập HĐQT tại các công ty đại chúng tại Việt Nam, chúng tôi sử dụng Nghị định 155 làm chuẩn mực để đánh giá.

# Mục đích và phương pháp khảo sát

## 2.2 Phương pháp khảo sát

Các kết quả khảo sát là từ sự kết hợp của các câu trả lời cho một cuộc khảo sát và thông tin được các công ty công bố.

Bảng khảo sát có 24 câu hỏi. Bảng câu hỏi được gửi tới 1.300 công ty đại chúng trên HOSE, HNX và UPCOM qua email, mời họ hoàn thành khảo sát trực tuyến. Mẫu Phiếu khảo sát được đính kèm tại Phụ lục 1.

Ngoài ra, chúng tôi cũng thu thập thông tin liên quan cho 20/24 câu hỏi từ việc xem xét dữ liệu về tình trạng thành viên độc lập HĐQT dựa trên các công bố thông tin của công ty, bao gồm báo cáo quản trị (6 tháng đầu của 2022), báo cáo thường niên (2021) và các thông tin công khai khác. Đây là nguồn thông tin chính cho cuộc khảo sát, vì rất ít câu trả lời cho bảng câu hỏi khảo sát. Ngoài ra, do các công ty trên UPCOM ít phải công bố thông tin do yêu cầu ít khắt khe hơn nên chúng tôi sử dụng các công ty trên HOSE và HNX.

Nghiên cứu bao gồm 544 công ty có công bố thông tin về thành viên độc lập HĐQT trong tổng số 769 công ty niêm yết trên HOSE và HNX, bao gồm:

- 1 Các công ty thuộc 18 trong số 19 ngành theo Tiêu chuẩn phân loại ngành của FTSE Russell (ICB cấp 2). Viễn thông không có đại diện nào trên HOSE và HNX; và
- 2 Các công ty chiếm 96,7% tổng vốn hóa thị trường của HOSE và HNX tính đến ngày 31 tháng 10 năm 2022, chiếm 92,1% doanh thu thuần năm 2021 và 96,0% lợi nhuận sau thuế năm 2021 của tất cả các công ty niêm yết trên HOSE và HNX.

## 3 Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam



### 3.1 Sự phát triển của Thành viên Độc lập HĐQT trên thế giới

#### 3.1.1. Nguồn gốc và Khái niệm của Thành viên Độc lập HĐQT

##### Nguồn gốc của Thành viên Độc lập HĐQT

Thành viên độc lập HĐQT là một khái niệm bắt nguồn từ phương Tây, nổi lên sau sự sụp đổ của các tập đoàn khổng lồ, đặc biệt là sự sụp đổ của Penn Central, một công ty đường sắt lớn tại Hoa Kỳ trong những năm 1970. Trong vụ việc này, HĐQT của Penn Central đã bị Ủy ban Chứng khoán và Sàn giao dịch Hoa Kỳ chỉ trích vì thiếu hoạt động giám sát, thiếu tính độc lập và không nhận diện được các vấn đề của công ty<sup>2</sup>.

Khái niệm thành viên độc lập HĐQT sau đó lan truyền sang các quốc gia khác bao gồm các quốc gia đã và đang phát triển cũng như các nền kinh tế đang chuyển đổi. Ở đầu những năm 1990, khái niệm này đã được chấp nhận và hoàn thiện hơn ở Vương Quốc Anh, dựa trên Báo cáo Cadbury được công bố năm 1992. Báo cáo này đã nhấn mạnh tầm quan trọng của thành viên độc lập HĐQT, và đưa ra khuyến nghị về việc nâng cao vai trò của thành viên độc lập HĐQT cũng như gia tăng số lượng của thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT.

<sup>2</sup> The rise of independent directors in the United States, 1950-2005: Of shareholder value and stock market prices, Gordon, J. N. (2007).



# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Cơ sở lý luận về tầm quan trọng của thành viên độc lập HĐQT đối với công cuộc cải cách quản trị công ty là tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT đối với ban điều hành có thể làm tăng hiệu quả của HĐQT. Các thành viên của HĐQT làm việc trong một công ty hoặc những người có quan hệ chặt chẽ đối với những người trong nội bộ công ty và/hoặc các công ty liên quan, có thể không đưa ra được những đánh giá khách quan về hiệu quả hoạt động của công ty, hoặc họ có thể có các lợi ích nhất định trong hoạt động của công ty, trong khi thành viên độc lập HĐQT có thể giám sát khách quan hơn và đưa ra nhiều quan điểm đa dạng hơn đối với hoạt động của công ty<sup>3</sup>.

## Khái niệm Thành viên Độc lập HĐQT

Mặc dù thành viên độc lập HĐQT đã từ lâu được coi là một cơ chế quản trị công ty quan trọng, hiện tại không có một định nghĩa phổ quát nào về thành viên độc lập HĐQT<sup>4</sup>.

Theo Ravina và Sapienza, một thành viên độc lập HĐQT được hiểu một cách đơn giản là *“một người chưa bao giờ làm việc tại công ty hoặc bất kỳ công ty con nào hoặc bên tư vấn nào của công ty, không liên quan đến bất kỳ nhân viên chủ chốt nào, và không/đã làm việc cho một nhà cung cấp lớn nào hoặc khách hàng lớn nào của công ty”*<sup>5</sup>.



Tuy nhiên, theo Harald Baum, định nghĩa về *“tính độc lập”* phụ thuộc chủ yếu vào chức năng mà thành viên HĐQT được cho là phải thực hiện<sup>6</sup>. Nhìn chung, có hai nhóm tiêu chí chính để xác định một thành viên độc lập HĐQT: (i) độc lập với các nhân sự quản lý và ban điều hành của công ty; và (ii) độc lập với cổ đông nắm quyền kiểm soát của công ty. Nếu chức năng chính được giao cho thành viên độc lập HĐQT là giám sát ban điều hành như một phương thức để giải quyết các vấn đề xung đột đại diện điển hình giữa nhà quản lý và chủ sở hữu, thì tính độc lập đối với ban điều hành của công ty có vẻ là tiêu chí quan trọng nhất. Tuy nhiên, nếu nhiệm vụ chủ yếu của thành viên độc lập HĐQT là bảo vệ cổ đông thiểu số trước cổ đông nắm quyền kiểm soát, thì sự độc lập đối với cổ đông nắm quyền kiểm soát sẽ mang tính chất quyết định.

<sup>3</sup> What Do Independent Directors Know? Evidence from Their Trading, Enrichetta Ravina and Paola Sapienza (2010).

<sup>4</sup> The Rise of the Independent Director: A Historical and Comparative Perspective, Harald Baum, (2016).

<sup>5</sup> What Do Independent Directors Know? Evidence from Their Trading, Enrichetta Ravina and Paola Sapienza (2010).

<sup>6</sup> The Rise of the Independent Director: A Historical and Comparative Perspective, Harald Baum, (2016).

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

IFC đã đưa ra một định nghĩa rõ ràng về “Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị” như sau:

“Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị” là một thành viên HĐQT mà không có mối quan hệ tác động (material relationship) trực tiếp hay gián tiếp với Công ty, ngoại trừ tư cách thành viên HĐQT, và là người:

- (a) không phải là, và trong năm (5) năm gần nhất không phải là, nhân viên của Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty;
- (b) không có, và trong năm (5) năm gần nhất không có, một mối quan hệ kinh doanh nào với Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty (dù là trực tiếp hay với tư cách là đối tác, cổ đông (trừ trường hợp việc nắm giữ cổ phần của Thành viên HĐQT đó là theo quy định của Pháp luật Áp dụng tại Quốc gia của các thành viên HĐQT nói chung), và không phải là thành viên HĐQT, cán bộ hoặc nhân sự quản lý cấp cao của Người mà đang có hoặc đã có một mối quan hệ kinh doanh như vậy với Công ty);
- (c) không liên kết với bất kỳ tổ chức phi lợi nhuận nào mà nhận những khoản tiền đóng góp lớn từ Công ty hoặc các Bên Liên quan của công ty;
- (d) không nhận và trong năm (5) năm gần nhất không nhận, bất kỳ khoản phụ cấp nào từ Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty, ngoại trừ khoản phí cho vị trí thành viên HĐQT của họ và khoản phí cho vị trí thành viên HĐQT đó không chiếm một phần lớn thu nhập hàng năm của thành viên HĐQT đó;
- (e) không tham gia vào bất kỳ [ché độ]/[kế hoạch] quyền mua cổ phiếu hoặc [ché độ]/[kế hoạch] nghỉ hưu của Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty;
- (f) không phải là cán bộ điều hành của một công ty khác mà tại công ty đó có bất kỳ người điều hành nào của Công ty làm việc trong HĐQT của công ty đó;
- (g) không, và trong năm (5) năm gần nhất không có liên kết với hoặc không phải là nhân viên của một công ty kiểm toán hiện tại hay trước kia của Công ty hoặc của các Bên Liên quan của Công ty;
- (h) không nắm giữ một lợi ích đáng kể trong Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty (dù là trực tiếp hay với tư cách là đối tác, cổ đông, thành viên HĐQT, cán bộ hoặc nhân sự quản lý cấp cao của Người nắm giữ một lợi ích đáng kể như vậy);
- (i) không phải là thành viên gia đình trực hệ (và không phải là người điều hành, người quản lý, hoặc người đại diện cá nhân của bất kỳ thành viên gia đình trực hệ nào đã chết hoặc mất năng lực pháp luật) của bất kỳ cá nhân nào mà không đáp ứng bất kỳ điều kiện được nêu từ điểm (a) đến điểm (h) (đối với trường hợp người đó là một thành viên HĐQT của Công ty);
- (j) được xác định trong báo cáo thường niên của Công ty mà được phát cho các cổ đông của Công ty với tư cách là một thành viên độc lập HĐQT; và
- (k) không làm việc trong HĐQT quá [mười (10)] năm.

Cho mục đích của định nghĩa này, “lợi ích đáng kể” có nghĩa là việc sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp đối với cổ phiếu có quyền biểu quyết chiếm ít nhất [hai phần trăm (2%)] của tổng cổ phiếu có quyền biểu quyết hoặc vốn chủ sở hữu của Công ty hoặc các Bên Liên kết của Công ty.

*Nguồn: IFC*

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

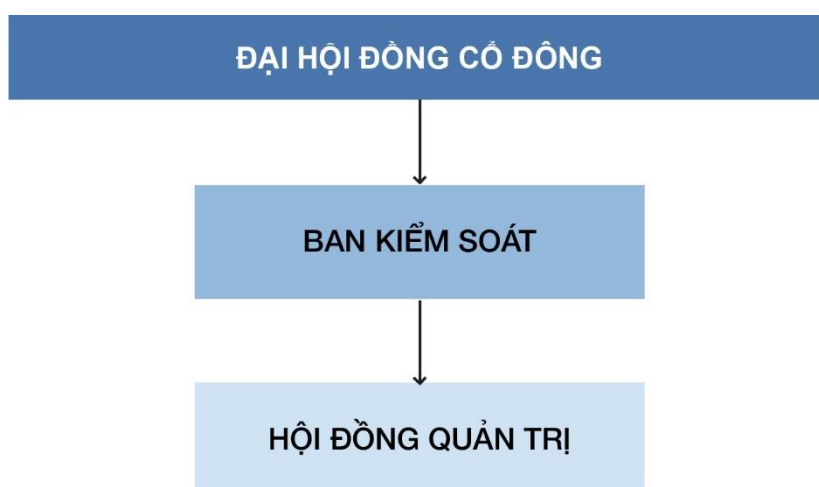
## 3.1.2. Các mô hình Quản trị phổ biến và Thành viên Độc lập HĐQT trên Thế giới

### Các Mô hình Quản trị Phổ biến trên Thế Giới

Có hai (2) mô hình quản trị chính trên thế giới, mô hình một lớp (mô hình quản trị nhất nguyên hoặc mô hình Anglo – Saxon) và mô hình hai lớp (mô hình quản trị nhị nguyên hoặc mô hình German). Các mô hình này được phân loại dựa trên việc áp dụng của cơ chế giám sát trong công ty. Theo OECD, nhìn chung, số lượng các quốc gia ưa chuộng lựa chọn mô hình quản trị một lớp gấp đôi các quốc gia lựa chọn mô hình quản trị hai lớp<sup>7</sup>.

Trong mô hình quản trị hai lớp, các kiểm soát viên được tách ra khỏi công tác quản lý điều hành. Theo đó, mô hình quản trị hai lớp bao gồm một HĐQT và một ban kiểm soát. Mô hình quản trị hai lớp có thể được tổ chức theo (i) mô hình đơn tuyến, trong đó, HĐQT được bổ nhiệm bởi và chịu trách nhiệm trước ban kiểm soát, hoặc (ii) mô hình song tuyến, trong đó, HĐQT và ban kiểm soát đều được bầu bởi các cổ đông và vì vậy chịu trách nhiệm trước các cổ đông. Hai quốc gia nổi bật trong việc áp dụng mô hình quản trị hai lớp bao gồm Trung Quốc (mô hình quản trị hai lớp song tuyến) và Đức (mô hình quản trị hai lớp đơn tuyến) đều là hai quốc gia theo hệ thống dân luật.

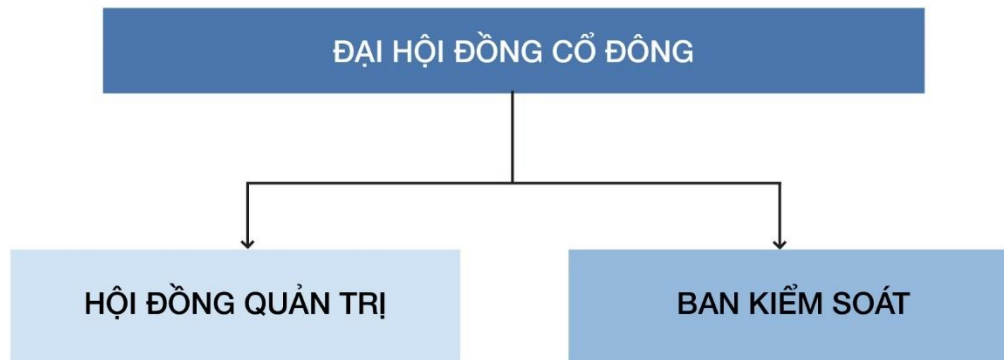
**Hình 1: Mô hình quản trị hai lớp đơn tuyến**



<sup>7</sup> OECD Corporate Governance Factbook (2021).

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Hình 2: Mô hình quản trị hai lớp song tuyến



Trong mô hình quản trị một lớp, chỉ có một HĐQT bao gồm thành viên HĐQT điều hành, thành viên HĐQT không điều hành và thành viên độc lập HĐQT. Trong mô hình này, thành viên độc lập HĐQT sẽ đảm nhận vai trò giám sát, thay cho vai trò kiểm soát viên của ban kiểm soát theo mô hình quản trị hai lớp. Các quốc gia nổi bật áp dụng mô hình quản trị một lớp bao gồm Úc, Hoa Kỳ, Vương Quốc Anh, Singapore, và Malaysia, đều là các quốc gia theo hệ thống thông luật.

Hình 3: Mô hình quản trị một lớp





# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Bên cạnh mô hình quản trị một lớp và mô hình quản trị hai lớp, một số quốc gia đang áp dụng mô hình quản trị kết hợp. Ví dụ, ở Nhật Bản, có ba mô hình đối với cấu trúc HĐQT:

## Mô hình A

Mô hình “*Công ty có kiểm toán viên theo luật định*”. Mô hình này bao gồm (i) một HĐQT và (ii) các kiểm toán viên theo luật định. HĐQT phải bao gồm ít nhất một thành viên HĐQT điều hành và có thể bao gồm thành viên HĐQT quản trị không điều hành. Khi mô hình này được áp dụng, phải có một bộ phận độc lập của công ty được gọi là “các kiểm toán viên theo luật định” (*Kansayaku*) có chức năng kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của các thành viên HĐQT.

## Mô hình C

Mô hình “*Công ty có ba ủy ban*”. Mô hình này bao gồm (i) một HĐQT và (ii) ba ủy ban. Trong mô hình này, công ty phải thành lập ba ủy ban (ủy ban đề cử, kiểm toán và thù lao), mỗi ủy ban gồm ba thành viên hội đồng trở lên, trong đó đa số phải là thành viên bên ngoài.

## Mô hình S

Mô hình “*Công ty có một ủy ban kiểm toán và kiểm soát*”. Mô hình này bao gồm (i) một HĐQT và (ii) một ủy ban kiểm toán và kiểm soát. Theo mô hình này, công ty phải thành lập một ủy ban kiểm toán và kiểm soát bao gồm từ ba thành viên HĐQT trở lên, với đa số là các thành viên bên ngoài. Ủy ban có nhiệm vụ tương tự như nhiệm vụ của các kiểm toán viên theo luật định, cũng như trình bày các quan điểm của ủy ban về bầu cử HĐQT và thù lao tại cuộc họp cổ đông.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## Thành viên Độc lập HĐQT trên Thế giới

Một số quy định liên quan đến số lượng tối thiểu và điều kiện đối với thành viên độc lập HĐQT trong các công ty niêm yết của một số quốc gia được tóm tắt trong bảng dưới đây<sup>8</sup>:

**Bảng 1: Tóm tắt các quy định về thành viên độc lập HĐQT ở một số quốc gia**

Quốc gia	Mô hình HĐQT	Số lượng hoặc tỷ lệ tối thiểu của thành viên độc lập HĐQT	Các yếu tố then chốt trong định nghĩa về tính độc lập			
			Kỳ hạn Nhiệm kỳ tối đa & hệ quả khi mãn nhiệm	Tính độc lập đối với "Cổ đông lớn"		
				Yêu cầu	Ngưỡng cổ phần của "Cổ đông lớn" để đánh giá tính độc lập	
Trung Quốc	2	(33%)	(6)	Không còn độc lập	Có	(5%); xếp hạng trong nhóm 5 cổ đông hàng đầu
Đức (a)	2	-	-	-	(Có)	
Vương Quốc Anh	1	(50%)	9	Giải thích	Không	-
Hoa Kỳ	1	[>50%] (b)				
Úc	1	(>50%)		-	(Có)	5%
Singapore (c)	1	(Đa số) [1/3]	[9]	Giải thích	(Có)	5%
Malaysia	1	1/3 hoặc 2, tùy theo giá trị nào cao hơn	(9)	Giải thích (d)	Có	Từ 10% trở lên tổng số cổ phần có quyền biểu quyết trong công ty; hoặc từ 5% trở lên số cổ phần có quyền biểu quyết mà người đó là cổ đông lớn nhất của công ty
Nhật Bản (e)	Mô hình A	[1] và (2)				10%
	Mô hình S và Mô hình C	Đa số mỗi ủy ban, [1] và (2)				

### Ký hiệu:

- “[ ]” có nghĩa là theo yêu cầu của quy chế niêm yết.
- “( )” có nghĩa là khuyến nghị theo các bộ quy tắc hoặc nguyên tắc.
- “-” có nghĩa là không có một yêu cầu hoặc khuyến nghị cụ thể.

<sup>8</sup> OECD Corporate Governance Factbook (2021).

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam



## GHI CHÚ

(a) Tại Đức, theo Bộ Quy tắc Quản trị Công ty của Đức, Ban Kiểm soát phải bao gồm đủ số lượng thành viên độc lập (đối với các thành viên do cổ đông chỉ định) và không quá hai cựu thành viên Hội đồng Quản trị sẽ là thành viên Ban Kiểm soát. Hơn nữa, một thành viên của Ban Kiểm soát sẽ được coi là độc lập nếu người ấy độc lập với công ty, Hội đồng Quản trị của công ty và một cổ đông nắm quyền kiểm soát của công ty.

(b) Tại Hoa Kỳ, các công ty được kiểm soát không phải tuân theo yêu cầu độc lập này.

(c) Tại Singapore, phần lớn thành viên độc lập hội đồng quản trị được khuyến nghị cho các công ty nếu Chủ tịch không độc lập. Hơn nữa, tại Singapore, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2022, Quy chế Niêm yết của Sở Giao dịch chứng khoán Singapore yêu cầu việc bổ nhiệm thành viên độc lập hội đồng quản trị đã phục vụ hơn chín năm phải trải qua một cuộc bỏ phiếu hai lớp cần phải có sự chấp thuận của đa số (i) tất cả các cổ đông; và (ii) tất cả các cổ đông không bao gồm các cổ đông là các thành viên hội đồng quản trị hoặc GD / TGD (CEO) (và các cộng sự của họ).

(d) Tại Malaysia, Bộ Quy tắc Quản trị Công ty khuyến nghị rằng nhiệm kỳ của một thành viên độc lập hội đồng quản trị không được vượt quá nhiệm kỳ tích lũy chín năm. Sau khi kết thúc chín năm, một thành viên độc lập hội đồng quản trị có thể tiếp tục phục vụ trong hội đồng quản trị với tư cách là thành viên không độc lập. Nếu hội đồng quản trị tiếp tục giữ lại thành viên độc lập hội đồng quản trị sau năm thứ 12, hội đồng quản trị nên xin chấp thuận của đại hội cổ đông hàng năm thông qua quy trình bỏ phiếu hai lớp. Tuy nhiên, bắt đầu từ tháng 06 năm 2023, các quy chế niêm yết đã áp đặt nhiệm kỳ tối đa là 12 năm đối với thành viên độc lập hội đồng quản trị.

(e) Tại Nhật Bản, Đạo luật Công ty yêu cầu một số loại hình công ty nhất định không có thành viên bên ngoài phải giải thích cho cổ đông thường niên trong cuộc họp đại hội đồng lý do tại sao việc bổ nhiệm một thành viên bên ngoài là "không phù hợp" và giải thích lý do đó trong các báo cáo thường niên và tài liệu ủy quyền của các cuộc họp cổ đông. Tuy nhiên, Đạo luật Công ty đã được sửa đổi vào năm 2019 để yêu cầu các công ty đó bổ nhiệm ít nhất một thành viên bên ngoài, có nghĩa là các công ty không còn có thể tránh được việc bổ nhiệm một thành viên bên ngoài bằng cách giải thích lý do. Việc sửa đổi có hiệu lực vào năm 2021. Ngoài ra, Bộ Quy tắc Quản trị Công ty của Nhật Bản chỉ ra rằng các công ty nên bổ nhiệm ít nhất hai thành viên độc lập hội đồng quản trị, mặc dù, nếu một công ty theo đánh giá của riêng mình tin rằng họ cần bổ nhiệm ít nhất một phần ba số thành viên hội đồng làm thành viên độc lập hội đồng quản trị, họ nên công bố lộ trình để thực hiện việc đó.



# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## 3.2 Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

### 3.2.1. Tổng quan Sự Phát triển Pháp luật về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Sau một thời gian dài áp dụng chính sách kinh tế kế hoạch hóa tập trung của Nhà nước, vào năm 1986, Việt Nam đã khởi xướng chính sách Đổi Mới, cho phép và hỗ trợ sự tồn tại và phát triển của khu vực kinh tế tư nhân. Vào năm 1990, Quốc hội Việt Nam đã ban hành Luật Công ty 1990 và Luật Doanh nghiệp tư nhân 1990 công nhận các tổ chức kinh tế tư nhân.

Luật Doanh nghiệp 1999 và Luật Doanh nghiệp 2005 sau đó đã được lần lượt ban hành, nâng cao các quy định về các vấn đề quản trị công ty. Trong sự phát triển ở giai đoạn đầu của pháp luật doanh nghiệp, các vấn đề quản trị công ty chỉ được quy định ở một mức độ hạn chế và pháp luật đã không xem xét hoặc quy định về vấn đề thành viên độc lập HĐQT trong các công ty.

Năm 2000, thị trường chứng khoán Việt Nam bắt đầu hoạt động. Đầu năm 2007, sau một năm bùng nổ của thị trường chứng khoán vào năm 2006, bộ quy tắc quản trị công ty đầu tiên áp dụng cho các công ty niêm yết đã được Bộ Tài chính chính thức ban hành theo Quyết định 12. Đây là văn bản pháp lý đầu tiên quy định vị trí thành viên độc lập HĐQT là vị trí “phải có” trong HĐQT của các công ty niêm yết. Theo Quyết định 12, thành viên độc lập HĐQT được định nghĩa là người không phải là (tổng) giám đốc, phó (tổng) giám đốc, kế toán trưởng, và các người quản lý khác do HĐQT bổ nhiệm và chiếm số lượng tối thiểu khoảng một phần ba số lượng thành viên trong HĐQT.





# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Quyết định 12 sau đó đã được thay thế bằng Thông tư 121 năm 2012 và Nghị định 71 năm 2017 với các quy định cụ thể hơn về thành viên độc lập HĐQT. Cụ thể, Thông tư 121 đã đặt ra các tiêu chí, điều kiện chuẩn mực hơn đối với thành viên độc lập HĐQT<sup>9</sup>, và yêu cầu công ty đại chúng<sup>10</sup> phải có thành viên độc lập HĐQT. Ngoài ra, trong khi Thông tư 121 duy trì quy tắc một phần ba về số lượng thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT thì Nghị định 71 chỉ áp dụng quy định này đối với các công ty đại chúng niêm yết, và giảm tỷ lệ này xuống còn một phần năm đối với các công ty đại chúng chưa niêm yết.

Nghị định 155 hướng dẫn Luật Chứng khoán 2019 thay thế Nghị định 71 đã đưa ra một số sửa đổi liên quan đến hoạt động của thành viên độc lập HĐQT. Chi tiết các quy định này sẽ được trình bày ở bên dưới.

Cùng với việc xây dựng các quy định về thành viên độc lập HĐQT trong lĩnh vực chứng khoán, Luật Doanh nghiệp 2014, văn bản pháp luật chung điều chỉnh các công ty thông thường, đã ghi nhận chế định thành viên độc lập HĐQT thông qua các quy định về cơ cấu HĐQT của công ty cổ phần. Cụ thể, theo Luật Doanh nghiệp 2014, cơ cấu quản lý của công ty cổ phần có thể được tổ chức theo một trong hai mô hình, quản trị một lớp hoặc là quản trị hai lớp. Quy định này được tiếp tục duy trì tại Luật Doanh nghiệp 2020 và sẽ được thảo luận chi tiết hơn tại Phần 3.2.2 dưới đây.

Năm 2019, phiên bản đầu tiên của Bộ Nguyên Tắc QTCT dành cho các công ty đại chúng, được biên soạn và ban hành bởi UBCK và IFC. Bộ Nguyên Tắc QTCT đã đưa ra các hướng dẫn và kiến nghị cụ thể về các thông lệ tốt nhất cho quản trị công ty nói chung và cho thành viên độc lập HĐQT nói riêng. Tuy nhiên, Bộ Nguyên Tắc QTCT chỉ đóng vai trò trong việc hướng dẫn mà không có giá trị áp dụng bắt buộc đối với các công ty đại chúng.

## 3.2.2 Cơ cấu Quản lý Công ty và Thành viên Độc lập HĐQT

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam ghi nhận cả hai mô hình quản lý công ty, gồm mô hình quản trị một lớp và mô hình quản trị hai lớp trong cơ cấu hoạt động và quản trị của công ty cổ phần. Trong mô hình quản trị hai lớp, cần phải thành lập một ban kiểm soát bên cạnh HĐQT. Trong cả hai mô hình quản trị, yêu cầu về việc bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT có thể được áp dụng tùy thuộc vào từng loại công ty.

<sup>9</sup> Điều 2.3, Thông tư 121.

<sup>10</sup> Công ty đại chúng bao gồm công ty đại chúng niêm yết và công ty đại chúng chưa niêm yết. Theo Điều 25.1 Luật Chứng khoán 2006, công ty đại chúng chưa niêm yết bao gồm (i) công ty đã thực hiện chào bán cổ phiếu ra công chúng, (ii) công ty có (a) cổ phiếu thuộc sở hữu của ít nhất 100 nhà đầu tư, không bao gồm nhà đầu tư chứng khoán chuyên nghiệp và (b) vốn điều lệ từ 10 tỷ đồng trở lên.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Mô hình Quản trị Một lớp (Mô hình có ủy ban kiểm toán nhưng không có ban kiểm soát)<sup>11</sup>

Trong mô hình quản trị một lớp, cơ cấu quản lý của một công ty bao gồm (i) ĐHĐCĐ, (ii) HĐQT; và (iii) (tổng) giám đốc (giám đốc điều hành theo cách gọi của các quốc gia khác).

Trong cơ cấu này, HĐQT bắt buộc phải có ít nhất 20% (một phần năm) thành viên độc lập HĐQT và thành lập một ủy ban kiểm toán. Ngoài ra, ủy ban kiểm toán sẽ được thành lập như một cơ quan chuyên môn của HĐQT với ít nhất hai (2) thành viên. Trong đó, chủ tịch ủy ban kiểm toán bắt buộc phải là thành viên độc lập HĐQT, và các thành viên khác của ủy ban phải là thành viên HĐQT không điều hành. Trách nhiệm chính của ủy ban kiểm toán là giám sát các vấn đề tài chính, kiểm soát rủi ro và kiểm soát nội bộ của công ty.

Công ty cổ phần thông thường<sup>12</sup>, công ty bảo hiểm được thành lập dưới hình thức công ty cổ phần<sup>13</sup> và công ty đại chúng chưa niêm yết<sup>14</sup> có quyền lựa chọn (mà không bắt buộc) hoạt động theo mô hình quản trị một lớp này.

<sup>11</sup> Điều 137.1(b), Luật Doanh nghiệp 2020.

<sup>12</sup> Điều 137.1, Luật Doanh nghiệp 2020.

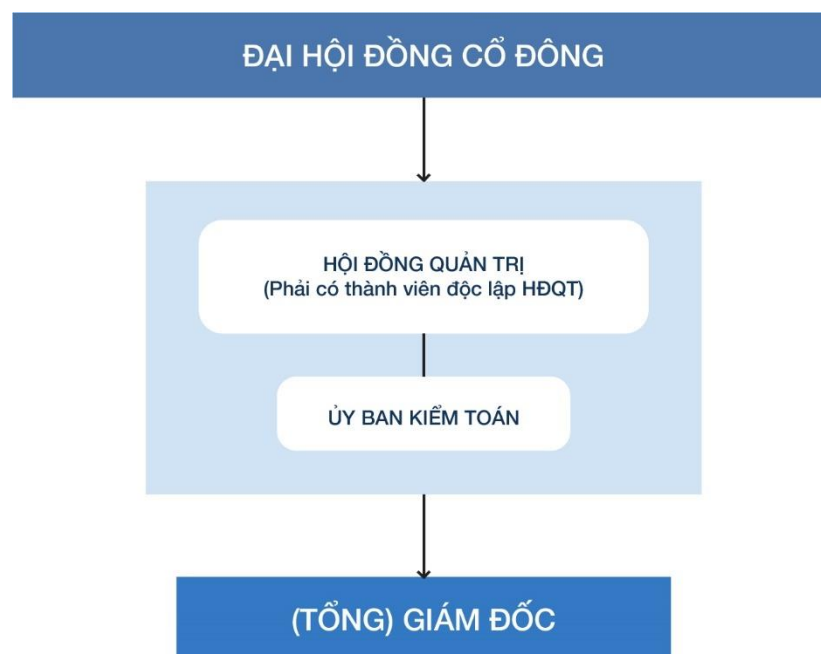
<sup>13</sup> Điều 79.1(b), Luật Kinh doanh Bảo hiểm 2022, có hiệu lực từ ngày 01/01/2023.

<sup>14</sup> Định nghĩa về công ty đại chúng chưa niêm yết đã được cập nhật theo quy định tại Điều 32.1(a) của Luật Chứng khoán 2019, cụ thể, công ty đại chúng chưa niêm yết bao gồm (i) công ty đã thực hiện chào bán cổ phiếu ra công chúng; và (ii) công ty có (a) vốn điều lệ đã góp từ 30 tỷ đồng trở lên, và (b) có tối thiểu là 10% số cổ phiếu có quyền biểu quyết do ít nhất 100 nhà đầu tư không phải là cổ đông lớn nắm giữ.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Cơ cấu quản lý theo mô hình quản trị một lớp được minh họa thông qua sơ đồ dưới đây:

**Hình 4: Mô hình quản trị một lớp**



## Mô hình Quản trị Hai lớp (Mô hình có ban kiểm soát)<sup>15</sup>

Cơ cấu quản lý theo mô hình quản trị hai lớp bao gồm (i) ĐHĐCĐ, (ii) HĐQT, (iii) ban kiểm soát và (iv) (tổng) giám đốc. Theo mô hình này, tùy thuộc vào loại hình công ty, yêu cầu phải có thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT có thể được áp dụng.

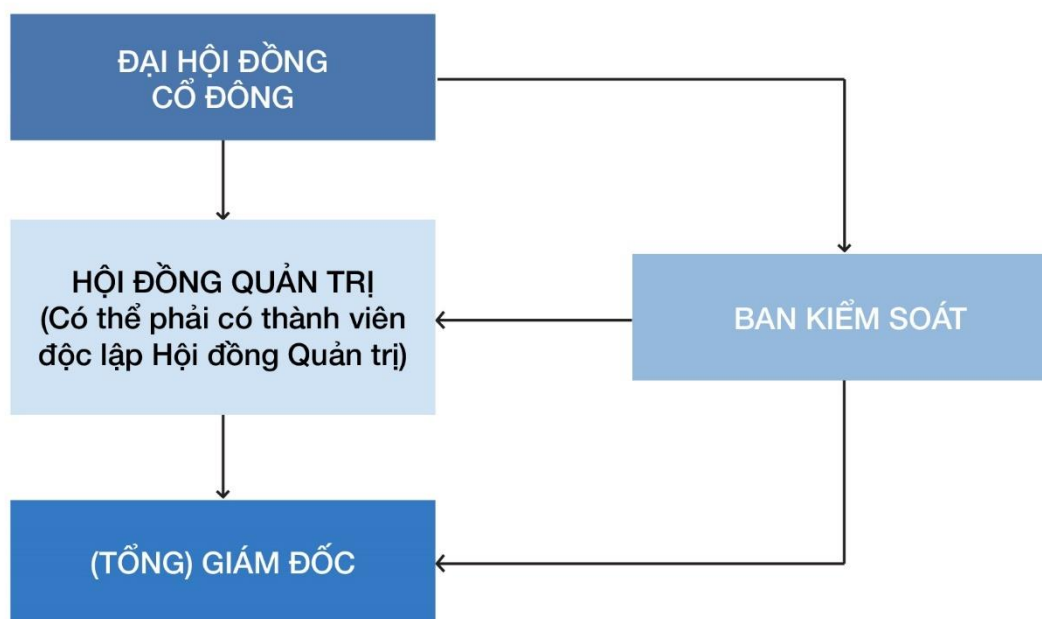
<sup>15</sup> Điều 137.1(a), Luật Doanh nghiệp 2020.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Về nguyên tắc, các công ty cổ phần thông thường, công ty bảo hiểm, công ty đại chúng chưa niêm yết chọn hoạt động theo mô hình quản trị hai lớp, không bắt buộc phải bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT cũng như thành lập ủy ban kiểm toán. Tuy nhiên, các công ty đại chúng niêm yết,<sup>16</sup> công ty quản lý quỹ (dưới hình thức công ty cổ phần)<sup>17</sup> và tổ chức tín dụng<sup>18</sup> phải bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT mặc dù các công ty đó đã có ban kiểm soát.

Cơ cấu quản lý theo mô hình quản trị hai lớp được minh họa thông qua sơ đồ dưới đây:

**Hình 5: Mô hình quản trị hai lớp**



<sup>16</sup> Điều 276.4, Nghị định 155.

<sup>17</sup> Điều 3 và Phụ lục XII, Thông tư 99.

<sup>18</sup> Điều 62.1, Luật các Tổ chức Tín dụng 2010.

"Tổ chức tín dụng" bao gồm ngân hàng, tổ chức tín dụng phi ngân hàng, tổ chức tài chính vi mô và quỹ tín dụng nhân dân (Điều 4.1, Luật các Tổ chức Tín dụng 2010).



# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## 3.2.3 Phân loại Thành viên HĐQT

Thành viên HĐQT có thể được chia thành ba nhóm: (i) thành viên HĐQT điều hành, (ii) thành viên HĐQT không điều hành và (iii) thành viên độc lập HĐQT.



Theo Luật Doanh nghiệp 2020, một thành viên HĐQT (không phân biệt thuộc nhóm nào) phải đáp ứng các điều kiện chung như sau:

- Không phải là đối tượng bị hạn chế theo quy định tại Điều 17.2 Luật Doanh nghiệp 2020 (ví dụ: cán bộ/công chức nhà nước, viên chức, (hạ) sĩ quan, công nhân/viên chức quốc phòng, người chưa thành niên, người bị hạn chế hoặc mất năng lực hành vi dân sự, người bị truy cứu trách nhiệm hình sự, v.v.); và
- Có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong quản trị kinh doanh hoặc trong lĩnh vực, ngành, nghề kinh doanh của công ty và không nhất thiết phải là cổ đông của công ty, trừ trường hợp điều lệ công ty có quy định khác.

Pháp luật cho phép một thành viên trong HĐQT có thể đồng thời là thành viên trong HĐQT ở các công ty khác. Tuy nhiên, một thành viên trong HĐQT của một công ty đại chúng chỉ được phép đồng thời làm thành viên trong HĐQT của tối đa năm (5) công ty khác<sup>19</sup>.

### Thành viên HĐQT Điều hành

Định nghĩa về thành viên HĐQT điều hành không được quy định rõ bởi pháp luật hiện hành, bao gồm cả Luật Doanh nghiệp 2020 và Luật Chứng khoán 2019. Nghị định 155 (chỉ được áp dụng đối với công ty đại chúng) chỉ quy định (tổng) giám đốc, phó (tổng) giám đốc, kế toán trưởng và các thành viên điều hành khác được quy định tại điều lệ công ty, là người điều hành. Do đó, có thể ngầm hiểu rằng một thành viên HĐQT nắm giữ một trong các vị trí nêu trên thì được coi là thành viên HĐQT điều hành.

<sup>19</sup> Điều 275(a), Nghị định 155.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## Thành viên HĐQT Không điều hành

Thành viên HĐQT không điều hành chỉ được đề cập trong Luật Doanh nghiệp 2020 là thành viên HĐQT phụ trách vị trí thành viên của ủy ban kiểm toán. Do ủy ban kiểm toán phải có ít nhất một thành viên bên cạnh chủ tịch ủy ban là thành viên độc lập HĐQT, có thể hiểu rằng các công ty cổ phần có ủy ban kiểm toán trong cơ cấu quản lý phải có ít nhất một thành viên HĐQT không điều hành trong HĐQT.

Trong khi Luật Doanh nghiệp 2020 và Luật Chứng khoán 2019 không đưa ra định nghĩa và điều kiện đối với thành viên HĐQT không điều hành, Nghị định 155 (chỉ được áp dụng đối với công ty đại chúng) quy định rằng thành viên HĐQT không điều hành là người không phải là (tổng) giám đốc, phó (tổng) giám đốc, kế toán trưởng và người điều hành khác theo quy định của điều lệ công ty. Cách quy định này theo Nghị định 155 tương tự với quy định đầu tiên áp dụng cho thành viên độc lập HĐQT theo Quyết định 12.

Nghị định 155 cũng quy định rằng một công ty đại chúng phải có ít nhất một phần ba thành viên HĐQT không điều hành trong HĐQT.



# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## Thành viên Độc lập HĐQT

Như đã đề cập trong Phần 3.2.2 ở trên, thành viên độc lập HĐQT được quy định là vị trí “phải có” trong cơ cấu quản lý của một số loại hình công ty đặc thù và công ty hoạt động theo mô hình quản trị một lớp. Trong ủy ban kiểm toán, thành viên độc lập HĐQT sẽ giữ vị trí chủ tịch trong khi thành viên HĐQT không điều hành sẽ giữ vị trí thành viên ủy ban. Các điều kiện luật định về thành viên độc lập HĐQT được quy định cụ thể hơn so với thành viên HĐQT không điều hành bởi pháp luật hiện hành (bao gồm Luật Doanh nghiệp 2020 và luật chuyên ngành khác). Những quy định cụ thể về thành viên độc lập HĐQT sẽ được trình bày chi tiết lần lượt trong Phần 3.2.4 và Phần 3.2.5 dưới đây.

### 3.2.4. Yêu cầu về “Tính độc lập” của Thành viên Độc lập HĐQT

#### Công ty Cổ phần Chưa Đại chúng và Công ty Đại chúng

Tiêu chí xác định tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT quy định tại Luật Doanh nghiệp 2014 về cơ bản được duy trì tại Điều 155.2 Luật Doanh nghiệp 2020, áp dụng chung cho cả các công ty cổ phần chưa đại chúng và công ty đại chúng. Cụ thể, một thành viên độc lập HĐQT phải đáp ứng đủ năm (5) điều kiện:

- Không phải là người đang làm việc cho công ty, công ty mẹ hoặc công ty con của công ty; hoặc không phải là người đã từng làm việc cho công ty, công ty mẹ hoặc công ty con của công ty ít nhất trong ba (3) năm liền trước đó;
- Không phải là người đang hưởng lương, thù lao từ công ty, trừ các khoản phụ cấp mà thành viên HĐQT được hưởng theo quy định;
- Không phải là người có vợ hoặc chồng, bố đẻ, bố nuôi, mẹ đẻ, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột (gọi chung là, “thành viên gia đình”) là cổ đông lớn của công ty; là người quản lý của công ty hoặc công ty con của công ty;
- Không phải là người trực tiếp hoặc gián tiếp sở hữu ít nhất một phần trăm (1%) tổng số cổ phần có quyền biểu quyết của công ty; và
- Không phải là người đã từng làm thành viên HĐQT, ban kiểm soát của công ty ít nhất trong năm (5) năm liền trước đó, trừ trường hợp được bổ nhiệm liên tục hai (2) nhiệm kỳ.

Các tiêu chí trên hướng đến việc đảm bảo tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT thông qua việc ngăn chặn xung đột lợi ích, quan hệ sở hữu cũng như quan hệ cá nhân của thành viên độc lập HĐQT ảnh hưởng đến việc thực hiện các nghĩa vụ và trách nhiệm của họ. Tuy nhiên, ở một mức độ nhất định, những yêu cầu này chưa thực sự rõ ràng cũng như đủ toàn diện để đảm bảo tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Ví dụ, đối với điều kiện thứ ba, Luật Doanh nghiệp 2020 không có định nghĩa về cổ đông lớn. Cổ đông lớn được Luật Chứng khoán 2019 quy định là cổ đông sở hữu từ 5% cổ phần có quyền biểu quyết tại công ty. Tuy nhiên, Luật Chứng khoán 2019 chỉ áp dụng đối với công ty đại chúng và công ty quản lý quỹ, mà không áp dụng cho các công ty cổ phần thông thường.

Tương tự, đối với điều kiện thứ tư, Luật Doanh nghiệp 2020 cũng không đưa ra định nghĩa cho thuật ngữ “*sở hữu gián tiếp*”. Điều này có thể gây ra sự nhầm lẫn và tranh chấp trên thực tế khi áp dụng điều kiện này.

Các điều kiện được liệt kê ở trên có thể không đảm bảo được tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT khỏi sự tác động bởi các cổ đông nắm quyền kiểm soát. Do thành viên độc lập HĐQT được bầu dựa trên cơ chế bầu dồn phiếu<sup>20</sup> (trừ trường hợp điều lệ có quy định khác), tương tự như cơ chế bầu áp dụng cho các thành viên khác trong HĐQT, việc bổ nhiệm họ vẫn sẽ phần nào bị tác động bởi ý định của các cổ đông nắm quyền kiểm soát. Điều này có thể làm cho thành viên độc lập HĐQT sẽ hoạt động vì lợi ích tốt nhất của các cổ đông nắm quyền kiểm soát (thay vì lợi ích của toàn thể công ty) và hạn chế các hành động chống đối các cổ đông kiểm soát, những người trước đó đã bỏ phiếu bầu cho họ.

## Tổ chức Tín dụng

Đối với các tổ chức tín dụng, các điều kiện luật định áp dụng cho thành viên độc lập HĐQT tương đối khác so với các điều kiện được áp dụng trong các công ty cổ phần chưa đại chúng và công ty đại chúng. Các điều kiện cụ thể áp dụng đối với thành viên độc lập HĐQT theo Luật các Tổ chức Tín dụng 2010 được trình bày (trong sự so sánh với các quy định áp dụng đối với công ty cổ phần chưa đại chúng và công ty đại chúng theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020) như sau:<sup>21</sup>

- (*tương tự*) Không phải là người đang làm việc cho chính tổ chức tín dụng hoặc công ty con của tổ chức tín dụng đó hoặc đã làm việc cho chính tổ chức tín dụng hoặc công ty con của tổ chức tín dụng đó trong ba (3) năm liền kề trước đó;
- (*tương tự*) Không phải là người hưởng lương, thù lao thường xuyên của tổ chức tín dụng ngoài những khoản phụ cấp của thành viên HĐQT được hưởng theo quy định;
- Không phải là người có vợ, chồng, cha, mẹ, con, anh, chị, em và vợ, chồng của những người này là cổ đông lớn của tổ chức tín dụng, người quản lý hoặc thành viên Ban kiểm soát của tổ chức tín dụng hoặc công ty con của tổ chức tín dụng;

<sup>20</sup> Bầu dồn phiếu là một cơ chế bỏ phiếu trong đó mỗi cổ đông sẽ có tổng số phiếu biểu quyết tương đương với tổng số cổ phần mà họ sở hữu nhân với số lượng thành viên hội đồng được bầu vào HĐQT và mỗi cổ đông sẽ có quyền dồn toàn bộ hoặc một phần tổng số phiếu bầu cho một hoặc nhiều ứng cử viên.

<sup>21</sup> Điều 50.2, Luật Các Tổ chức tín dụng 2010.



# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

- Không trực tiếp, gián tiếp sở hữu hoặc đại diện sở hữu từ một phần trăm (1%) vốn điều lệ hoặc vốn cổ phần có quyền biểu quyết trở lên của tổ chức tín dụng; không cùng người có liên quan sở hữu từ 5% vốn điều lệ hoặc vốn cổ phần có quyền biểu quyết trở lên của tổ chức tín dụng; và
- Không phải là người quản lý, thành viên Ban kiểm soát của tổ chức tín dụng tại bất kỳ thời điểm nào trong 05 năm liền kề trước đó.

Mặc dù Luật các Tổ chức Tín dụng 2010 được ban hành trước mười (10) năm so với Luật Doanh nghiệp 2020, các yêu cầu về “tính độc lập” của thành viên độc lập HĐQT áp dụng đối với tổ chức tín dụng chính xác hơn so với yêu cầu đối với thành viên độc lập HĐQT trong các công ty cổ phần chưa đại chúng và công ty đại chúng.

Cụ thể là, điều kiện thứ ba quy định rõ thành viên độc lập HĐQT không phải là người có vợ, chồng, mẹ, con, anh, chị, em ruột và vợ, chồng của những người này là người quản lý tổ chức tín dụng hoặc công ty con của tổ chức tín dụng.

Hơn nữa, Luật các Tổ chức Tín dụng 2010 có định nghĩa về thuật ngữ “cổ đông lớn” là cổ đông nắm giữ từ 5% tổng số cổ phần có quyền biểu quyết<sup>22</sup> và “sở hữu gián tiếp” được định nghĩa là sở hữu thông qua những người có liên quan<sup>23</sup> hoặc ủy thác đầu tư<sup>24</sup>.

## 3.2.5. Yêu cầu về Số lượng Tối thiểu của Thành viên Độc lập HĐQT

Nhìn chung, số lượng thành viên độc lập HĐQT phải ít nhất bằng 20% (một phần năm), cho đến một phần ba tổng số thành viên trong HĐQT, tùy thuộc vào từng loại hình công ty.

### Công ty cổ phần Chưa Đại chúng

Đối với công ty cổ phần chưa đại chúng, bao gồm công ty cổ phần thông thường, công ty bảo hiểm được thành lập dưới hình thức công ty cổ phần, lựa chọn hoạt động theo mô hình quản trị một lớp, số lượng thành viên độc lập HĐQT tối thiểu phải chiếm ít nhất 20% (một phần năm) tổng số thành viên trong HĐQT.



<sup>22</sup> Điều 4.26, Luật các Tổ chức Tín dụng 2010.

<sup>23</sup> “Người có liên quan” được quy định tại Điều 4.28 Luật các Tổ chức Tín dụng 2010.

<sup>24</sup> Điều 4.27, Luật các Tổ chức Tín dụng 2010.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## Công ty Đại chúng

Đối với các công ty đại chúng, số lượng thành viên độc lập HĐQT tối thiểu tùy thuộc vào loại hình công ty, cụ thể là:

- Công ty đại chúng chưa niêm yết lựa chọn hoạt động theo mô hình quản trị một lớp: 20% (một phần năm) tổng số thành viên HĐQT.
- Công ty niêm yết:
  - 1 Ít nhất một (1) thành viên độc lập HĐQT nếu HĐQT có ba (3) đến năm (5) thành viên.
  - 2 Ít nhất hai (2) thành viên độc lập HĐQT nếu HĐQT có sáu (6) đến tám (8) thành viên.
  - 3 Ít nhất ba (3) thành viên độc lập HĐQT nếu HĐQT có chín (9) đến mười một (11) thành viên.

## Tổ chức tín dụng

Theo Luật các Tổ chức Tín dụng 2010, tổ chức tín dụng được thành lập dưới hình thức công ty cổ phần phải có ít nhất một (1) thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT.

Tổng số thành viên độc lập HĐQT và thành viên HĐQT không điều hành của một tổ chức tín dụng phải bằng một nửa tổng số thành viên trong HĐQT. Do (i) không có yêu cầu về số lượng tối thiểu đối với thành viên HĐQT không điều hành và (ii) HĐQT của một tổ chức tín dụng phải có ít nhất năm (5) thành viên, trong trường hợp HĐQT chỉ có một (1) thành viên HĐQT không điều hành, số lượng thành viên độc lập HĐQT tối thiểu có thể nhiều hơn một (1).

### 3.2.6. Nhiệm kỳ của Thành viên Độc lập HĐQT

Điều 154.2 Luật Doanh nghiệp 2020 quy định rõ một cá nhân chỉ được bầu làm thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT của công ty không quá hai (2) nhiệm kỳ liên tiếp. Điều này có nghĩa là một cá nhân đã từng là thành viên độc lập HĐQT của công ty trong hai (2) nhiệm kỳ liên tiếp sẽ không đủ điều kiện để được bầu vào vị trí đó trong nhiệm kỳ tiếp theo, nếu không có bất kỳ một khoảng thời gian tạm ngừng nào sau đó (cooling-off period). Do Luật Doanh nghiệp 2020 quy định rằng nhiệm kỳ của một thành viên HĐQT không được vượt quá năm (5) năm, nên có thể hiểu rằng nhiệm kỳ của một thành viên độc lập HĐQT là không quá mười (10) năm.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## 3.2.7. Biện pháp Xử phạt đối với Vi phạm về Quy định liên quan đến Thành viên Độc lập HĐQT



### CÔNG TY ĐẠI CHỨNG

Công ty đại chúng không đáp ứng yêu cầu về số lượng thành viên độc lập HĐQT tối thiểu trong HĐQT hoặc có thành viên độc lập HĐQT không tuân thủ đủ điều kiện theo quy định thì bị phạt hành chính với số tiền từ 100.000.000 VNĐ đến 150.000.000 VNĐ<sup>25</sup>.

Mức phạt đối với các hành vi vi phạm tương tự đối với tổ chức tín dụng dao động từ 20.000.000 VNĐ đến 30.000.000 VNĐ<sup>26</sup>.

Thành viên độc lập HĐQT trong công ty đại chúng sẽ bị phạt hành chính với số tiền từ 30.000.000 VNĐ đến 50.000.000 VNĐ đối với hành vi không báo cáo kết quả hoạt động của HĐQT<sup>27</sup>.



### CÔNG TY CỔ PHẦN CHƯA ĐẠI CHỨNG

Đối với các công ty cổ phần chưa đại chúng khác, không có quy định về biện pháp xử phạt đối với vi phạm các quy định liên quan đến thành viên độc lập HĐQT.

## 3.2.8. Vai trò, Quyền hạn và Nhiệm vụ của Thành viên Độc lập HĐQT

Nhìn chung, còn thiếu các quy định và hướng dẫn về quyền hạn và trách nhiệm của thành viên độc lập HĐQT trong khung pháp lý hiện hành, và pháp luật chỉ đơn thuần quy định các quyền hạn và trách nhiệm chung đối với toàn thể HĐQT và các thành viên HĐQT nói chung.

Ngoại trừ một số quyền hạn và trách nhiệm của thành viên độc lập HĐQT được nhắc đến trong một số quy định, Luật Doanh nghiệp 2020 chỉ quy định rằng công ty có trách nhiệm quy định số lượng, quyền hạn, trách nhiệm và hoạt động cụ thể của thành viên độc lập HĐQT trong điều lệ công ty.



<sup>25</sup> Điều 15.5, Nghị định 156.

<sup>26</sup> Điều 6.1, Nghị định 88.

<sup>27</sup> Điều 15.3, Nghị định 156.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## Vai trò

Vai trò của thành viên độc lập HĐQT hiện không được pháp luật quy định rõ.

Tuy nhiên, trong thực tiễn, thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT được giao hai vai trò chính - giám sát và cố vấn. Trong các công ty niêm yết tại Việt Nam, thành viên độc lập HĐQT chú trọng nhiều hơn đến vai trò cố vấn<sup>28</sup>. Thực tiễn này có thể là bởi vì thành viên độc lập HĐQT không có đủ quyền hạn và họ có thể mong muốn hạn chế nhấn mạnh vào vai trò giám sát để tránh các xung đột với các thành viên khác trong HĐQT và ban điều hành.

Tuy nhiên, theo Luật Doanh nghiệp 2020, thành viên độc lập HĐQT có thể thực hiện vai trò giám sát của họ thông qua vị trí chủ tịch ủy ban kiểm toán. Điều này là do ủy ban kiểm toán có trách nhiệm giám sát các vấn đề sau:

- tính trung thực của báo cáo tài chính của công ty và công bố chính thức liên quan đến kết quả tài chính của công ty;
- hệ thống kiểm soát nội bộ và quản lý rủi ro;
- các giao dịch với người có liên quan;
- bộ phận kiểm toán nội bộ của công ty;
- tính độc lập, khách quan của công ty kiểm toán độc lập và tính hiệu quả của quá trình kiểm toán; và
- các vấn đề tuân thủ khác.

Ngoài ra, ủy ban kiểm toán sẽ có quyền đưa ra các khuyến nghị về (i) các giao dịch của công ty cần có sự chấp thuận của HĐQT hoặc ĐHCĐ; và (ii) công ty kiểm toán độc lập, mức thù lao và các điều khoản có liên quan trong thỏa thuận dịch vụ đã ký với công ty kiểm toán độc lập.

## Quyền hạn

Theo Điều 159.1 Luật Doanh nghiệp 2020, thành viên HĐQT có quyền yêu cầu (tổng) giám đốc, phó (tổng) giám đốc, các quản lý khác trong công ty cung cấp thông tin, tài liệu về tình hình tài chính, hoạt động kinh doanh của công ty và của các đơn vị/phòng ban khác trong công ty. Mặc dù quyền được cung cấp thông tin được coi là điều kiện thiết yếu để thành viên độc lập HĐQT thực hiện vai trò giám sát và tư vấn của họ, nhưng quyền được cung cấp thông tin của thành viên độc lập HĐQT cũng chỉ giống như quyền được cung cấp thông tin của các thành viên khác trong HĐQT mà không có thêm các đặc quyền nào khác.

<sup>28</sup>

Perceptions of independent directors about their roles and challenges on corporate boards: Evidence from a survey in Vietnam, Mai Nguyen, Elaine Evans, and Meiting Lu (2019).

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

Ngoài ra, theo quy định tại Điều 157.3(a) Luật Doanh nghiệp 2020, thành viên độc lập HĐQT có quyền yêu cầu chủ tịch HĐQT triệu tập cuộc họp HĐQT. Khi nhận được đề nghị của thành viên độc lập HĐQT, chủ tịch HĐQT phải triệu tập họp trong thời hạn bảy (7) ngày làm việc. Nếu chủ tịch HĐQT không triệu tập họp trong thời hạn trên, thành viên độc lập HĐQT sẽ có quyền thay chủ tịch HĐQT triệu tập cuộc họp.

## Nghĩa vụ

Tương tự như các thành viên khác trong HĐQT, thành viên độc lập HĐQT có các nghĩa vụ ủy thác (fiduciary duties) bên cạnh các nghĩa vụ riêng với tư cách là thành viên độc lập HĐQT. Nghĩa vụ ủy thác của thành viên HĐQT được quy định tại Điều 165.1 Luật Doanh nghiệp 2020 như sau:

- Thực hiện quyền và nghĩa vụ được giao theo quy định pháp luật, điều lệ công ty, nghị quyết của ĐHĐCĐ;
- Thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất nhằm đảm bảo lợi ích hợp pháp tối đa của công ty;
- Trung thành với lợi ích của công ty và cổ đông; không lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh, tài sản khác của công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác;
- Thông báo kịp thời, đầy đủ, chính xác cho công ty về các vấn đề pháp luật quy định; và
- Các trách nhiệm khác theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020 và điều lệ công ty.

Ngoài ra, thành viên độc lập HĐQT trong công ty đại chúng còn có trách nhiệm đánh giá hiệu quả hoạt động của HĐQT<sup>29</sup>.

Bên cạnh đó, Luật Doanh nghiệp 2020 còn quy định rằng thành viên độc lập HĐQT phải thông báo cho HĐQT biết khi họ không còn đáp ứng bất kỳ tiêu chí độc lập nào theo quy định pháp luật<sup>30</sup>. Luật cũng đưa ra quy định HĐQT phải ra thông báo về trường hợp một thành viên độc lập HĐQT không còn đáp ứng các tiêu chí và điều kiện về thành viên độc lập HĐQT tại cuộc họp ĐHĐCĐ kế tiếp hoặc phải triệu tập cuộc họp ĐHĐCĐ để bầu thành viên bổ sung hoặc thay thế thành viên độc lập HĐQT trong vòng sáu (6) tháng kể từ ngày nhận được thông báo về thành viên độc lập HĐQT không còn đáp ứng điều kiện luật định.

<sup>29</sup> Điều 277.3, Nghị định 155.

<sup>30</sup> Điều 155.3, Luật Doanh nghiệp 2020.



# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## 3.2.9. Thành viên Độc lập HĐQT trong các Ủy ban chuyên môn

Theo Bộ Nguyên tắc QTCT<sup>31</sup>, HĐQT của các công ty đại chúng cần thành lập các ủy ban trực thuộc HĐQT, bao gồm các ủy ban kiểm toán, quản lý rủi ro, quản trị công ty, đề cử và thù lao của công ty để hỗ trợ HĐQT thực hiện các nhiệm vụ cụ thể và tránh mọi xung đột lợi ích. Trong các ủy ban này, các thành viên độc lập HĐQT sẽ làm chủ tịch và chiếm đa số số lượng thành viên ủy ban.



Tuy nhiên, ngoại trừ ủy ban kiểm toán (chịu sự điều chỉnh của một số quy định cụ thể<sup>32</sup> và mẫu quy chế hoạt động<sup>33</sup>), hiện chưa có các quy định về việc tổ chức và hoạt động, quyền hạn và trách nhiệm của các ủy ban khác. Đối với công ty đại chúng, theo điều lệ mẫu của công ty đại chúng được ban hành tại Thông tư 116<sup>34</sup> (“**Điều lệ Mẫu của Công ty Đại chúng**”), hiện chỉ có quy định về việc HĐQT của công ty đại chúng có thể thành lập các tiểu ban để phụ trách các vấn đề về chính sách phát triển, nhân sự, lương thưởng, kiểm toán nội bộ và quản lý rủi ro và hoạt động của các tiểu ban này phải phù hợp với điều lệ công ty, quy chế nội bộ về quản trị công ty và các quy định của HĐQT.

Theo Điều lệ Mẫu của Công ty Đại chúng<sup>35</sup>, mỗi tiểu ban phải có ít nhất là ba người, bao gồm các thành viên trong HĐQT và các thành viên bên ngoài HĐQT. Điều lệ Mẫu của Công ty Đại chúng khuyến nghị (nhưng không bắt buộc) rằng thành viên độc lập HĐQT và thành viên HĐQT không điều hành nên chiếm đa số trong tiểu ban đó và một trong những thành viên HĐQT này nên được bổ nhiệm làm trưởng tiểu ban.

<sup>31</sup> Nguyên tắc 4, Bộ Nguyên tắc QTCT.

<sup>32</sup> Ngoài các quy định nêu trên, hoạt động của ủy ban kiểm toán của công ty niêm yết được quy định thêm bởi Nghị định 05 về kiểm toán nội bộ.

<sup>33</sup> Phụ lục V, Thông tư 116.

<sup>34</sup> Phụ lục I, Thông tư 116.

<sup>35</sup> Điều 31.1 Phụ lục I, Thông tư 116.

# Tổng quan về Thành viên Độc lập HĐQT tại Việt Nam

## 3.2.10. Các Tóm tắt và Kết luận Chính

Tóm lại, một số nội dung tóm tắt và kết luận chính từ khung pháp lý Việt Nam hiện hành liên quan đến thành viên độc lập HĐQT như sau:

- Các quy định về thành viên độc lập HĐQT được giới thiệu lần đầu tiên vào năm 2007, và chỉ áp dụng cho các công ty niêm yết. Các quy định về thành viên độc lập HĐQT đã được cải thiện đáng kể và áp dụng rộng rãi cho các công ty cổ phần chưa đại chúng, công ty đại chúng (bao gồm cả công ty niêm yết và công ty chưa niêm yết) và các công ty trong một số chuyên ngành đặc thù (ngân hàng, bảo hiểm, và quản lý quỹ).
- Mô hình quản trị một lớp và mô hình quản trị hai lớp được quy định trong pháp luật Việt Nam và các công ty hoạt động theo một trong các mô hình này có thể được yêu cầu phải có thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT (cùng với ủy ban kiểm toán hoặc ban kiểm soát) tùy thuộc vào loại hình công ty và mô hình quản lý lựa chọn.
- Yêu cầu về số lượng thành viên độc lập HĐQT tối thiểu được pháp luật quy định rõ ràng đối với từng loại hình công ty, thay đổi từ một phần năm đến một phần ba tổng số thành viên trong HĐQT.
- Pháp luật đã đưa ra các điều kiện cụ thể để đảm bảo tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT; tuy nhiên, các điều kiện đó chưa rõ ràng và đầy đủ để đảm bảo tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT.
- Ngoài các vai trò, quyền hạn và trách nhiệm chung đối với thành viên HĐQT theo Luật Doanh nghiệp 2020, vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của thành viên độc lập HĐQT không được pháp luật quy định cụ thể. Thay vào đó, pháp luật trao cho ĐHCĐ quyền quy định vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của thành viên độc lập HĐQT theo điều lệ công ty. Để tạo điều kiện thuận lợi thực hiện hiệu quả các nghĩa vụ, thành viên độc lập HĐQT cần được trao các quyền hạn phù hợp, bao gồm nhưng không giới hạn ở quyền được tiếp cận thông tin, quyền đưa ra ý kiến về các lĩnh vực quan trọng của công ty (kiểm toán, đánh giá HĐQT, đề cử, thù lao, v.v.).



### 4.1

#### Quy mô hội đồng Quản trị

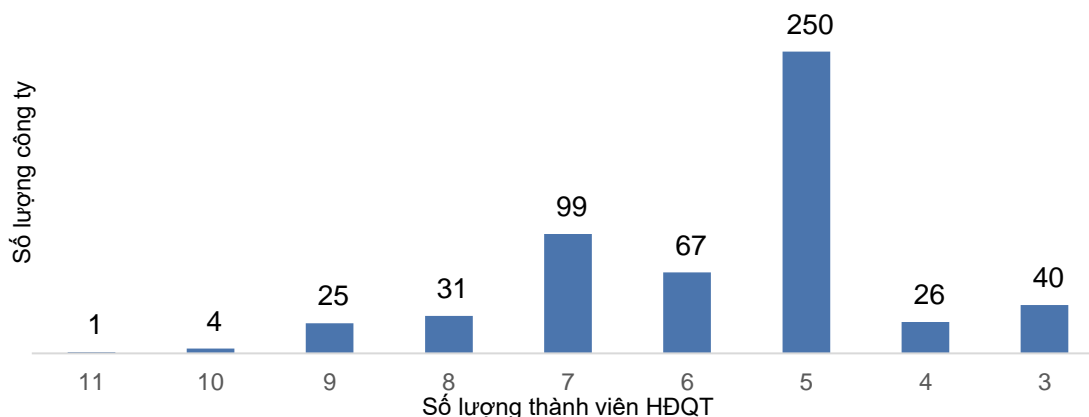
Về quy mô Hội đồng quản trị (HĐQT), các công ty niêm yết tại Việt Nam đáp ứng đầy đủ các yêu cầu pháp lý.

Quy mô HĐQT dao động từ **3-14 thành viên mỗi Công ty** trong các ngành, điều này hoàn toàn phù hợp với Nghị định số 155/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Tổng cộng có **3,107 thành viên HĐQT** tại **544 công ty niêm yết** được đề cập trong cuộc khảo sát. Kết quả là quy mô HĐQT trung bình gồm sáu thành viên, nhưng HĐQT năm thành viên chiếm nhiều nhất (250 công ty) như trong Hình 6 bên dưới.

# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

Hình 6: Quy mô HĐQT trung bình của các công ty niêm yết tại Việt Nam



Trong các ngành, Tài chính (Ngân hàng, Bảo hiểm, Dịch vụ tài chính, Bất động sản) có quy mô HĐQT lớn hơn mức trung bình do các yêu cầu quy định chặt chẽ hơn.

Bảng 2: Phân bố thành viên HĐQT theo ngành

STT	ICB-Ngành cấp 2	Số lượng công ty	Thành viên HĐQT	
			Tổng	Mỗi công ty
			Người	Người
1	Tài nguyên cơ bản	37	209	6
2	Hóa chất	35	181	5
3	Y tế	17	93	5
4	Tiện ích	44	237	5
5	Công nghệ	12	73	6
6	Hàng cá nhân và gia dụng	25	152	6
7	Du lịch và Giải trí	12	70	6
8	Bán lẻ	13	75	6
9	Dịch vụ tài chính	26	151	6
10	Thực phẩm và Đồ uống	43	243	6
11	Bất động sản	74	417	6
12	Xây dựng và Vật liệu	91	506	6
13	Hàng và Dịch vụ công nghiệp	66	383	6
14	Truyền thông	10	58	6
15	Ô tô và Phụ tùng	10	59	6
16	Bảo hiểm	6	39	7
17	Ngân hàng	19	135	7
18	Dầu khí	4	26	7
Tổng		544	3,107	6

# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

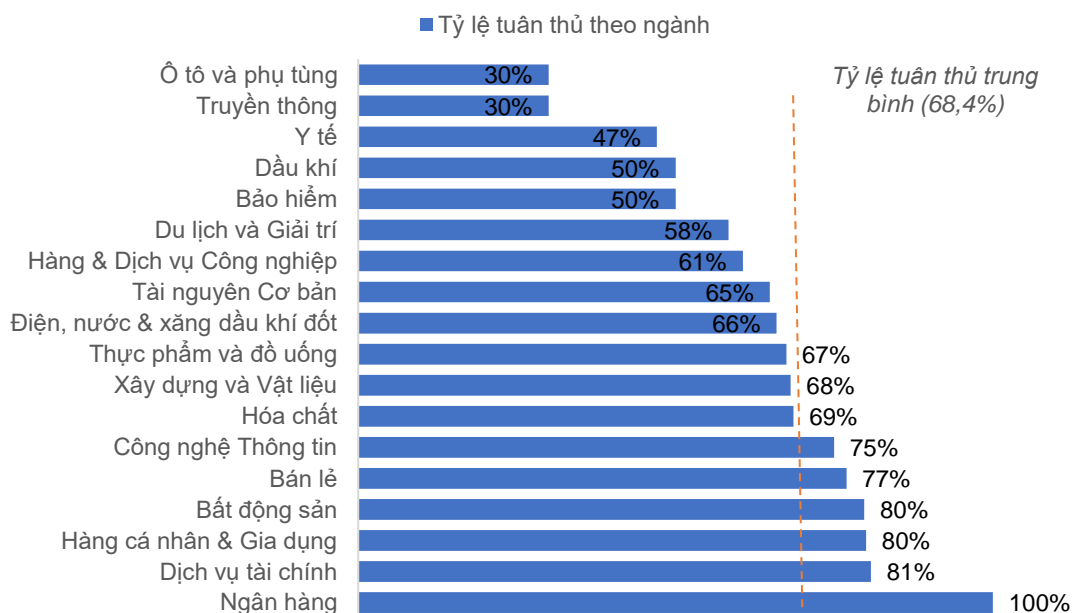
## 4.2 Tỷ lệ tuân thủ theo ngành

**1** Có 68,4% công ty niêm yết tuân thủ yêu cầu pháp lý tối thiểu về thành viên độc lập HĐQT: Có 372 trong số 544 công ty được khảo sát tuân thủ yêu cầu tối thiểu về thành viên độc lập HĐQT, tương đương với tỷ lệ tuân thủ trung bình là 68,4%. Tỷ lệ thấp nhất là 30% (ngành Ô tô & Phụ tùng), trong khi tỷ lệ cao nhất là 100% (ngành Ngân hàng).

“ Nghị định 155 yêu cầu HĐQT của công ty niêm yết phải có (i) ít nhất một thành viên độc lập HĐQT (nếu có tổng số từ ba đến năm thành viên HĐQT); (ii) ít nhất hai thành viên độc lập HĐQT (nếu có từ sáu đến tám thành viên HĐQT); hoặc ít nhất ba thành viên độc lập HĐQT (nếu có từ chín đến mười một thành viên HĐQT). ”

Trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng có tỷ lệ tuân thủ cao nhất (100%), tiếp theo là lĩnh vực Dịch vụ tài chính ở mức 81%. Hai trong số năm ngành dẫn đầu thuộc ngành hàng tiêu dùng (Cá nhân & Gia dụng và Bán lẻ), đây là những ngành được nhà đầu tư nước ngoài ưa chuộng nhất trong những năm gần đây. Ngược lại, các công ty Bảo hiểm và Tài nguyên cơ bản nằm trong số các ngành hoạt động kém về tỷ lệ tuân thủ.

Hình 7: Tỷ lệ tuân thủ quy định thành viên độc lập HĐQT theo ngành



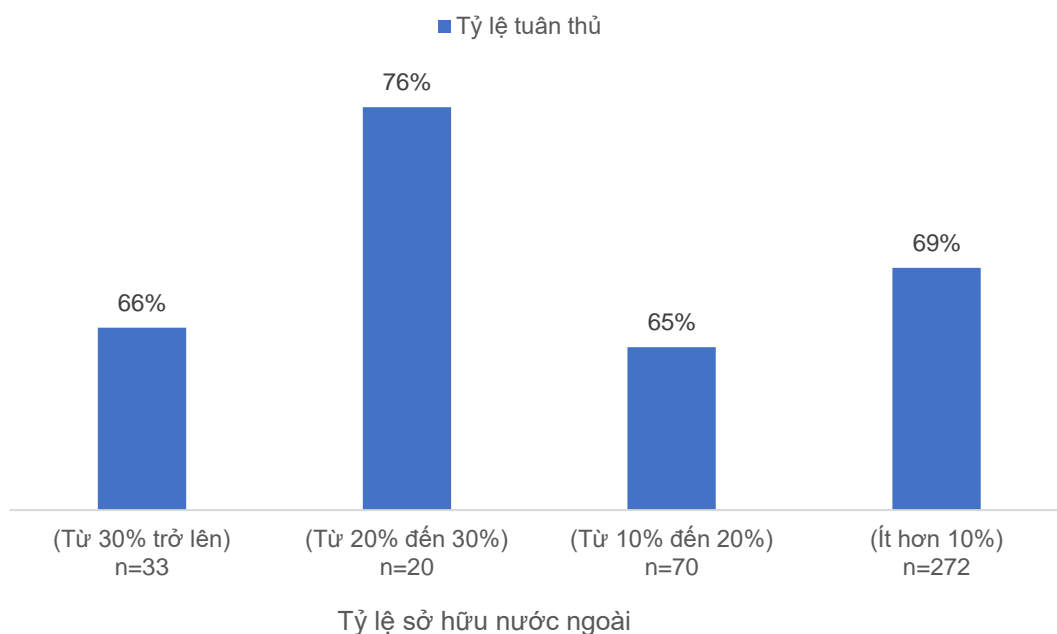
Ghi chú: Tỷ lệ tuân thủ là tỷ lệ các công ty niêm yết tuân thủ quy định về số lượng thành viên độc lập HĐQT



# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

**2 Tỷ lệ sở hữu nước ngoài cao hơn không có nghĩa là tỷ lệ tuân thủ thành viên độc lập HĐQT cao hơn:** Khảo sát cho thấy 20 công ty có tỷ lệ sở hữu nước ngoài từ 20% đến 30% đang tuân thủ yêu cầu tối thiểu về thành viên HĐQT độc lập, tương đương với tỷ lệ tuân thủ là 76%. Đây là tỷ lệ tuân thủ cao nhất trong bốn nhóm về tỷ lệ sở hữu nước ngoài như trong Hình 8. Điều thú vị là cuộc khảo sát cho thấy tỷ lệ tuân thủ tương đối cao (69%) trong số các công ty có tỷ lệ sở hữu nước ngoài dưới 10%. Tuy nhiên, những công ty có tỷ lệ sở hữu nước ngoài từ 30% trở lên lại có tỷ lệ tuân thủ thấp hơn (66%).

**Hình 8: Tỷ lệ tuân thủ quy định thành viên độc lập HĐQT theo sở hữu nước ngoài**

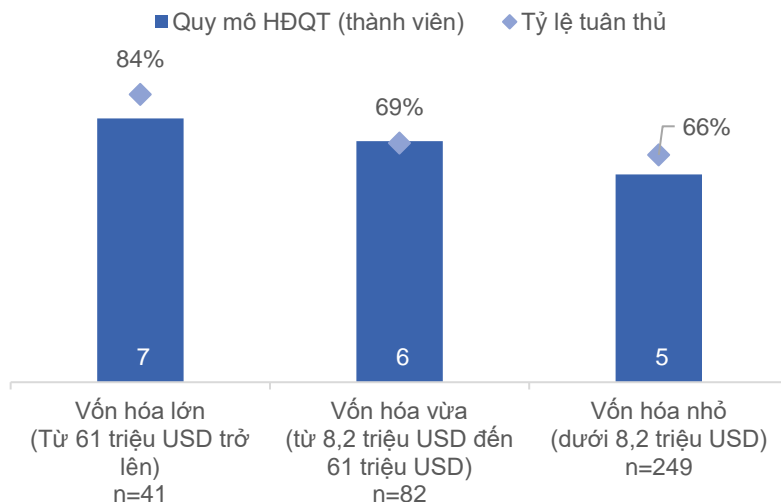


# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

## 4.3 Tỷ lệ tuân thủ theo vốn hóa

**1 Các công ty vốn hóa lớn có tỷ lệ tuân thủ thành viên độc lập HĐQT cao hơn so với công ty vốn hóa nhỏ:** Trong số 372 công ty niêm yết tuân thủ yêu cầu tối thiểu về tính độc lập của thành viên HĐQT, có 41 công ty vốn hóa lớn, 82 công ty vốn hóa trung bình và 249 công ty vốn hóa nhỏ. Tỷ lệ tuân thủ ở nhóm vốn hóa vừa và nhỏ thấp hơn so với nhóm vốn hóa lớn (xem Hình 9 dưới đây).

**Hình 9: Tỷ lệ tuân thủ về thành viên độc lập HĐQT theo vốn hóa**



**2 Nhận thức về thành viên độc lập HĐQT ở các công ty có vốn hóa vừa và nhỏ khá cao nhưng lại ở thấp đối với các công ty có vốn hóa lớn:** Trong cuộc khảo sát này, giá trị vốn hóa thị trường được sử dụng như thước đo quy mô công ty. Theo đó, các công ty vốn hóa lớn có quy mô vốn hóa thị trường từ 61 triệu đô la Mỹ trở lên. Những công ty vốn hóa nhỏ có vốn hóa thị trường dưới 8,2 triệu đô la Mỹ trong khi công ty vốn hóa vừa chiếm phần còn lại.

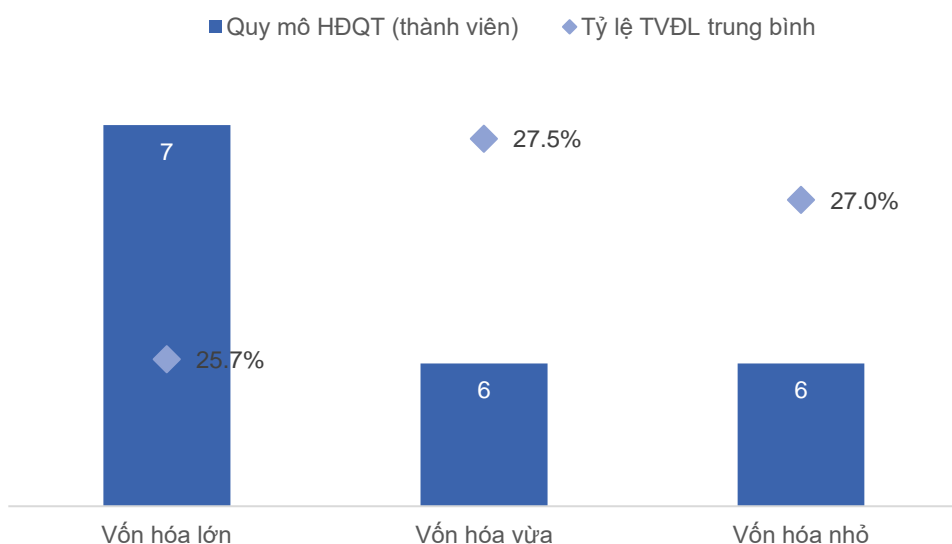
Khảo sát cho thấy các công ty vốn hóa lớn có quy mô HĐQT lớn hơn (7) nhưng tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT khá thấp ở mức 25,7%. Tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT ở công ty vốn hóa vừa là (27,5%) và nhỏ là (27%), cao hơn đáng kể so với yêu cầu pháp lý (20%).

# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

Cần lưu ý rằng có 41 công ty vốn hóa lớn trong mẫu nghiên cứu của chúng tôi, trong đó có 7 ngân hàng thương mại với quy mô HĐQT trung bình là 11 thành viên, nhưng tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT thấp ở mức 11,8%. Trên thực tế, các ngân hàng đang theo Luật các tổ chức tín dụng 2010, thay vì Luật Doanh nghiệp 2020 và Luật Chứng khoán 2019. Theo đó, tổ chức tín dụng được thành lập dưới hình thức công ty cổ phần bắt buộc phải có ít nhất một (1) thành viên độc lập HĐQT cho dù quy mô HĐQT ở mức nào.

Nếu không tính 7 ngân hàng, quy mô HĐQT trung bình của các công ty vốn hóa lớn khác là 7 thành viên và tỷ lệ thành viên HĐQT độc lập trung bình là 17%, vẫn thấp hơn yêu cầu pháp lý (20%).

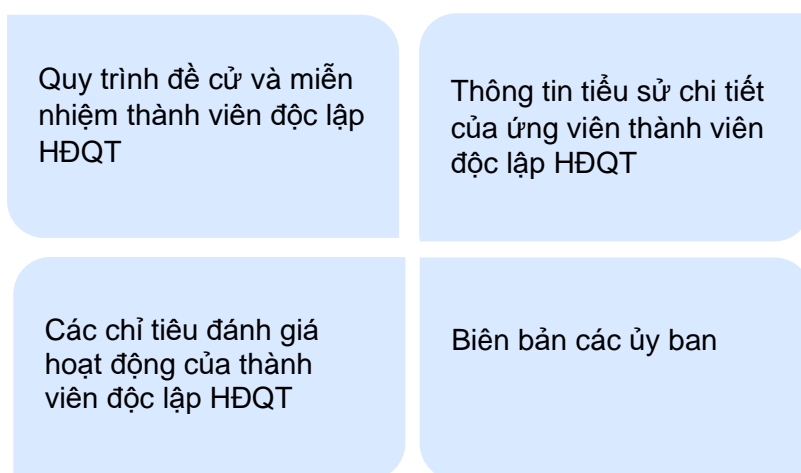
**Hình 10: Công ty vốn hóa lớn có nhận thức về thành viên độc lập HĐQT thấp hơn yêu cầu**



# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

## 4.4 Công bố Thông tin và Báo cáo Thành viên Độc lập HĐQT của Công ty Niêm yết

**1 Công bố thông tin về thành viên độc lập HĐQT của các công ty niêm yết có xu hướng được soạn sẵn và thiếu thông tin cần thiết về thành viên độc lập HĐQT:** Nhìn chung, các công ty niêm yết công bố thông tin về thành viên độc lập HĐQT thông qua báo cáo quản trị công ty và báo cáo thường niên. Tuy nhiên, chúng tôi quan sát thấy rằng hầu hết các công bố thông tin đều có xu hướng soạn sẵn và thiếu thông tin cần thiết về thành viên độc lập HĐQT như sau:



## 4.5 Cấu trúc HĐQT (một lớp so với hai lớp) và các Thành viên Độc lập HĐQT

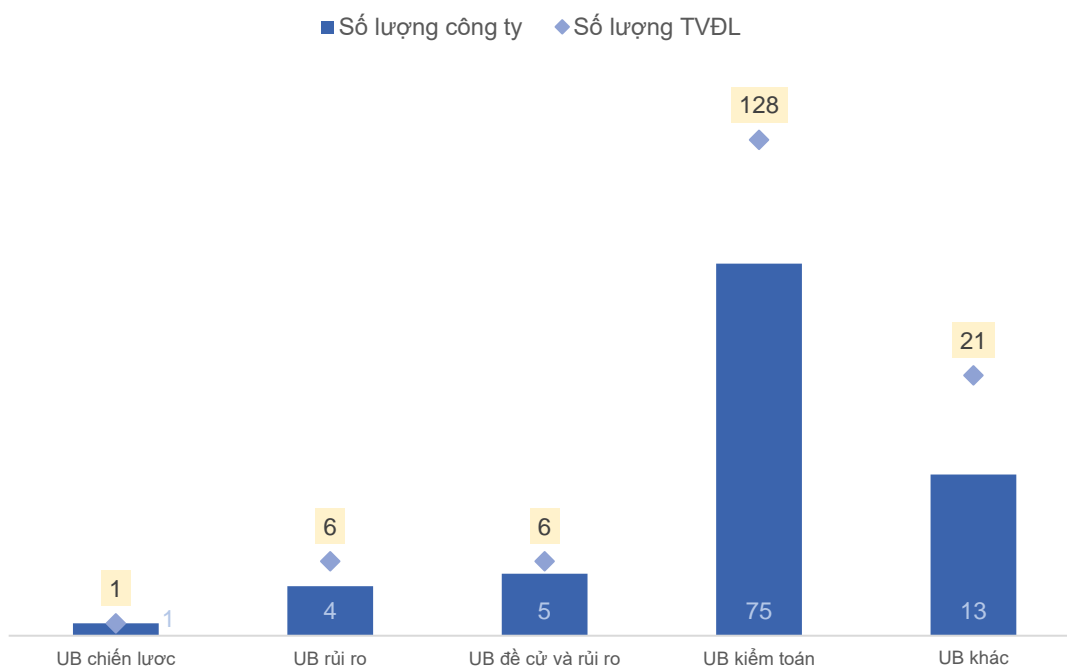
**1 Các công ty niêm yết đang không dành sự quan tâm phù hợp đến các ủy ban của HĐQT (ủy ban chiến lược, ủy ban kiểm toán và ủy ban quản trị rủi ro):** 43 trong số 544 công ty niêm yết có HĐQT hai cấp, nhưng chỉ có 36 trong số 43 công ty này có tổng cộng 51 thành viên độc lập HĐQT làm việc trong ủy ban kiểm toán trong khi bảy người khác không được công bố chi tiết.



# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

Tổng cộng, có 162 thành viên độc lập HĐQT làm việc tại các ủy ban khác nhau của 98 trong số 544 công ty niêm yết. Không có thành viên độc lập HĐQT nào có ghế trong ủy ban Quan hệ Cổ đông (IR) và Trách nhiệm xã hội (ESG). Ủy ban Kiểm toán có quy mô lớn nhất là 1,7 người, tương đương 128 thành viên độc lập HĐQT trên 75 công ty, trong khi Ủy ban Chiến lược có quy mô thấp nhất chỉ gồm một người.

**Hình 11: Ủy ban kiểm toán có số lượng thành viên độc lập HĐQT lớn nhất**

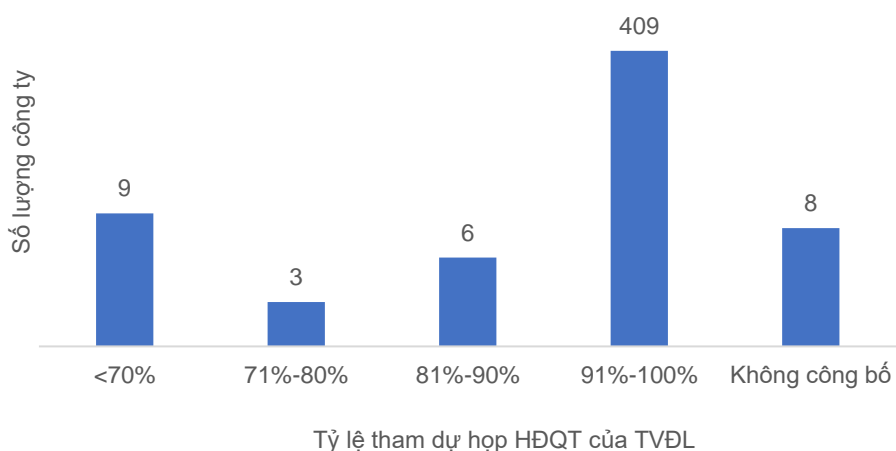


**2 Tỷ lệ tham dự trung bình cuộc họp hội đồng quản trị của các thành viên độc lập HĐQT cao hơn nhiều so với tỷ lệ tối thiểu có thể chấp nhận được (75%):** Tỷ lệ tham dự của các thành viên độc lập HĐQT tại các cuộc họp hội đồng quản trị dao động từ 45% đến 100%, nhưng tỷ lệ tham dự trung bình vẫn ở mức trên 91% nhờ tỷ lệ trong phạm vi 91%-100% cao như trong Hình 12.

Nhìn chung, các nhà đầu tư coi tỷ lệ tham dự ít nhất 75% là tỷ lệ tối thiểu có thể chấp nhận được đối với các thành viên độc lập HĐQT để thực hiện nghĩa vụ đại diện cho các cổ đông nhằm đưa ra phán quyết khách quan và độc lập về các vấn đề được thảo luận tại các cuộc họp HĐQT.

# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

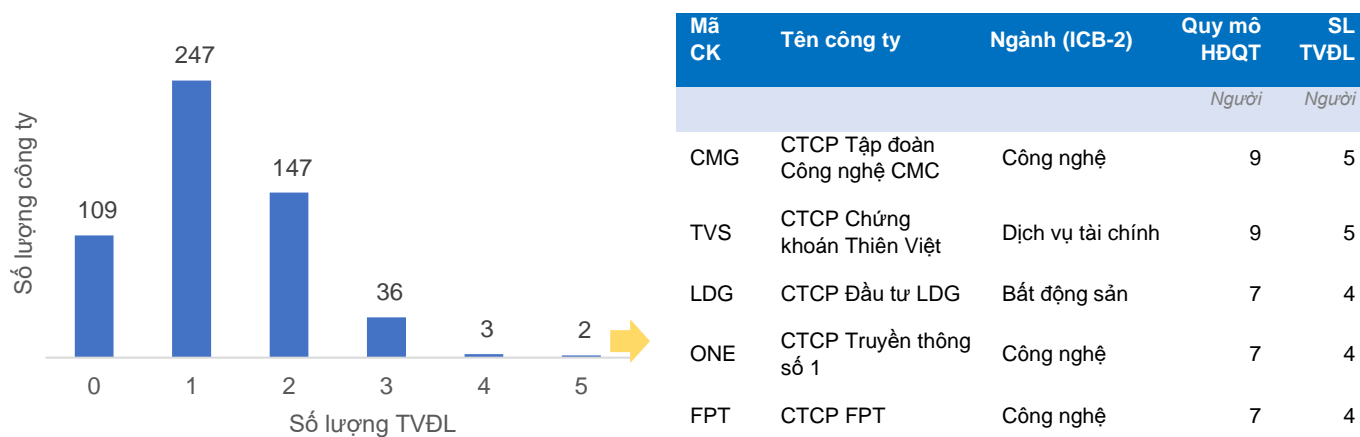
Hình 12: Tỷ lệ tham dự được ghi nhận chủ yếu trong khoảng 91-100%



## 4.6 Quy mô HĐQT và Số lượng Thành viên Độc lập HĐQT

**1 Có tới 80% công ty niêm yết có ít nhất một thành viên độc lập HĐQT:** Có tới 435 trong số 544 công ty được khảo sát (khoảng 80%) đã bổ nhiệm ít nhất một thành viên độc lập HĐQT trong hội đồng quản trị. Tỷ lệ này cao hơn nhiều so với quan sát của chúng tôi (dưới 50%) trước khi Luật Doanh nghiệp 2020 có hiệu lực từ tháng 1/2021.

Hình 13: thành viên độc lập HĐQT xuất hiện ở 80% công ty niêm yết

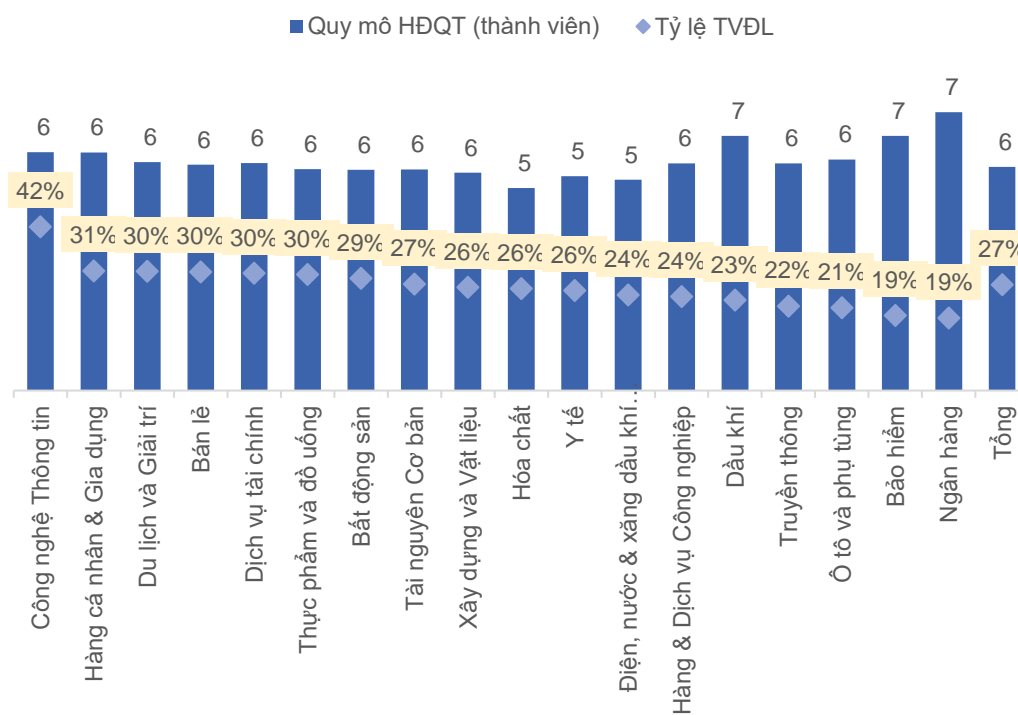


# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

**2 Tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT trong hội đồng quản trị đã tăng nhưng vẫn ở mức thấp trong hầu hết các ngành, đặc biệt là trong lĩnh vực Tài chính** Trong hầu hết các ngành, số lượng thành viên độc lập HĐQT trung bình trên mỗi hội đồng quản trị là 1,5 người trong khi quy mô trung bình của HĐQT là sáu thành viên. Theo đó, tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT bình quân là 27%, vẫn thấp hơn yêu cầu tối thiểu về quy mô HĐQT gồm sáu thành viên trong Nghị định 155.

Các ngành có tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT lớn nhất bao gồm Công nghệ (42%) và Hàng gia dụng & Cá nhân (31%). Ngành Tài chính (Bảo hiểm, Dịch vụ tài chính) và Bất động sản có tỷ lệ thấp hơn yêu cầu, trong đó Bảo hiểm có quy mô HĐQT lớn nhất (7) nhưng lại có tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT thấp nhất (19%).

**Hình 14: Tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT theo ngành**



# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

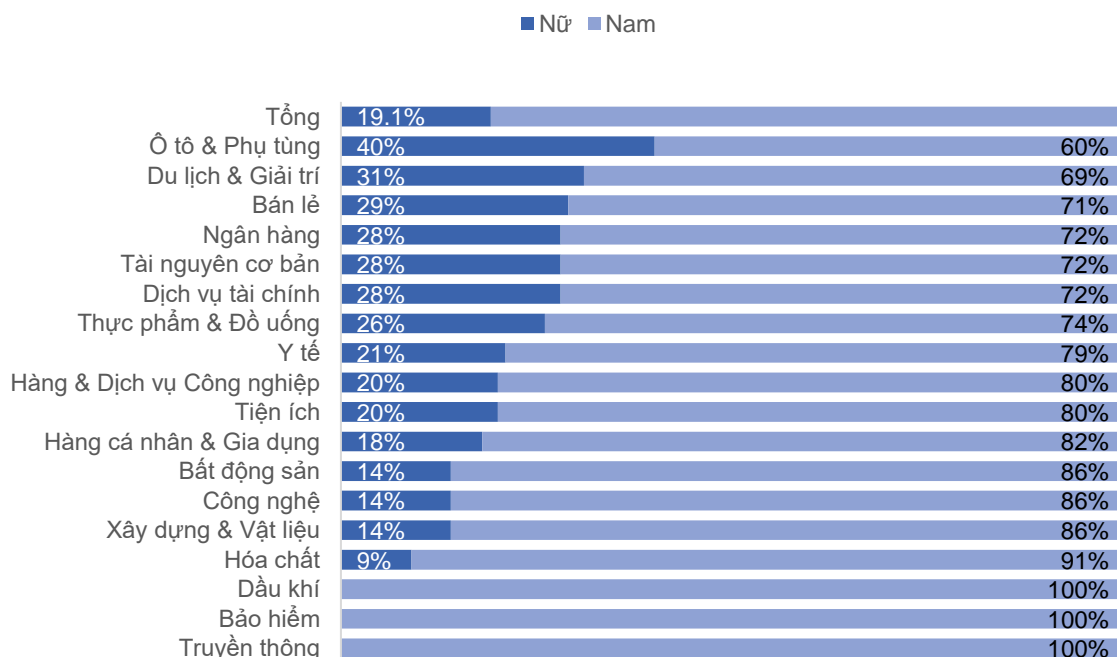
## 4.7

### Tính Đa dạng về Giới của Thành viên Độc lập HĐQT

**1 Tỷ lệ nữ tham gia HĐQT cao hơn mức trung bình của Châu Á:** 19% thành viên độc lập HĐQT trong mẫu của chúng tôi là nữ, con số khá cao đối với một quốc gia đang phát triển ở Châu Á. Một nghiên cứu của Deloitte bao gồm 10.493 công ty ở 51 quốc gia cho thấy phụ nữ nắm giữ 19,7% số ghế trong HĐQT năm 2021. Ở Châu Á, con số này thấp hơn ở mức 11,7%. Tỷ lệ của các nước ASEAN ở mức khác nhau: Malaysia (24%), Thái Lan (17,8%), Philippines (17,7%), Singapore (17,6%), Indonesia (8,3%), nhưng nhìn chung vẫn cao hơn một số nước Đông Á: Hàn Quốc (4,3%), Nhật Bản (8,2%), và Trung Quốc (13,1%). Tại Việt Nam, phụ nữ chiếm 17% ghế HĐQT tại các công ty niêm yết và 19% ghế HĐQT trong 50 công ty niêm yết hàng đầu.<sup>36</sup>

Tỷ lệ phụ nữ làm thành viên độc lập HĐQT ở Việt Nam rất khác nhau giữa các ngành. Các ngành có sự tham gia của phụ nữ nhiều nhất bao gồm Ô tô và Phụ tùng (40%), Du lịch & Giải trí (31%), Bán lẻ (29%), Dịch vụ Tài chính (28%), Tài nguyên Cơ bản (28%) và Ngân hàng (28%). Trong khi đó, một số ngành không có đại diện nữ là Truyền thông, Dầu khí và Bảo hiểm.

**Hình 15: Giới tính thành viên độc lập HĐQT theo ngành**



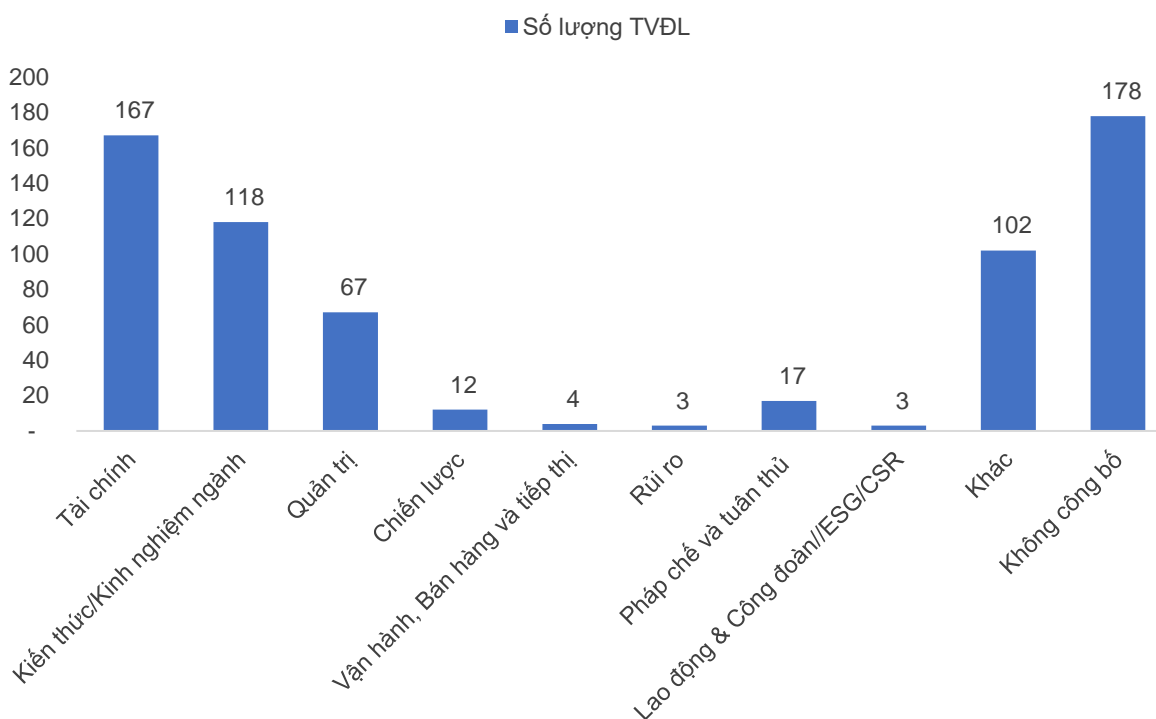
<sup>36</sup> Women in the boardroom: A global perspective, 7th Edition, Deloitte (2021)

# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

## 4.8 Chuyên môn của Thành viên Độc lập HĐQT

**1 Phần lớn các thành viên độc lập HĐQT có kiến thức hoặc kinh nghiệm về tài chính và quản lý:** Trong mẫu gồm 544 công ty niêm yết với 671 thành viên độc lập HĐQT, 178 thành viên độc lập HĐQT (chiếm 26,5%) không được công bố trình độ chuyên môn. Trong số các thành viên độc lập HĐQT được công bố trình độ chuyên môn, tỷ lệ thành viên độc lập HĐQT có trình độ học vấn hoặc kinh nghiệm chuyên môn về tài chính hoặc quản trị kinh doanh cao ở mức 74,6%. Trong khi đó, chỉ có 3 trong tổng số 493 thành viên độc lập HĐQT độc lập có kinh nghiệm về quản lý rủi ro, tương tự như với lao động và công đoàn/ESG/CSR.

Hình 16: Cơ cấu chuyên môn của thành viên độc lập HĐQT



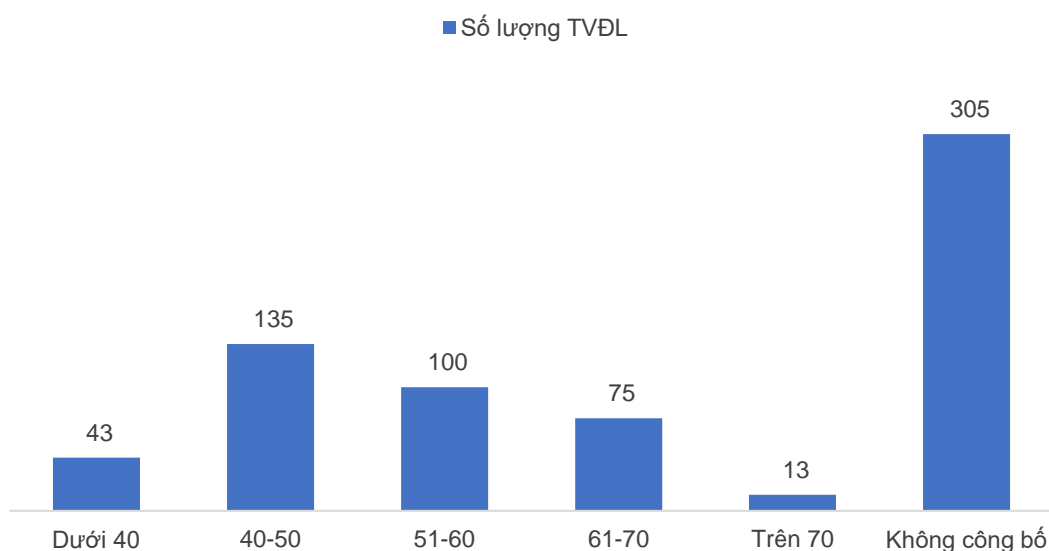


# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

## 4.9 Tính đa dạng về Tuổi của Thành viên Độc lập HĐQT

**Phần lớn các thành viên độc lập HĐQT nằm trong độ tuổi 40-60.** Trong mẫu gồm 544 công ty niêm yết với 671 thành viên độc lập HĐQT, 305 thành viên độc lập HĐQT (45,5%) không được công bố tuổi. Trong số những người được công bố tuổi, chỉ có 3,6% trên 70 tuổi, tiếp theo là 11,7% dưới 40 tuổi. Đa số thành viên HĐQT độc lập dưới 61 tuổi (76%), trong đó độ tuổi 40-50 chiếm tỷ lệ cao nhất.

**Hình 17: Cơ cấu tuổi của thành viên độc lập HĐQT**



## 4.10 Thù lao của Thành viên Độc lập HĐQT

**1 Thù lao thấp cho thấy vai trò không quan trọng của thành viên độc lập HĐQT tại các công ty:** Trong mẫu gồm 544 công ty niêm yết với 671 thành viên độc lập HĐQT, 373 thành viên độc lập HĐQT (chiếm 55,6%) không được công bố thù lao. Thù lao cho thành viên độc lập HĐQT dường như chưa tương xứng với năng lực và trách nhiệm của họ. Trong số 373 thành viên độc lập HĐQT được công bố mức thù lao, 188 thành viên độc lập HĐQT (63,1%) có thù lao hàng năm dưới 180 triệu đồng (7.300 đô la Mỹ), tiếp theo là 60 thành viên độc lập HĐQT (20,1%) với 180-360 triệu đồng (7.300-14.600 đô la Mỹ).

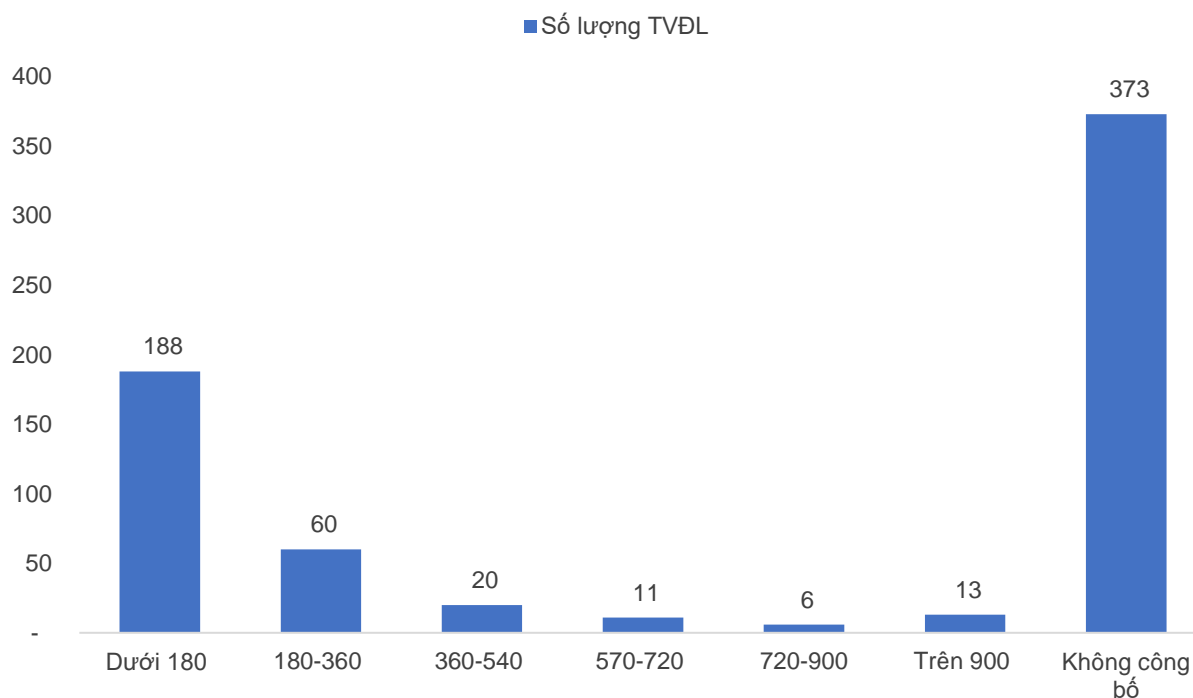
# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

Ngoài ra, có sự chênh lệch lớn về thù lao giữa các thành viên độc lập HĐQT tại các công ty niêm yết của Việt Nam, với mức thù lao hàng năm cao nhất là 41.600 đô la Mỹ và thấp nhất là 1.400 đô la Mỹ. Trong tất cả các ngành, mức thù lao cho thành viên độc lập HĐQT tại các công ty niêm yết của Việt Nam trung bình là 550 đô la Mỹ một tháng hoặc 6.600 đô la Mỹ một năm, thấp hơn nhiều so với mức thù lao dành cho thành viên HĐQT không điều hành tại các thị trường khác: Ấn Độ (11.000 đô la Mỹ, cộng với 31.000 đô la Mỹ ưu đãi), Trung Quốc (34.000 đô la Mỹ) Malaysia (43.000 đô la Mỹ), Hồng Kông (64.000 đô la Mỹ), Singapore (75.000 đô la Mỹ)<sup>37</sup>.

Nhìn chung, mức thù lao thấp cho thấy thành viên độc lập HĐQT không đóng vai trò thiết yếu trong nhiều công ty mà sự hiện diện của họ chủ yếu là để đáp ứng yêu cầu luật định.

**Hình 18: Thù lao hàng năm của thành viên độc lập HĐQT**

Đơn vị: Triệu đồng



<sup>37</sup> Board compensation in Asia: Current practices and next steps for traded companies, Trey David (2020).

# Kết quả Khảo sát và Thảo luận

## 4.11 Tóm tắt Kết quả Khảo sát

Kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy rằng việc tuân thủ quy định thành viên độc lập HĐQT hiện tại chủ yếu là để đáp ứng yêu cầu luật định. Mặc dù các công ty đại chúng đã có tiến bộ trong việc cải thiện các thông lệ quản trị và nhận thức về thành viên độc lập HĐQT đã cao hơn, nhưng việc tuân thủ quy định về thành viên độc lập HĐQT vẫn còn mang tính hình thức ở mức độ nào đó.

- Nhiều công ty vẫn chưa tuân thủ quy định khi không có thành viên độc lập HĐQT trong HĐQT hoặc có thành viên độc lập HĐQT nhưng với số lượng thấp hơn quy định, bao gồm cả các công ty lớn trong VN30 như Công ty Cổ phần Tập đoàn Hòa Phát (HPG) và Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam (POW).
- Nhiều công ty vẫn chưa công bố đầy đủ thông tin của thành viên độc lập HĐQT về độ tuổi, trình độ và thù lao.
- Mức thù lao thấp ở nhiều công ty cho thấy rằng thành viên độc lập HĐQT không đóng vai trò thiết yếu và thực chất ở nhiều công ty mà chủ yếu là để đáp ứng yêu cầu pháp lý

Các khuyến nghị chính:

- Thúc đẩy và củng cố hơn nữa tầm quan trọng của quản trị công ty nói chung và thành viên độc lập HĐQT nói riêng.
- Thực thi nghiêm ngặt các quy định về thành viên độc lập HĐQT. Năm 2022, Ủy ban Chứng khoán Nhà nước (SSC) bắt đầu thực thi việc tuân thủ các quy định về thành viên độc lập HĐQT. Công ty Cổ phần Tập đoàn Hòa Phát (HPG) và Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam (POW) đều bị phạt số tiền 125 triệu đồng (5.000 USD). Mặc dù việc nhiều công ty tuân thủ chỉ để tránh bị phạt và đưa tin tiêu cực là không lý tưởng, nhưng đó vẫn là một bước thúc đẩy họ đi đúng hướng.
- Hoàn thiện khung pháp lý để thành viên độc lập HĐQT thực hiện và tối đa hóa giá trị từ các nghĩa vụ và trách nhiệm của họ.
- Không ngừng nâng cao chất lượng và chuẩn mực của thành viên độc lập HĐQT để ngày càng có nhiều công ty nhận thấy được các lợi ích của thành viên độc lập HĐQT và thực hành các thông lệ tốt. Điều đó bao gồm việc thiết lập và nâng cao các tiêu chuẩn của thành viên độc lập HĐQT liên quan đến chuyên môn, tính chuyên nghiệp và đánh giá hiệu quả.



## 5.1 Khung Pháp Lý dành cho Thành viên Độc lập HĐQT

Với những vấn đề như đã được phân tích trong Phần 3.2 liên quan đến khung pháp lý hiện hành đối với thành viên độc lập HĐQT, cần phải xây dựng các quy định rõ ràng và hiệu quả hơn để cải thiện hoạt động của thành viên độc lập HĐQT. Điều này có thể sẽ giúp không chỉ góp phần cải thiện hoạt động quản trị công ty mà còn nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty.

### 5.1.1. Tiêu chí “Độc lập” của Thành viên Độc lập HĐQT

Do các điều kiện đối với thành viên độc lập HĐQT chưa được quy định rõ ràng, tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT có thể không được đảm bảo một cách đầy đủ. Để tăng cường tính độc lập của thành viên độc lập HĐQT, các quy định hiện tại cần được cập nhật/sửa đổi hoặc cần được hướng dẫn bởi các quy định cụ thể hơn. “*Phương pháp loại trừ*” đang được áp dụng để xác định thành viên độc lập HĐQT theo quy định hiện hành có thể được duy trì. Tuy nhiên, các quy định này cần được sửa đổi bổ sung một cách chi tiết hơn để làm rõ từng loại đối tượng bị hạn chế nắm giữ vị trí thành viên độc lập HĐQT.

Cụ thể, yêu cầu liên quan đến thành viên gia đình của thành viên độc lập HĐQT theo Điều 155.2(c) Luật Doanh nghiệp 2020 nên được mở rộng để buộc các thành viên gia đình của thành viên độc lập HĐQT không phải là người quản lý của *công ty mẹ*. Ngoài ra, điều kiện trên cũng nên được áp dụng cho vợ/chồng của các thành viên gia đình của thành viên độc lập HĐQT đó (tương tự như quy định tương ứng theo Luật các Tổ chức Tín dụng 2010). Điều kiện liên quan đến các thành viên gia đình của thành viên độc lập HĐQT nên được sửa đổi như sau:

## Kết luận và Kiến nghị Chính sách

“*Không phải là người có vợ hoặc chồng, bố đẻ, bố nuôi, mẹ đẻ, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột, hoặc vợ hoặc chồng của những người này là cổ đông lớn của công ty; hoặc là người quản lý của công ty hoặc công ty con hoặc công ty me của công ty.”*

Hơn nữa, tham khảo từ Luật các Tổ chức Tín dụng 2010, điều kiện về việc sở hữu cổ phần của thành viên độc lập HĐQT theo Điều 155.2(d) Luật Doanh nghiệp 2020 cần được bổ sung để loại trừ trường hợp một thành viên độc lập HĐQT sở hữu cổ phần (không phân biệt loại cổ phần) chiếm từ một phần trăm (1%) vốn điều lệ bên cạnh trường hợp sở hữu cổ phần có quyền biểu quyết chiếm ít nhất một phần trăm (1%) tổng số cổ phần có quyền biểu quyết trong công ty. Ngoài ra, cũng cần hạn chế trường hợp thành viên độc lập HĐQT, cùng với người có liên quan, sở hữu cổ phần chiếm từ năm phần trăm (5%) vốn điều lệ hoặc cổ phần có quyền biểu quyết của công ty. Điều kiện liên quan đến việc sở hữu cổ phần của thành viên độc lập HĐQT cần được sửa đổi như sau:

“*Không phải là người trực tiếp hoặc gián tiếp sở hữu ít nhất một phần trăm (1%) vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết của công ty; hoặc cùng với người có liên quan sở hữu ít nhất năm phần trăm (5%) vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết của công ty.”*

Cũng cần có quy định để định nghĩa các thuật ngữ “*cổ đông lớn*” và “*sở hữu gián tiếp*” trong Luật Doanh nghiệp 2020. Có thể tham khảo các định nghĩa về “*cổ đông lớn*” và “*sở hữu gián tiếp*,” lần lượt được quy định theo Luật Chứng khoán 2019 và Luật các Tổ chức Tín dụng 2010, như sau:

- “*cổ đông lớn*” là cổ đông sở hữu từ 5% cổ phần có quyền biểu quyết của công ty; và
- “*sở hữu gián tiếp*” là việc sở hữu vốn điều lệ, vốn cổ phần của tổ chức tín dụng thông qua người có liên quan hoặc thông qua ủy thác đầu tư<sup>38</sup>.

<sup>38</sup> “*Người có liên quan*” được định nghĩa theo quy định tại Điều 4.23 Luật Doanh nghiệp 2020 (tương tự như định nghĩa quy định tại Điều 4.28 Luật các Tổ chức Tín dụng 2010).



# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

Định nghĩa về “Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị” như được IFC cung cấp trong IFC Corporate Governance Methodology cũng nên được cân nhắc áp dụng:

“Thành viên Độc lập Hội đồng Quản trị” là một thành viên HĐQT mà không có mối quan hệ tác động (material relationship) trực tiếp hay gián tiếp với Công ty, ngoại trừ tư cách thành viên HĐQT, và là người:

- (a) không phải là, và trong năm (5) năm gần nhất không phải là, nhân viên của Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty;
- (b) không có, và trong năm (5) năm gần nhất không có, một mối quan hệ kinh doanh nào với Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty (dù là trực tiếp hay với tư cách là đối tác, cổ đông (trừ trường hợp việc nắm giữ cổ phần của Thành viên HĐQT đó là theo quy định của Pháp luật Áp dụng tại Quốc gia của các thành viên HĐQT nói chung), và không phải là thành viên HĐQT, cán bộ hoặc nhân sự quản lý cấp cao của Người mà đang có hoặc đã có một mối quan hệ kinh doanh như vậy với Công ty);
- (c) không liên kết với bất kỳ tổ chức phi lợi nhuận nào mà nhận những khoản tiền đóng góp lớn từ Công ty hoặc các Bên Liên quan của công ty;
- (d) không nhận và trong năm (5) năm gần nhất không nhận, bất kỳ khoản phụ cấp nào từ Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty, ngoại trừ khoản phí cho vị trí thành viên HĐQT của họ và khoản phí cho vị trí thành viên HĐQT đó không chiếm một phần lớn thu nhập hàng năm của thành viên HĐQT đó;
- (e) không tham gia vào bất kỳ [chế độ]/[kế hoạch] quyền mua cổ phiếu hoặc [chế độ]/[kế hoạch] nghỉ hưu của Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty;
- (f) không phải là cán bộ điều hành của một công ty khác mà tại công ty đó bất kỳ người điều hành nào của Công ty làm việc trong HĐQT của công ty đó;
- (g) không, và trong năm (5) năm gần nhất không có liên kết với hoặc không phải là nhân viên của một công ty kiểm toán hiện tại hay trước kia của Công ty hoặc của các Bên Liên quan của Công ty;
- (h) không nắm giữ một lợi ích đáng kể trong Công ty hoặc các Bên Liên quan của Công ty (dù là trực tiếp hay với tư cách là đối tác, cổ đông, thành viên HĐQT, cán bộ hoặc nhân sự quản lý cấp cao của Người nắm giữ một lợi ích đáng kể như vậy);
- (i) không phải là thành viên gia đình trực hệ (và không phải là người điều hành, người quản lý, hoặc người đại diện cá nhân của bất kỳ thành viên gia đình trực hệ nào đã chết hoặc mất năng lực pháp luật) của bất kỳ cá nhân nào mà không đáp ứng bất kỳ điều kiện được nêu từ điểm (a) đến điểm (h) (đối với trường hợp người đó là một thành viên HĐQT của Công ty);
- (j) được xác định trong báo cáo thường niên của Công ty mà được phát cho các cổ đông của Công ty với tư cách là một thành viên độc lập HĐQT; và
- (k) không làm việc trong HĐQT quá [mười (10)] năm.

Cho mục đích của định nghĩa này, “lợi ích đáng kể” có nghĩa là việc sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp đối với cổ phiếu có quyền biểu quyết chiếm ít nhất [hai phần trăm (2%)] của tổng cổ phiếu có quyền biểu quyết hoặc vốn chủ sở hữu của Công ty hoặc các Bên Liên kết của Công ty.

*Nguồn: IFC*

# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

## 5.1.2. Quyền hạn và Vai trò của Thành viên Độc lập HĐQT

Việc đáp ứng tất cả các điều kiện luật định về tính độc lập là điều bắt buộc đối với thành viên độc lập HĐQT; tuy nhiên, điều đó là chưa đủ để thành viên độc lập HĐQT có thể thực hiện vai trò và chức năng của họ. Để phát huy hiệu quả vai trò của mình, thành viên độc lập HĐQT cần phải vượt qua được những khó khăn như sự bất cân xứng thông tin giữa người nội bộ (thành viên HĐQT điều hành) và người bên ngoài (thành viên độc lập HĐQT) và sự chi phối của các cổ đông kiểm soát trong HĐQT. Để vượt qua những thách thức này, thành viên độc lập HĐQT cần được cung cấp các thẩm quyền và quyền hạn cụ thể.

Hiện nay, thẩm quyền và quyền hạn của thành viên độc lập HĐQT chủ yếu phụ thuộc vào điều lệ công ty mà không được pháp luật quy định cụ thể. Ở một mức độ nhất định, các cổ đông kiểm soát (những người cùng nắm giữ một số lượng lớn cổ phần có quyền biểu quyết), thông qua nhiều cách thức khác nhau, có thể gây ảnh hưởng đến thẩm quyền và quyền hạn của thành viên độc lập HĐQT<sup>39</sup>. Để tránh tình trạng các cổ đông kiểm soát hạn chế quyền hạn của thành viên độc lập HĐQT thông qua điều lệ công ty, cần thiết phải có các quy định pháp luật ghi nhận rõ các thẩm quyền và quyền hạn của các thành viên độc lập HĐQT.

Một trong những quyền quan trọng nhất đối với thành viên độc lập HĐQT để thực hiện vai trò của họ, bao gồm cả vai trò giám sát và vai trò cố vấn, là quyền được tiếp cận thông tin. Quyền tiếp cận thông tin được xem là một công cụ hữu hiệu để thành viên độc lập HĐQT vượt qua được khó khăn về sự bất cân xứng thông tin. Luật Doanh nghiệp 2020 chỉ quy định chung về quyền yêu cầu cung cấp thông tin của thành viên HĐQT. Tuy nhiên, do thành viên độc lập HĐQT không dành toàn bộ thời gian để làm việc trong công ty, họ có thể không bắt kịp và nắm rõ hết về tất cả các vấn đề đang xảy ra. Do đó, quyền tiếp cận thông tin của thành viên độc lập HĐQT nên được ưu tiên hơn so với các thành viên khác trong HĐQT. Ví dụ, thành viên độc lập HĐQT nên được cung cấp định kỳ một số thông tin cụ thể và được thông báo kịp thời về các vấn đề quan trọng ngay khi xảy ra, mà không cần phải đưa ra yêu cầu về việc cung cấp thông tin. Điều này sẽ giúp đảm bảo rằng có nhiều thông tin hơn được cung cấp cho các thành viên độc lập HĐQT và qua đó góp phần nâng cao hiệu quả của họ trong việc thực hiện vai trò giám sát và vai trò cố vấn.

<sup>39</sup> Điều này là bởi vì nội dung điều lệ công ty phụ thuộc vào quyết định của ĐHĐCĐ của công ty. Quyết định của ĐHĐCĐ được thông qua nếu có ít nhất 65% tổng số cổ phần có quyền biểu quyết được thông qua.

# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

Một khuyến nghị khác là việc khuyến khích sự tương tác giữa thành viên độc lập HĐQT và các cổ đông. Trong trường hợp chủ tịch của HĐQT không phải là một thành viên độc lập HĐQT, HĐQT nên bổ nhiệm một thành viên độc lập HĐQT đứng đầu hoặc thành viên độc lập HĐQT cấp cao chịu trách nhiệm giải trình trước các cổ đông. Việc bổ nhiệm một thành viên độc lập HĐQT đứng đầu như vậy sẽ cung cấp thêm cho một kênh dự phòng để các cổ đông có thể trao đổi các vấn đề trong trường hợp kênh trao đổi thông thường với HĐQT hoặc (tổng) giám đốc của công ty mất kết nối. Vai trò của thành viên độc lập HĐQT đứng đầu có thể bao gồm việc chủ trì các cuộc họp của HĐQT khi chủ tịch của HĐQT vắng mặt và làm việc với chủ tịch của HĐQT trong việc lãnh đạo HĐQT. Sự hiện diện của thành viên độc lập HĐQT đứng đầu cũng cung cấp một cơ chế bổ sung cho tất cả các thành viên độc lập HĐQT và thành viên HĐQT không điều hành tổ chức các cuộc họp bí mật để thảo luận về bất kỳ vấn đề nào cũng như tạo điều kiện để giải quyết các vấn đề về xung đột lợi ích.

## 5.1.3. Bổ sung Quy định về Xử phạt

Để tăng cường việc thực thi các quy định đối với thành viên độc lập HĐQT, các biện pháp xử phạt đối với hành vi không đáp ứng đủ quy định về số lượng tối thiểu các thành viên độc lập HĐQT đối với các công ty đại chúng và các tổ chức tín dụng nên được áp dụng với các loại hình công ty khác, bao gồm các công ty cổ phần chưa đại chúng lựa chọn hoạt động theo mô hình quản trị một lớp.

## 5.1.4. Xây dựng Quy định về các Ủy ban Chuyên môn

Để nâng cao vai trò cụ thể của thành viên độc lập HĐQT trong các ủy ban chuyên môn của HĐQT, cần thiết phải có khung pháp lý rõ ràng hơn cho việc tổ chức và hoạt động của các ủy ban này, thay vì để công ty tự do quyết định.

Cụ thể, tương tự như ủy ban kiểm toán, các mẫu quy chế hoạt động của các ủy ban / tiểu ban khác cũng cần được ban hành. Số lượng thành viên tối thiểu trong ủy ban kiểm toán nên được tăng lên ba (3) thành viên như các ủy ban khác. Ngoài ra, tương tự như ủy ban kiểm toán, vị trí chủ tịch của các ủy ban khác / trưởng các tiểu ban nên được nắm giữ bởi một thành viên độc lập HĐQT.



# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

## 5.2 Công bố Thông tin và Báo cáo Hoạt động liên quan đến Thành viên Độc lập HĐQT

### 5.2.1. Công bố Thông tin

Pháp luật hiện hành quy định các công ty đại chúng phải tuân theo một bộ các quy định về công bố thông tin được quy định trong Thông tư 96, bao gồm công bố thông tin định kỳ, công bố thông tin bất thường, và công bố một số thông tin nhất định theo yêu cầu từ UBCK hoặc sàn giao dịch chứng khoán có liên quan. Đối với công bố thông tin định kỳ, Thông tư 96 yêu cầu các công ty đại chúng phải công bố, trong báo cáo thường niên và các báo cáo về QTCT, các thông tin về các thành viên và cơ cấu của HĐQT, mà đặc biệt là các thành viên độc lập HĐQT, hoạt động của thành viên độc lập HĐQT; các ủy ban của HĐQT và vai trò của thành viên độc lập HĐQT trong các ủy ban đó; thù lao và các khoản hỗ trợ của thành viên HĐQT (bao gồm cả thành viên độc lập HĐQT). Đối với các công bố thông tin bất thường, Thông tư 96 yêu cầu các công ty đại chúng công bố thông tin liên quan đến việc bổ nhiệm và bãi nhiệm những người nội bộ<sup>40</sup> (bao gồm cả thành viên độc lập HĐQT).

Pháp luật hiện hành đã có các quy định công bố thông tin tương đối đầy đủ đối với các thành viên độc lập HĐQT. Tuy nhiên, để tăng cường tính minh bạch trong việc đề cử và bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT, cần bổ sung thêm quy định yêu cầu các công ty đại chúng công bố các thông tin liên quan đến quy trình đề cử và bổ nhiệm các thành viên độc lập HĐQT:

- quy trình được sử dụng để xác định và đề cử các cá nhân tiềm năng và lý do cá nhân đó được lựa chọn cũng như lý do cá nhân đó được đánh giá là độc lập;
- các quan điểm, kỹ năng và kinh nghiệm mà cá nhân đó có thể đem lại cho HĐQT; và
- cá nhân đó có thể đóng góp như thế nào vào tính đa dạng của HĐQT.

<sup>40</sup> Như được định nghĩa tại Điều 4.45 Luật Chứng khoán 2019.

# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

## 5.2.2. Báo cáo

Pháp luật hiện hành quy định thành viên độc lập HĐQT trong công ty đại chúng có trách nhiệm lập báo cáo đánh giá hoạt động của HĐQT. HĐQT cũng phải lập báo cáo về hoạt động của thành viên độc lập HĐQT trong báo cáo hoạt động của HĐQT để đệ trình trong cuộc họp ĐHĐCĐ thường niên. Tuy nhiên, hiện còn thiếu quy định chi tiết về các nội dung cụ thể và bắt buộc đối với báo cáo của thành viên độc lập HĐQT về HĐQT và báo cáo của HĐQT về hoạt động của thành viên độc lập HĐQT.

Điều này khác với quy định về nghĩa vụ báo cáo của thành viên độc lập HĐQT trong ủy ban kiểm toán. Điều 284.1 Nghị định 155 quy định cụ thể các nội dung bắt buộc phải có trong báo cáo của thành viên độc lập HĐQT trong ủy ban kiểm toán như thù lao, chi phí hoạt động và các lợi ích khác của ủy ban kiểm toán; kết quả giám sát báo cáo tài chính, tình hình hoạt động, tình hình tài chính của công ty; kết quả đánh giá hệ thống quản trị rủi ro và kiểm soát nội bộ của công ty, các kết quả giám sát HĐQT, (tổng) giám đốc và các thành viên điều hành khác.

Việc thiếu các quy định đầy đủ đã dẫn đến thực trạng phổ biến là các hoạt động đánh giá và báo cáo về kết quả hoạt động của thành viên độc lập HĐQT và của HĐQT chỉ được thực hiện một cách đại khái, hời hợt và thiếu hiệu quả. Để nâng cao vai trò giám sát của thành viên độc lập HĐQT, cần có quy định chi tiết về các tiêu chí cụ thể và nội dung bắt buộc đối với báo cáo của thành viên độc lập HĐQT và báo cáo của HĐQT, tương tự như quy định về báo cáo của thành viên độc lập HĐQT trong ủy ban kiểm toán theo Điều 284.1 Nghị định 155.

Hơn nữa, cần có quy định về các báo cáo bất thường để nhanh chóng đánh giá việc thực hiện và hoạt động của thành viên độc lập HĐQT cũng như toàn thể HĐQT, đồng thời có các biện pháp kịp thời để khắc phục cũng như các kế hoạch để tối ưu hóa hoạt động của thành viên độc lập HĐQT và toàn thể HĐQT.

## 5.3 Đề cử và Bổ nhiệm Thành viên Độc lập HĐQT

Tính hiệu quả của thành viên độc lập HĐQT phụ thuộc nhiều vào việc lựa chọn, chất lượng và hiệu quả làm việc của thành viên độc lập HĐQT. Khi các cổ đông kiểm soát có quyền tác động đến việc đề cử và bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT, tính độc lập thực sự khó có thể được đảm bảo.

- Pháp luật hiện hành quy định cơ chế bầu dồn phiếu cho việc bổ nhiệm thành viên HĐQT tại Việt Nam. Trên thực tế, các cổ đông kiểm soát thường chi phối việc bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT và bỏ qua ý kiến của các cổ đông thiểu số. Về lâu dài, việc bỏ phiếu hai lớp để bầu thành viên độc lập HĐQT nên được áp dụng (không chỉ áp dụng đối với thành viên độc lập HĐQT sau chín năm như tại Singapore). Ví dụ, ở Israel, các thành viên HĐQT bên ngoài phải được bầu thông qua hai lần bỏ phiếu - một lần bỏ phiếu của tất cả các cổ đông và một lần bỏ phiếu của chỉ có các cổ đông thiểu số.



# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

- Ủy ban đề cử phải chịu trách nhiệm cho việc xác định và đề cử thành viên độc lập HĐQT, sau khi xem xét các kỹ năng và kinh nghiệm liên quan của họ, bên cạnh các yếu tố khác. Cần có các quy trình chính thức và minh bạch cho việc đề cử, bổ nhiệm, tái bổ nhiệm và bãi nhiệm thành viên độc lập HĐQT đối với các công ty niêm yết. Các Điều khoản tham chiếu chuẩn (Standard terms of reference) (TOR) hoặc các thỏa thuận dịch vụ nên được xây dựng và thống nhất với công ty sau khi bổ nhiệm thành viên độc lập HĐQT.
- Nguồn ứng viên thành viên độc lập HĐQT tiềm năng nên được mở rộng và tăng cường thông qua sự kết nối hoặc giới thiệu của các hiệp hội nghề nghiệp (như VNIDA hoặc VIOD) hoặc các công ty tuyển dụng chuyên nghiệp. Ở hầu hết các quốc gia, các công ty tuyển dụng chuyên nghiệp đang đóng một vai trò ngày càng đặc biệt quan trọng trong việc tuyển dụng thành viên độc lập HĐQT.

## 5.4 Bồi dưỡng Năng lực, Đào tạo và Chứng nhận cho Thành viên Độc lập HĐQT

Thành viên độc lập HĐQT cần được trang bị kiến thức chuyên môn như quản trị doanh nghiệp, tài chính, kiểm toán, pháp luật và tuân thủ, ESG và CSR; và các kỹ năng thiết yếu khác để thực hiện hiệu quả vai trò của họ cũng như cải thiện hoạt động của công ty. Để đạt được các mục đích này, các tiêu chuẩn chung bắt buộc nên được xây dựng để xác định các phẩm chất thiết yếu của thành viên độc lập HĐQT. Cần có các khóa học và chương trình đào tạo bắt buộc cho thành viên độc lập HĐQT để giúp họ đạt được và cải thiện các phẩm chất cũng như kỹ năng của mình.

Thành viên độc lập HĐQT sẽ được trao các văn bằng hoặc chứng chỉ sau khi hoàn thành các khóa học và vượt qua các kỳ thi tương ứng. Về lâu dài, pháp luật cần được sửa đổi để quy định về việc đào tạo bắt buộc đối với một số năng lực thích hợp cho thành viên độc lập HĐQT, và tất cả thành viên độc lập HĐQT nên được đào tạo toàn diện và phát triển chuyên môn liên tục (CPD) tương tự như các luật sư và các kiểm toán viên độc lập.

Theo pháp luật hiện hành, không có yêu cầu về văn bằng hoặc đào tạo chính thức để phục vụ trong HĐQT tại các doanh nghiệp Việt Nam, ngoại trừ một số yêu cầu nhất định đối với các tổ chức tài chính ngân hàng. Các thành viên HĐQT cần phải có kiến thức và kinh nghiệm để đóng góp vào công việc của HĐQT thông qua bộ kỹ năng và kinh nghiệm mà cho phép các thành viên HĐQT có thể giải quyết toàn bộ các vấn đề liên quan đến công ty và lĩnh vực mà công ty đang hoạt động. Bộ Nguyên tắc QTCT quy định Nguyên tắc 2.1 và Nguyên tắc 2.4 với các thông lệ được khuyến nghị đối với các văn bằng/chứng chỉ và việc đào tạo của các thành viên HĐQT như sau:

# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

**Nguyên tắc 2.1:** Tập thể Hội đồng Quản trị cần phải sở hữu các quan điểm, chuyên môn, kỹ năng, năng lực đa dạng và phù hợp để đóng vai trò chèo lái và giám sát công ty hiệu quả.

**Nguyên tắc 2.4:** Công ty cần phải quy định trong quy chế hoạt động của Hội đồng Quản trị và Quy chế nội bộ về Quản trị Công ty một chính sách phát triển liên tục đối với HĐQT, bao gồm chương trình định hướng cho thành viên Hội đồng Quản trị mới và cập nhật đào tạo hàng năm cho tất cả các thành viên Hội đồng Quản trị

Hiện nay tại Việt Nam, các khóa đào tạo và chương trình CPD cho các thành viên HĐQT vẫn còn hạn chế với một số ít các cơ sở đào tạo và các đơn vị chuyên môn tham gia. VIOD, một doanh nghiệp xã hội được thành lập vào năm 2018, cung cấp một số khóa đào tạo và chương trình về quản trị công ty và lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp. Để xây dựng và thúc đẩy một đội ngũ thành viên độc lập HĐQT vững mạnh, nhiều cơ quan chuyên môn và cơ sở đào tạo tư nhân nên tham gia vào việc phát triển năng lực và đào tạo cho các thành viên HĐQT nói chung và thành viên độc lập HĐQT nói riêng. Các hiệp hội nghề nghiệp mới được thành lập như VNIDA và IIA Việt Nam có thể cung cấp nhiều lựa chọn hơn về đào tạo và CPD cho thành viên độc lập HĐQT trong nước.



## 5.5 Đánh giá của HĐQT và Thành viên Độc lập HĐQT

Các quy định hiện hành về đánh giá thành quả hoạt động của HĐQT còn hạn chế. Để nâng cao chất lượng hoạt động đánh giá và xếp hạng của HĐQT, cần thúc đẩy các thông lệ tốt nhất về việc đánh giá HĐQT. Cụ thể, hoạt động của HĐQT cần được tiến hành đánh giá ở hai cấp độ, cấp độ cá nhân cho từng thành viên HĐQT, từng ủy ban của HĐQT, và cấp độ chung cho toàn thể HĐQT. Định kỳ, việc đánh giá HĐQT nên được thực hiện hoặc hỗ trợ thực hiện, bởi một công ty tư vấn bên ngoài hoặc một đơn vị chuyên môn. Bằng cách đó, thành viên độc lập HĐQT có thể làm việc song song với các đơn vị tư vấn bên ngoài và học hỏi thêm về quy trình đánh giá. Ngoài ra, trong trường hợp chủ tịch HĐQT không phải là thành viên độc lập HĐQT, thành viên độc lập HĐQT đứng đầu nên chịu trách nhiệm cho việc đánh giá hoạt động của chủ tịch HĐQT, sau khi tham khảo ý kiến của các thành viên HĐQT khác.

# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

## 5.6 Trách nhiệm Cá nhân của Thành viên Độc lập HĐQT và Bảo hiểm Trách nhiệm cho Cán bộ Quản lý

Theo Luật Doanh nghiệp 2020, thành viên HĐQT vi phạm các nghĩa vụ đại diện có trách nhiệm cá nhân hoặc trách nhiệm liên đới (với tập thể HĐQT) trong việc (i) bồi thường thiệt hại cho các tổn thất về lợi ích, (ii) hoàn trả các lợi ích đã nhận được, và (iii) bồi thường toàn bộ tổn thất cho công ty và cho bên thứ ba. Ngoài ra, theo Điều 166.1 Luật Doanh nghiệp 2020, cổ đông hoặc nhóm cổ đông sở hữu ít nhất 1% số cổ phần phổ thông của một công ty có quyền khởi kiện thành viên hội đồng để yêu cầu các quyền lợi hoặc bồi thường các tổn thất phát sinh từ các hành động sau đây của thành viên HĐQT:



Vi phạm trách nhiệm của người quản lý công ty theo quy định tại Điều 165.1 Luật Doanh nghiệp 2020;



Không thực hiện, thực hiện không đầy đủ, thực hiện không kịp thời hoặc thực hiện trái với quy định của pháp luật hoặc Điều lệ công ty, nghị quyết, quyết định của HĐQT; hoặc



Lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh, tài sản khác của công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác

# Kết luận và Kiến nghị Chính sách

Rủi ro mà thành viên độc lập HĐQT vi phạm hoặc không thực hiện nghĩa vụ ủy thác của họ cao hơn nhiều so với các thành viên HĐQT điều hành. Điều này chủ yếu là bởi vì thiếu quy định cung cấp các quyền hạn cần thiết cho các thành viên độc lập HĐQT để thực hiện vai trò và nghĩa vụ của họ.



Ngoài ra, các thành viên độc lập HĐQT không được đặt trong một vị thế thuận lợi như các thành viên điều hành khác để có được thông tin toàn diện và chuyên sâu về công ty. Điều này có thể tác động tiêu cực đến quyết định của họ. Do số lượng thành viên độc lập HĐQT chỉ chiếm một phần năm đến một phần ba HĐQT, tiếng nói của thành viên độc lập HĐQT là tương đối yếu ớt, và họ không có tác động lớn trong hầu hết các quyết định của công ty. Do đó, có thể có trường hợp thành viên độc lập HĐQT phải liên đới (cùng với HĐQT) chịu trách nhiệm về những thiệt hại phát sinh từ quyết định của HĐQT mà không hoàn toàn nằm trong tầm kiểm soát của họ.

Để bảo vệ thành viên độc lập HĐQT khỏi các trách nhiệm cá nhân phát sinh từ vi phạm của họ (vô ý và/hoặc ngoài tầm kiểm soát của họ), cần phải có một quy định yêu cầu các công ty đại chúng (hoặc ít nhất là các công ty niêm yết) mua bảo hiểm trách nhiệm giám đốc & cán bộ quản lý (D&O Liability Insurance) cho các thành viên độc lập HĐQT của họ.

## 5.7 Phát huy Vai trò Thành viên Độc lập HĐQT như một nghề nghiệp

Để phát huy vai trò và tính hiệu quả của thành viên độc lập HĐQT, các hiệp hội và tổ chức nghề nghiệp nên được khuyến khích thiết lập và duy trì một nền tảng hoặc mạng lưới để kết nối các thành viên độc lập HĐQT, đặt ra các tiêu chuẩn/tiêu chí cho thành viên độc lập HĐQT, hỗ trợ cho tiếng nói của thành viên độc lập HĐQT, tăng cường chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm của họ.

Đây là một trong những sứ mệnh của VNIDA và VNIDA đang nỗ lực để thực hiện, hướng đến mục tiêu phát huy vai trò của thành viên độc lập HĐQT như một nghề nghiệp, qua đó nâng cao hiệu quả hoạt động của thành viên độc lập HĐQT tại Việt Nam.



## Phụ lục 1 – Bảng câu hỏi

<b>I. QUY MÔ CÔNG TY</b>
<b>1. Theo vốn hóa thị trường (tỷ VND) vào ngày khóa sổ gần nhất</b>
a) Dưới 100 tỷ đồng
b) Trên 100 tỷ đồng đến 1,000 tỷ đồng
c) Trên 1,000 tỷ đồng đến 10,000 tỷ đồng
d) Trên 10,000 tỷ đồng
<b>2. Theo lợi nhuận sau thuế (tỷ VND) vào ngày khóa sổ gần nhất</b>
a) Dưới 1 tỷ đồng
b) Trên 1 tỷ đồng đến 50 tỷ đồng
c) Trên 50 tỷ đồng đến 500 tỷ đồng
d) Trên 500 tỷ đồng
<b>II. LĨNH VỰC KINH DOANH CỦA CÔNG TY</b>
<b>3.1 Loại hình Doanh nghiệp</b>
a) Công ty niêm yết
b) Công ty đại chúng (chưa niêm yết)
c) Công ty quản lý quỹ
d) Công ty chứng khoán
e) Tổ chức tín dụng
f) Lĩnh vực khác: (Vui lòng nêu rõ)
<b>3.2 Công ty đang hoạt động trong lĩnh vực</b>
a) Năng lượng
b) Nguyên vật liệu
c) Công nghiệp
d) Hàng tiêu dùng không thiết yếu
e) Hàng tiêu dùng thiết yếu
f) Chăm sóc sức khỏe
g) Tài chính
h) Dịch vụ viễn thông
i) Công nghệ thông tin
j) Dịch vụ tiện ích
k) Lĩnh vực khác: (vui lòng nêu rõ)



# Phụ lục

<b>III. CƠ CẤU QUẢN TRỊ</b>
<b>4. Công ty có</b> a) Hội đồng Quản trị, Ban Kiểm soát và Giám đốc/Tổng giám đốc b) Hội đồng Quản trị, Ủy ban Kiểm toán (trực thuộc Hội đồng) và Giám đốc/Tổng giám đốc c) Hội đồng Quản trị (có Ủy ban Kiểm toán trực thuộc), Ban Kiểm soát và Giám đốc/Tổng giám đốc
<b>IV. THÀNH PHẦN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ</b>
<b>5. Quy mô Hội đồng Quản trị (Xin nêu số lượng thành viên)</b> a) 3 – 5 b) 6 – 8 c) 9 – 11
<b>6. Chủ tịch Hội đồng Quản trị là</b> a) Chủ tịch độc lập b) Chủ tịch không điều hành c) Chủ tịch điều hành
<b>7. Các ủy ban trực thuộc Hội đồng Quản trị (chọn tất cả, nếu áp dụng)</b> a) Ủy ban chiến lược b) Ủy ban rủi ro c) Ủy ban đề cử và thù lao d) Ủy ban kiểm toán e) Ủy ban quan hệ nhà đầu tư f) Ủy ban phát triển bền vững/ESG (Môi trường, Xã hội và Quản trị) g) Khác (vui lòng nêu rõ)
<b>8. Thành phần Ủy ban Kiểm toán (gồm các thành viên HĐQT)</b> a) 0 thành viên b) 1-2 thành viên c) 3 thành viên d) Nhiều hơn 3
<b>9. Kỹ năng và chuyên môn của thành viên Ủy ban Kiểm toán (chọn tất cả, nếu áp dụng)</b> a) Kiểm toán b) Quản lý rủi ro c) Kiểm toán công nghệ thông tin d) Tuân thủ (pháp lý, thuế, v.v.) e) Công nghiệp và ESG (Môi trường, Xã hội & Quản trị) f) Khác (vui lòng nêu rõ)

# Phụ lục

<b>10. Số lượng cuộc họp của Ủy ban Kiểm toán hàng năm?</b> a) 0-3 b) 4-6 c) 7-9 d) 10-11
<b>V. THÀNH VIÊN ĐỘC LẬP HĐQT</b>
<b>11. Số lượng thành viên độc lập HĐQT (vui lòng ghi rõ số lượng)</b>
<b>12. Số lượng thành viên độc lập HĐQT là phụ nữ trong Hội đồng</b> a) 0 b) 1 c) 2 d) 3 e) nhiều hơn 3
<b>13. Số lượng thành viên độc lập là người Việt Nam: (vui lòng ghi rõ số lượng)</b>
<b>14. Sự đa dạng về độ tuổi của thành viên độc lập HĐQT</b> a) Dưới 40 tuổi b) Từ 41 đến 50 tuổi c) Từ 51 tuổi đến 60 tuổi d) Từ 61 tuổi đến 70 tuổi e) Trên 71 tuổi
<b>15. Tham dự của các thành viên độc lập HĐQT trong cuộc họp HĐQT (% số lượng cuộc họp yêu cầu)</b> a) Dưới 70% b) 71% -80% c) 81% - 90% d) 91% - 100%
<b>16. Phân bổ thành viên độc lập HĐQT vào các ủy ban thuộc Hội đồng (nêu số lượng thành viên độc lập cho từng ủy ban)</b> a) Ủy ban chiến lược: b) Ủy ban rủi ro: c) Ủy ban đề cử và thù lao: d) Ủy ban kiểm toán: e) Ủy ban quan hệ nhà đầu tư: f) Ủy ban phát triển bền vững/ESG (Môi trường, Xã hội và Quản trị): g) Khác (vui lòng nêu rõ):

# Phụ lục

**17. Kỹ năng và chuyên môn của thành viên độc lập HĐQT** (Có thể chọn nhiều hơn một chọn lựa)

- a) Tài chính
- b) Kiến thức/Kinh nghiệm ngành
- c) Quản trị Công ty
- d) Chiến lược
- e) Quản lý-Tổng hợp, vận hành, Bán hàng và tiếp thị
- f) Rủi ro
- g) Pháp chế, tuân thủ và nội quy, quy định
- h) Lao động & Công đoàn/Môi trường/Xã hội/Phát triển bền vững/ESG/CSR
- i) Khác (vui lòng nêu rõ)

**18. (Không bắt buộc) Thù lao cho thành viên độc lập HĐQT không kể chủ tịch HĐQT (người / năm)**

- a) Dưới 180 triệu đồng
- b) Từ 180 triệu đồng đến dưới 360 triệu đồng
- c) Từ 360 triệu đồng đến dưới 540 triệu đồng
- d) Từ 540 triệu đồng đến dưới 720 triệu đồng
- e) Từ 720 triệu đồng đến dưới 900 triệu đồng
- f) Trên 900 triệu đồng

**19. (Không bắt buộc) Bảo hiểm trách nhiệm cho thành viên HĐQT & cán bộ quản lý (Bảo hiểm D&O) cho các thành viên độc lập HĐQT**

- a) Có
- b) Không
- c) Đang cân nhắc

**20. (Không bắt buộc) Nguồn đề cử thành viên độc lập HĐQT?**

- a) Quan hệ cá nhân của thành viên HĐQT
- b) Đề cử bởi công ty mẹ / cổ đông có quyền kiểm soát
- c) Đơn vị tìm kiếm chuyên nghiệp
- d) Khác (vui lòng nêu rõ)

**21. (Không bắt buộc) Giữa thành viên độc lập HĐQT và công ty có ký hợp đồng lao động bằng văn bản không?**

- a) Có
- b) Không
- c) Khác (vui lòng nêu rõ)

**22. (Không bắt buộc) Số lượng thành viên độc lập HĐQT mà công ty muốn tuyển dụng trong vòng năm (5) năm tới**

- a) 2023:
- b) 2024:
- c) 2025:
- d) 2026:
- e) 2027:

# Phụ lục

<b>23. (Không bắt buộc) Kỹ năng và chuyên môn của thành viên độc lập HĐQT mà công ty mong muốn</b> a) Tài chính b) Kiến thức/Kinh nghiệm ngành c) Quản trị công ty d) Chiến lược e) Quản lý-Tổng hợp, vận hành, Bán hàng và tiếp thị f) Rủi ro g) Pháp chế, tuân thủ và nội quy, quy định h) Lao động & Công đoàn/Môi trường/Xã hội/Phát triển bền vững/ESG/CSR i) Khác (vui lòng ghi rõ)
<b>24. (Không bắt buộc) Thời gian tham gia đào tạo cập nhật kiến thức chuyên môn (giờ CPE / CPD) mỗi năm của thành viên độc lập HĐQT là bao nhiêu?</b> a) Dưới 16 giờ b) Từ 16 giờ đến dưới 24 giờ c) Từ 24 giờ đến dưới 32 giờ d) Trên 32 giờ
<b>VI. THÔNG TIN CÔNG TY VÀ NGƯỜI THAM GIA KHẢO SÁT</b>
<b>25. Tên Công ty:</b>
<b>26. Thông tin Người tham gia khảo sát</b>
<b>Họ và tên</b>
<b>Chức danh</b> a) Người phụ trách QTCT b) Thư ký Công ty / Thư ký HĐQT c) Thành viên HĐQT d) Khác (vui lòng ghi rõ)
<b>Điện thoại</b>
<b>Email</b>

# Phụ lục

## Phụ lục 2 - số lượng mẫu khảo sát theo ngành

STT	ICB-NGÀNH CẤP 2	SỐ LƯỢNG CÔNG TY	VỐN HÓA			DOANH THU THUẦN			LỢI NHUẬN		
			10/31/2022	% TỔNG SỐ	TB MỖI CÔNG TY	2021	% TỔNG SỐ	TB MỖI CÔNG TY	2021	% TỔNG SỐ	TB MỖI CÔNG TY
			TỶ USD	%	TỶ USD	TỶ USD	%	TỶ USD	TỶ USD	%	TỶ USD
1	Ngân hàng	19	51.7	31.0%	2.7	17.9	16.0%	0.9	5.7	39.4%	0.30
2	Bất động sản	74	37.3	22.4%	0.5	13.8	12.3%	0.2	2.3	15.8%	0.03
3	Thực phẩm & Đồ uống	43	20.0	12.0%	0.5	12.5	11.2%	0.3	1.2	8.5%	0.03
4	Tiện ích	44	13.4	8.0%	0.3	9.0	8.1%	0.2	0.8	5.7%	0.02
5	Hóa chất	35	5.8	3.5%	0.2	5.0	4.5%	0.1	0.6	4.3%	0.02
6	Tài nguyên cơ bản	37	5.6	3.4%	0.2	13.5	12.1%	0.4	1.9	12.7%	0.05
7	Xây dựng & Vật liệu	91	4.8	2.9%	0.1	6.4	5.7%	0.1	0.3	2.3%	0.00
8	Hàng & Dịch vụ Công nghiệp	66	4.5	2.7%	0.1	5.1	4.6%	0.1	0.5	3.1%	0.01
9	Bán lẻ	13	4.1	2.5%	0.3	8.2	7.4%	0.6	0.3	1.8%	0.02
10	Dịch vụ tài chính	26	3.9	2.3%	0.1	1.8	1.6%	0.1	0.6	4.5%	0.02
11	Công nghệ thông tin	12	3.8	2.3%	0.3	2.0	1.8%	0.2	0.2	1.7%	0.02
12	Du lịch & Giải trí	12	3.8	2.3%	0.3	1.8	1.6%	0.1	(0.5)	-3.6%	(0.04)
13	Hàng Cá nhân & Gia dụng	25	2.1	1.3%	0.1	2.6	2.3%	0.1	0.2	1.1%	0.01
14	Bảo hiểm	6	2.0	1.2%	0.3	2.0	1.8%	0.3	0.1	0.9%	0.02
15	Dầu khí	4	1.9	1.1%	0.5	7.1	6.4%	1.8	0.1	0.9%	0.03
16	Y tế	17	1.2	0.7%	0.1	1.1	1.0%	0.1	0.1	0.6%	0.01
17	Ô tô & Phụ tùng	10	0.5	0.3%	0.1	1.6	1.4%	0.2	0.0	0.3%	0.00
18	Truyền thông	10	0.1	0.0%	0.0	0.1	0.1%	0.0	0.0	0.0%	0.00
<b>Tổng</b>		<b>544</b>	<b>166.6</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.3</b>	<b>111.7</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.2</b>	<b>14.6</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.03</b>
<b>% Tổng (HOSE+HNX)</b>		<b>70.2%</b>	<b>96.7%</b>			<b>92.1%</b>			<b>96.0%</b>		



# Phụ lục

## PHỤ LỤC 3 – DANH MỤC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

1. Luật Công ty số 47-LCT/HĐNN8 ngày 21/12/1990 (“**Luật Công ty 1990**”);
2. Luật Doanh nghiệp tư nhân số 48-LCT/HĐNN8 ngày 21/12/1990 (“**Luật Doanh nghiệp Tư nhân 1990**”);
3. Luật Doanh nghiệp số 13/1999/QH10 ngày 12/6/1999 (“**Luật Doanh nghiệp 1999**”);
4. Luật Doanh nghiệp số 60/2005/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2005 (“**Luật Doanh nghiệp 2005**”);
5. Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH13 ngày 26/11/2014 (“**Luật Doanh nghiệp 2014**”);
6. Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020 (“**Luật Doanh nghiệp 2020**”);
7. Luật Chứng khoán số 70/2006/QH11 ngày 29 tháng 6 năm 2006, được sửa đổi bởi Luật số 62/2010/QH12 ngày 24 tháng 11 năm 2010 (“**Luật Chứng khoán 2006**”);
8. Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 ngày 26/11/2019 (“**Luật Chứng khoán 2019**”);
9. Luật các tổ chức tín dụng số 47/2010/QH12 ngày 16 tháng 6 năm 2010, được sửa đổi bởi Luật số 17/2017/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2017 (“**Luật các Tổ chức Tín dụng 2010**”);
10. Luật Kinh doanh bảo hiểm số 08/2022/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2022 có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2023 (“**Luật Kinh doanh Bảo hiểm 2022**”);
11. Nghị định số 71/2017/NĐ-CP ngày 6/6/2017 hướng dẫn về QTCT áp dụng đối với công ty đại chúng (“**Nghị định 71**”);
12. Nghị định số 05/2019/NĐ-CP ngày 21/01/2019 về kiểm toán nội bộ (“**Nghị định 05**”);
13. Nghị định số 88/2019/NĐ-CP ngày 14/11/2019 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực tiền tệ và ngân hàng, được sửa đổi bởi Nghị định số 143/2021/NĐ-CP ngày 31/12/2021 (“**Nghị định 88**”);
14. Nghị định số 155/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 hướng dẫn thi hành Luật Chứng khoán 2019 (“**Nghị định 155**”);
15. Nghị định số 156/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán, được sửa đổi bởi Nghị định số 128/2021/NĐ-CP ngày 30/12/2021 (“**Nghị định 156**”);
16. Thông tư số 96/2020/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 16/11/2020 hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán (“**Thông tư 96**”);
17. Thông tư số 99/2020/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 16/11/2020 hướng dẫn hoạt động của công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán (“**Thông tư 99**”);
18. Thông tư số 116/2020/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 31/12/2020 hướng dẫn một số điều về quản trị doanh nghiệp theo Nghị định 155 (“**Thông tư 116**”);
19. Thông tư số 121/2012/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 26/7/2012 quy định về quản trị doanh nghiệp áp dụng đối với công ty đại chúng đã được bãi bỏ vào ngày Nghị định 71 (1/8/2017) có hiệu lực thi hành (“**Thông tư 121**”); và
20. Quyết định số 12/2007/QĐ-BTC của Bộ Tài chính ngày 13/3/2007 ban hành Quy chế Quản trị Công ty áp dụng đối với công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán/Trung tâm giao dịch chứng khoán đã hết hiệu lực thi hành (“**Quyết định 12**”).

# Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm

Báo cáo này do Công ty Cổ phần FiinGroup Việt Nam (“FiinGroup”) và Hội Thành viên độc lập Hội đồng quản trị doanh nghiệp Việt Nam (VNIDA) soạn lập chỉ mang tính chất tham khảo. Báo cáo này không khuyến nghị mua, bán hay nắm giữ bất kỳ cổ phiếu hay giao dịch cụ thể nào.

Thông tin trong báo cáo này, bao gồm dữ liệu, biểu đồ, bảng, phân tích và nhận định, chỉ được sử dụng để tham khảo và bạn đọc tự chịu rủi ro. FiinGroup và VNIDA sẽ không chịu trách nhiệm đối với bất kỳ tổn thất hoặc hậu quả nào có thể xảy ra do việc sử dụng thông tin trong báo cáo này.

Báo cáo này có thể thay đổi mà không cần thông báo trước. Nội dung và các ý kiến trong báo cáo này có thể bị thay đổi hoặc lỗi thời tùy theo tình hình thực tế và các thông tin bổ sung mà chúng tôi có được. FiinGroup và VNIDA sẽ không chịu trách nhiệm cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung nội dung theo những thay đổi đó.

Tất cả thông tin trong báo cáo này được tổng hợp và xử lý dựa trên thông tin công khai và các nguồn khác do FiinGroup và VNIDA thu thập, chúng tôi chưa có thủ tục xác minh độc lập về tính chính xác, đầy đủ, phù hợp để sử dụng và chúng tôi không cam kết về tính chính xác của thông tin.

FiinGroup và VNIDA giữ bản quyền đối với báo cáo này và toàn bộ nội dung trong báo cáo. Báo cáo này được bảo vệ theo các quy định của pháp luật về quyền tác giả tại Việt Nam và các quốc gia khác theo công ước quốc tế giữa Việt Nam và các quốc gia khác.

Không nội dung nào bao gồm dữ liệu, biểu đồ, bảng, mô hình và nhận định trong tài liệu này có thể được sao chép, nhân bản, sửa đổi, thương mại hóa hoặc xuất bản toàn bộ hoặc một phần, theo bất kỳ cách nào mà không có sự đồng ý của FiinGroup và VNIDA