

**ỦY BAN CHUYÊN MÔN VÀ KỸ THUẬT  
HỘI THÀNH VIÊN ĐỘC LẬP HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP VIỆT NAM (VNIDA)**

Hà Nội, ngày 28 tháng 8 năm 2023

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG  
HOẠT ĐỘNG CỦA THÀNH VIÊN ĐỘC LẬP HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

**1. Cơ sở pháp lý về hoạt động của Thành viên độc lập Hội đồng quản trị**

Thành viên độc lập Hội đồng quản trị (“**TVĐL HĐQT**”) được hiểu là thành viên Hội đồng quản trị, đáp ứng các tiêu chuẩn và điều kiện làm thành viên độc lập Hội đồng quản trị (“**HĐQT**”) theo quy định của pháp luật.

**1.1. TVĐL HĐQT trong mô hình tổ chức quản trị công ty**

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, công ty cổ phần có thể được tổ chức quản lý và hoạt động theo mô hình quản trị một lớp (bao gồm Đại hội đồng cổ đông (“**ĐHĐCĐ**”), HĐQT và Giám đốc (“**GD**”) / Tổng Giám đốc (“**TGD**”)) hoặc mô hình quản trị hai lớp (bao gồm ĐHĐCĐ, HĐQT, Ban Kiểm soát (“**BKS**”) và GD / TGD).

Đối với mô hình quản trị một lớp, việc bổ nhiệm TVĐL HĐQT trong HĐQT là bắt buộc. Trong khi đó, đối với mô hình quản trị hai lớp, việc bổ nhiệm TVĐL HĐQT chỉ áp dụng với một số loại hình công ty đặc thù. Cụ thể như sau:

- (i) Các công ty cổ phần thông thường<sup>1</sup>, công ty bảo hiểm được thành lập dưới hình thức công ty cổ phần<sup>2</sup> và công ty đại chúng chưa niêm yết<sup>3</sup> được lựa chọn hoạt động theo mô hình quản trị một lớp hoặc mô hình quản trị hai lớp. Các loại hình công ty này không phải bổ nhiệm TVĐL HĐQT nếu lựa chọn mô hình quản trị hai lớp.
- (ii) Các công ty đại chúng niêm yết<sup>4</sup>, công ty quản lý quỹ<sup>5</sup> và tổ chức tín dụng (“**TCTD**”)<sup>6</sup> phải bắt buộc hoạt động theo mô hình quản trị công ty hai lớp và đồng thời, phải bổ nhiệm TVĐL HĐQT trong HĐQT mặc dù các công ty đó đã có BKS.

**1.2. Số lượng và tỷ lệ TVĐL HĐQT trong cơ cấu HĐQT**

Đối với mô hình quản trị công ty một lớp: HĐQT công ty phải có ít nhất 20% (một phần

---

<sup>1</sup> Điểm b khoản 2 Điều 137 Luật Doanh nghiệp 2020.  
<sup>2</sup> Điểm b khoản 1 Điều 79 Luật Kinh doanh bảo hiểm 2022.  
<sup>3</sup> Điểm a khoản 1 Điều 32 Luật Chứng khoán 2019.  
<sup>4</sup> Khoản 4 Điều 276 Nghị định 155.  
<sup>5</sup> Điều 3 và Phụ lục XII, Thông tư 99.  
<sup>6</sup> Khoản 1 Điều 62 Luật CTCTD hiện hành.

năm) tổng số thành viên là TVĐL HĐQT<sup>7</sup>.

Đối với mô hình quản trị công ty hai lớp:

(i) Đối với công ty cổ phần đại chúng đã niêm yết: HĐQT công ty phải có<sup>8</sup>:

- 01 TVĐL HĐQT trong trường hợp HĐQT có từ 03 đến 05 thành viên;
- 02 TVĐL HĐQT trong trường hợp HĐQT có từ 06 đến 08 thành viên; và
- 03 TVĐL HĐQT trong trường hợp HĐQT có từ 09 đến 11 thành viên.

(ii) Đối với các TCTD hoạt động theo mô hình công ty cổ phần: HĐQT của TCTD phải có ít nhất 01 TVĐL HĐQT. Ngoài ra, HĐQT của TCTD phải có ít nhất một phần hai tổng số thành viên là TVĐL HĐQT và thành viên không phải là người điều hành TCTD<sup>9</sup>.

### **1.3. Nhiệm kỳ của TVĐL HĐQT**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 154 Luật Doanh nghiệp 2020, một cá nhân chỉ được bầu làm TVĐL HĐQT trong HĐQT của một công ty không quá hai (2) nhiệm kỳ liên tục. 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 tục 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). Điều khoản này cũng 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 TVĐL HĐQT là không quá mười (10) năm. Quy chế này áp dụng đối với mọi công ty cổ phần, bao gồm cả công ty cổ phần đại chúng và chưa đại chúng hay doanh nghiệp kinh doanh bảo hiểm theo hình thức công ty cổ phần.

Đối với các TCTD, Luật Các TCTD hiện hành không có quy định riêng về nhiệm kỳ của TVĐL HĐQT. Nhiệm kỳ của thành viên HĐQT của TCTD theo nhiệm kỳ của HĐQT. Thành viên HĐQT có thể được bầu hoặc bổ nhiệm lại với số nhiệm kỳ không hạn chế<sup>10</sup>. Tuy nhiên, điểm đ khoản 2 Điều 50 Luật CTCTD hiện hành quy định rằng TVĐL HĐQT không được là người quản lý (bao gồm thành viên HĐQT) tại bất kỳ thời điểm nào trong năm (05) năm liền kề trước đó. Điều này có nghĩa là một TVĐL HĐQT của TCTD không được làm TVĐL HĐQT của TCTD đó trong hai nhiệm kỳ liên tục.

### **1.4. Tiêu chuẩn và điều kiện đối với TVĐL HĐQT**

#### **1.4.1. Tiêu chuẩn và điều kiện chung đối với thành viên HĐQT**

TVĐL HĐQT phải đáp ứng các tiêu chuẩn áp dụng chung đối với thành viên HĐQT.

<sup>7</sup> Điểm b khoản 1 Điều 137 Luật Doanh nghiệp 2020.

<sup>8</sup> Khoản 4 Điều 276 Nghị định 155.

<sup>9</sup> Khoản 1 Điều 62 Luật CTCTD hiện hành.

<sup>10</sup> Khoản 2 Điều 43 Luật CTCTD hiện hành.

- Đối với các công ty cổ phần nói chung (bao gồm cả công ty đại chúng và công ty chưa đại chúng), các điều kiện và tiêu chuẩn chung đối với thành viên HĐQT được quy định tại khoản 1 Điều 155 Luật Doanh nghiệp 2020.
- Đối với doanh nghiệp kinh doanh bảo hiểm hoạt động theo mô hình công ty cổ phần, điều kiện và tiêu chuẩn đối với thành viên HĐQT được quy định tại các khoản 1, 2 Điều 81 Luật Kinh doanh bảo hiểm 2022.
- Đối với các TCTD hoạt động theo mô hình công ty cổ phần, tiêu chuẩn và điều kiện đối với thành viên HĐQT được quy định tại khoản 1 Điều 50 Luật CTCTD hiện hành.

#### 1.4.2. Tiêu chuẩn và điều kiện riêng về “tính độc lập” của TVĐL HĐQT

TVĐL HĐQT phải đáp ứng thêm các tiêu chuẩn và điều kiện về tính độc lập.

- Đối với các công ty cổ phần, bao gồm cả công ty đại chúng và công ty chưa đại chúng, doanh nghiệp kinh doanh bảo hiểm hoạt động theo mô hình công ty cổ phần, năm (5) điều kiện và tiêu chuẩn về tính độc lập của TVĐL HĐQT bao gồm<sup>11</sup>:
  - (i) Không phải là người đang làm việc cho công ty, công ty con của công ty; không phải là người đã từng làm việc cho công ty, công ty con của công ty ít nhất trong ba (03) năm liền trước đó;
  - (ii) 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;
  - (iii) Không phải là người có vợ hoặc chồng, cha đẻ, cha nuôi, mẹ đẻ, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột là cổ đông lớn của công ty; là người quản lý của công ty hoặc công ty con của công ty;
  - (iv) 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
  - (v) Không phải là người đã từng làm thành viên HĐQT, BKS của công ty ít nhất trong năm (05) năm liền trước đó.
- Đối với các TCTD hoạt động theo mô hình công ty cổ phần, năm (5) điều kiện và tiêu chuẩn về tính độc lập của TVĐL HĐQT bao gồm<sup>12</sup>:
  - (i) Không phải là người đang làm việc cho chính TCTD hoặc công ty con của TCTD đó hoặc đã làm việc cho chính TCTD hoặc công ty con của TCTD đó trong ba (03) năm liền kề trước đó;

<sup>11</sup> Khoản 2 Điều 155 Luật Doanh nghiệp 2020.

<sup>12</sup> Khoản 2 Điều 50 Luật CTCTD hiện hành.

- (ii) Không phải là người hưởng lương, thù lao thường xuyên của TCTD ngoài những khoản phụ cấp của thành viên HĐQT được hưởng theo quy định;
- (iii) 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 TCTD, người quản lý hoặc thành viên BKS của TCTD hoặc công ty con của TCTD;
- (iv) 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 TCTD; không cùng người có liên quan sở hữu từ năm phần trăm (5%) vốn điều lệ hoặc vốn cổ phần có quyền biểu quyết trở lên của TCTD; và
- (v) Không phải là người quản lý, thành viên BKS của TCTD tại bất kỳ thời điểm nào trong 05 năm liền kề trước đó.

## 2. Thực trạng hoạt động của TVĐL hiện nay

Hiện nay, quy định của pháp luật Việt Nam về TVĐL HĐQT trong quản trị công ty cổ phần mới chỉ bao gồm các tiêu chuẩn, điều kiện riêng và một số vấn đề như nhiệm kỳ, số lượng thành viên như đã liệt kê ở trên, mà chưa có thêm các hướng dẫn hoặc yêu cầu cụ thể hơn. Việc thực thi trách nhiệm và bổn phận của các thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng phụ thuộc nhiều vào ý thức cũng như năng lực của từng cá nhân và trình độ quản trị của từng công ty.

Qua khảo sát, tham khảo các ý kiến chuyên gia và các hội viên VNIDA, Ủy ban Chuyên môn và Kỹ thuật (“**UBCMKT**”) ghi nhận một số bất cập liên quan đến thực tiễn vận hành của HĐQT trong các công ty cổ phần cần được xem xét để có giải pháp hữu hiệu nhằm tăng chất lượng hoạt động của thành viên HĐQT cũng như TVĐL HĐQT, nâng cao hiệu quả quản trị tại các công ty cổ phần, cụ thể như sau:

### 2.1. Về quy định và hướng dẫn chuyên môn, chuẩn mực đạo đức, ứng xử

2.1.1. Việc đáp ứng các điều kiện và tiêu chuẩn cơ bản theo quy định pháp luật hiện hành chưa đồng nghĩa với việc các TVĐL HĐQT có đủ năng lực và đảm bảo tính chuyên nghiệp (đạo đức nghề nghiệp) cần thiết.

- Các TVĐL HĐQT tại các công ty cổ phần hiện nay được các cổ đông/nhóm cổ đông sở hữu từ 10% đề cử và được bầu theo nguyên tắc dồn phiếu nhưng thực tế chưa có một cơ chế hiệu quả để quản lý, đánh giá, cung cấp kiến thức, kỹ năng để thực hiện chức năng, nhiệm vụ, bổn phận cũng như có sự đảm bảo cam kết của một TVĐL HĐQT với các cổ đông.
- Trong thực tiễn, có nhiều lý do để HĐQT hoặc Ban Giám đốc / Ban Điều hành muốn tạo áp lực lên TVĐL HĐQT để thông qua một quyết sách nào đó chưa chắc có lợi cho công ty và/hoặc có lợi cho tất cả cổ đông. Tuy

nhiên, sẽ có những thành viên không đủ năng lực (kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm) hoặc cũng có những thành viên có đủ trình độ, kiến thức nhưng lại thiếu bản lĩnh, tính độc lập khách quan để đưa ra ý kiến đúng đắn.

- Một số ý kiến được ghi nhận rằng có tồn tại nhận thức việc TVĐL HĐQT có ý kiến hay không có ý kiến cũng không quan trọng, dẫn tới sự đóng góp cho các quyết sách của HĐQT trong quản trị công ty của TVĐL HĐQT hết sức mờ nhạt. Nghị quyết của HĐQT được thông qua dựa trên đa số về mặt hình thức trong đó TVĐL HĐQT có thể bỏ phiếu thông qua vì nể nang hoặc theo "chỉ đạo", hoặc thậm chí chỉ để hợp thức hóa.

#### 2.1.2. Chưa có quy định, hướng dẫn về chuẩn mực, quy tắc đạo đức, ứng xử của các thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng

- Hiện tại chưa có quy định nào quy định về chuẩn mực đạo đức đối với các thành viên HĐQT, đặc biệt là TVĐL HĐQT, nên trong quá trình thực thi bổn phận và trách nhiệm không tránh khỏi rủi ro phát sinh liên quan đến các vấn đề về vi phạm đạo đức. Khi không có quy định về chuẩn mực đạo đức, quy tắc ứng xử chi phối, TVĐL HĐQT có thể có sự thông đồng hoặc tư lợi để thông qua những vấn đề không có lợi cho công ty hay toàn bộ các cổ đông mà chỉ có lợi cho một nhóm cổ đông cụ thể, thậm chí có thể có các trường hợp vi phạm pháp luật để đạt được mục đích của nhóm lợi ích.
- Do chưa có quy định về khung năng lực cũng như quy định, hướng dẫn về chuẩn mực đạo đức nên việc lựa chọn, giới thiệu và đề cử chuyên gia vào các vị trí TVĐL HĐQT tại các công ty cổ phần chỉ mang tính hình thức, không đi vào bản chất; vì vậy việc đề cử và bổ nhiệm TVĐL HĐQT ở một số công ty cũng chỉ như "đánh trống ghi tên" chứ không thực sự tham gia vào hoạt động của HĐQT.

## 2.2. Về nhận thức đối với vai trò, trách nhiệm và yêu cầu năng lực của các thành viên HĐQT / TVĐL HĐQT (từ nhiều phía)

### 2.2.1. Tâm lý nể nang, quan hệ quen biết, tham gia cho có đủ số lượng

#### a. Từ phía cổ đông và doanh nghiệp

Nhiều cổ đông và lãnh đạo các công ty cổ phần chưa nhận thức rõ về sự cần thiết phải có TVĐL HĐQT; có sự khác biệt về nhận thức, đánh giá vai trò của TVĐL HĐQT giữa các công ty dẫn đến việc đề cử hoặc bầu TVĐL HĐQT chỉ mang tính hình thức, đối phó như đã đề cập ở trên. Điều đó dẫn đến việc họ thường tìm người có quan hệ quen thân, các cổ đông "lớn" mời hoặc tiến cử người "quen" cho đủ số lượng, miễn là TVĐL HĐQT được bầu không gây rắc rối hay phản biện nhiều.

Khảo sát cũng ghi nhận một số công ty cổ phần còn chưa chú trọng vào việc tìm người có năng lực thực sự mà mới dừng lại ở việc thực hiện yêu cầu của pháp luật cho mục đích tuân thủ. Thậm chí chấp nhận chịu phạt chứ không đi tìm người đủ năng lực hay đề cử người phù hợp do lo ngại việc bất đồng ý kiến, trong khi các cổ đông nhỏ cũng chưa nhận thức được hết về vai trò, thẩm quyền và ảnh hưởng quan trọng của TVĐL HĐQT hoặc chưa thực sự tin tưởng vào cơ chế, năng lực và đặc biệt là tính chuyên nghiệp của TVĐL HĐQT.

b. Từ phía TVĐL HĐQT

Kết quả khảo sát và thực tế trên thị trường cũng ghi nhận có trường hợp vì quen biết, cả nể nên nhận lời tham gia làm TVĐL HĐQT hoặc nhiều khi chỉ để có được danh tiếng cũng như động cơ tài chính, nhưng chưa có được nhận thức đầy đủ về trách nhiệm, bổn phận và nghĩa vụ của một TVĐL HĐQT cũng như những rủi ro mà thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng sẽ phải đối mặt. Một số khác thì chưa chú trọng đến tư cách và tính chuyên nghiệp cũng như các kiến thức và năng lực chuyên môn cần thiết phải có để có thể thực hiện đúng vai trò, chức năng, nhiệm vụ của mình.

2.2.2. Chưa có nhiều vụ việc và/hoặc hành động pháp lý từ phía các cổ đông đối với trách nhiệm và bổn phận của thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng

Qua khảo sát cho thấy, chưa có nhiều trường hợp các cổ đông, đặc biệt là các cổ đông/nhóm cổ đông nắm giữ từ một phần trăm (1%) trở lên, thực hiện quyền của mình khi có các vụ việc có thể gây thiệt hại cho họ. Cụ thể là việc chất vấn và khiếu kiện việc trách nhiệm của các thành viên HĐQT và của người quản lý công ty. Trên thực tế trong thời gian qua, có một số vụ việc xảy ra liên quan đến trách nhiệm của TVĐL HĐQT trong quản trị công ty đại chúng làm ảnh hưởng bất lợi đến giá trị cổ phiếu, đến kết quả hoạt động của công ty nhưng chưa thấy những câu hỏi đặt ra về việc thực thi trách nhiệm và bổn phận của thành viên HĐQT cũng như TVĐL HĐQT đối với công ty và với cổ đông.

**2.3. Tâm thế, quan ngại và hành xử của các thành viên HĐQT và TVĐL HĐQT**

2.3.1. Tâm lý e ngại cổ đông lớn

- Nhu cầu đề cử và bầu các TVĐL HĐQT cho các công ty cổ phần đại chúng nói chung và công ty cổ phần đại chúng niêm yết còn rất lớn. Tuy nhiên, do sự khác biệt về nhận thức và tiêu chuẩn TVĐL HĐQT nên việc tìm kiếm/bổ nhiệm TVĐL HĐQT ở nhiều công ty cổ phần đại chúng còn chưa đáp ứng yêu cầu. Việc tìm kiếm và đề cử ứng viên cho TVĐL HĐQT đang được mặc định là quyền và trách nhiệm của cổ đông chi phối, hoặc

dựa trên thương thảo giữa các cổ đông lớn, kể cả các trường hợp có các cổ đông tổ chức như các quỹ đầu tư trong cơ cấu cổ đông của công ty.

- Kể cả trong trường hợp công ty cổ phần là doanh nghiệp Nhà nước hoặc cổ đông lớn, cổ đông tổ chức (như công ty mẹ hoặc Tập đoàn) thì vai trò “người đại diện phần vốn góp” cũng không có nhiều ảnh hưởng đáng kể đến việc đề cử và bầu TVĐL HĐQT. Quyền vẫn được hiểu là nằm trong tay cổ đông chi phối, chứ không phải ở người đại diện vốn và TVĐL HĐQT có sự e ngại nhất định khi đã được đề cử và được bầu. Tính độc lập trong việc ra các quyết định của TVĐL HĐQT ít nhiều bị ảnh hưởng.
- Thực tế cũng ghi nhận nhiều trường hợp các thành viên HĐQT bao gồm cả TVĐL HĐQT (không đại diện phần vốn góp) đang đảm nhiệm những vị trí điều hành (có thể không phải vị trí người quản lý) của công ty mẹ hoặc cổ đông lớn cũng được đề cử và bầu vào HĐQT của công ty con, công ty có cổ phần được sở hữu. Sẽ rất khó cho những thành viên HĐQT này, đặc biệt là các TVĐL HĐQT, thực thi trách nhiệm của thành viên HĐQT theo đúng các nguyên tắc quản trị công ty tốt, vì lợi ích của công ty và của tất cả cổ đông, thậm chí có thể không bảo đảm được các tiêu chuẩn và điều kiện về tính độc lập của TVĐL HĐQT.
- Có nhiều trường hợp các TVĐL HĐQT (hoặc các thành viên HĐQT khác được đề cử) vì các áp lực và tâm lý trên mà bỏ phiếu thông qua các nghị quyết theo yêu cầu hoặc theo định hướng của cổ đông chi phối.

### 2.3.2. Thiếu tự tin và thiếu trách nhiệm

- Ngoài tâm lý nể nang do quen thân hay “được đề cử” như nêu ở trên thì cũng có nhiều trường hợp TVĐL HĐQT không tự tin về hiểu biết và chuyên môn của mình về quản trị công ty và về hoạt động của công ty để thực thi hiệu quả vai trò, trọng trách và bổn phận của một thành viên HĐQT.

Nhiều TVĐL HĐQT nói riêng và thành viên HĐQT nói chung do được “nhờ cậy” hoặc được “giao việc” cũng không có đủ thời gian để chuyên tâm phục vụ công ty theo đúng vai trò được kỳ vọng.

- Một số trường hợp khác thì các TVĐL HĐQT nói riêng và thành viên HĐQT nói chung lại có những lợi ích cá nhân hoặc các động cơ khác có thể xung đột với lợi ích công ty hoặc lợi ích của tất cả cổ đông. Việc thiếu vắng quy định hoặc không tu dưỡng về chuẩn mực đạo đức và ứng xử có thể làm gia tăng nguy cơ xung đột lợi ích hoặc thiếu trách nhiệm của thành viên HĐQT.

## 2.4. **Các hạn chế khác đối với TVĐL nói riêng và thành viên HĐQT nói chung**

Ngoài các hạn chế, khó khăn ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của TVĐL HĐQT như được chỉ ra ở trên, khảo sát từ các hội viên VNIDA và thị trường cũng cho thấy những khó khăn và hạn chế khác cản trở việc TVĐL và thành viên HĐQT thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ, bổn phận và có năng lực phù hợp với các nguyên tắc và thông lệ quản trị công ty tốt, như là:

- Các thành viên HĐQT gồm cả TVĐL HĐQT đối mặt với rủi ro pháp lý cao nhưng chưa có cơ chế bảo vệ hiệu quả về trách nhiệm tài chính nên chưa đủ tự tin để tham gia ứng cử hoặc để có tiếng nói bảo vệ quan điểm của mình trong vai trò thành viên HĐQT.
- Thù lao trả cho các thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng nhiều trường hợp ở mức chưa thỏa đáng, vì vậy chưa khuyến khích được các thành viên HĐQT phát huy hay quan tâm nhiều đến hoạt động của công ty. Vẫn còn tâm lý làm “cho xong” hoặc vì những động cơ khác phía sau, thậm chí có thể có những đánh đổi về lợi ích cá nhân.
- Các thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng không có được chỗ dựa về chuyên môn, về pháp lý để có được sự tự tin, sự ủng hộ cũng đang là một rào cản để có được hiệu quả và vị thế cần thiết trong thực thi sứ mệnh của mình.

### **3. Giải pháp và kiến nghị**

Để có đầy đủ cơ sở pháp lý cũng như các cơ chế, hướng dẫn, quy chuẩn bảo đảm việc thực thi hiệu quả vai trò, trách nhiệm và bổn phận của các TVĐL HĐQT, qua đó mang lại hiệu quả thực sự trong quản trị công ty cổ phần, UBCMKT kiến nghị VNIDA sớm đề xuất đến các cơ quan quản lý Nhà nước, các bên có lợi ích liên quan đối với vai trò và sứ mệnh của VNIDA để giải quyết những vấn đề đã phân tích ở trên như sau:

- 3.1.** Kết nối và hợp tác với các tổ chức chuyên nghiệp trong nước để cùng thúc đẩy quản trị công ty hiệu quả theo các thông lệ tốt bao gồm nhưng không giới hạn bởi các tổ chức như Phân viện Kiểm toán nội bộ Quốc tế tại Việt Nam (IIA Việt Nam), Câu lạc bộ Giám đốc Tài chính CFO Việt Nam (CFO Việt Nam), Viện CFA (CFA Institute), Hiệp Hội Kế toán Công Chứng Anh Quốc (ACCA), v.v;
- 3.2.** Kết nối mạng lưới các hội viên VNIDA đang đảm nhiệm vai trò thành viên HĐQT nói chung và TVĐL HĐQT nói riêng, hoặc quan tâm đến vị trí, mong muốn trở thành thành viên HĐQT trong tương lai để cùng chia sẻ và tham vấn chuyên môn, đồng thời thiết lập cơ chế quản lý chất lượng, tuân thủ và chấp hành các quy định cũng như thông lệ về thành viên HĐQT và TVĐL HĐQT;
- 3.3.** Soạn thảo và ban hành Khung Năng Lực Thành Viên Độc Lập Hội Đồng Quản Trị (Competency Framework), Bộ Quy tắc Ứng xử Nghề nghiệp (Code of Conduct) đối với Thành Viên Độc Lập Hội Đồng Quản Trị, cùng các bộ tài liệu chuyên môn khác cho mục đích tham chiếu của các thành viên HĐQT, TVĐL HĐQT, các nhà đầu tư, các cổ đông,



các cơ quan quản lý, các tổ chức đào tạo chuyên môn về quản trị công ty cũng như hướng dẫn chuyên môn cho HĐQT hiệu quả v.v. và thực hiện việc giám sát tuân thủ các quy tắc, tài liệu chuyên môn đó;

- 3.4.** Tổ chức các chương trình nâng cao và phát triển năng lực, hoạt động chia sẻ thông lệ tốt và kinh nghiệm, các sự kiện thúc đẩy quản trị công ty tốt v.v. cho hội viên VNIDA và các bên có liên quan đến hoạt động quản trị công ty, đặc biệt là quản trị công ty cổ phần đại chúng trên thị trường chứng khoán;
- 3.5.** Xây dựng và đề xuất thúc đẩy “nghề nghiệp” thành viên HĐQT và TVĐL HĐQT tiệm cận các tiêu chuẩn quốc tế và được pháp luật thừa nhận với các bằng cấp / chứng chỉ chuyên môn như “Thành viên Hội đồng quản trị chuyên nghiệp”, “Thành viên độc lập Hội đồng quản trị chuyên nghiệp” với các cơ chế đánh giá, giám sát về chuyên môn;
- 3.6.** Tiếp tục đề xuất, kiến nghị và tham mưu với các cơ quan quản lý Nhà nước trong việc hoạch định và hoàn thiện các chính sách cũng như khung pháp lý cần thiết v.v; và
- 3.7.** Thúc đẩy chính sách bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp D&O, đẩy mạnh vai trò của Hiệp hội nghề nghiệp như VNIDA hướng tới thiết lập cơ chế đảm bảo cho các TVĐL HĐQT có đầy đủ sự hỗ trợ từ phía Hiệp hội nghề nghiệp cũng như công ty để thực hiện vai trò của mình.

## Phụ lục

### Danh mục Văn bản Pháp luật

1. Luật Các Tổ chức tín dụng số 47/2010/QH12 ngày 16 tháng 6 năm 2010 của Quốc hội, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 17/2017/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội ("**Luật CTCTD hiện hành**");
2. Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp số 69/2014/QH13 ngày 26 tháng 11 năm 2014 của Quốc hội, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 35/2018/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2018 của Quốc hội ("**Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước**");
3. Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 ngày 26 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội ("**Luật Chứng khoán 2019**");
4. Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17 tháng 6 năm 2020 của Quốc hội, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 03/2022/QH15 ngày 11 tháng 01 năm 2022 của Quốc hội ("**Luật Doanh nghiệp 2020**");
5. Luật Kinh doanh bảo hiểm số 08/2022/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2022 của Quốc hội ("**Luật Kinh doanh bảo hiểm 2022**");
6. Nghị định số 155/2020/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Chứng khoán 2019 ("**Nghị định 155**"); và
7. Thông tư số 99/2020/TT-BTC ngày 16 tháng 11 năm 2020 của Bộ Tài chính hướng dẫn về hoạt động của công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán ("**Thông tư 99**").