

Vai trò của thành viên hội đồng quản trị độc lập trong các công ty cổ phần

Vai trò của thành viên hội đồng quản trị độc lập (independent directors- IDs) đối với hiệu quả hoạt động và giá trị của công ty là vấn đề được các nhà nghiên cứu cũng như các nhà quản trị công ty quan tâm. Đã có bằng chứng từ các kết quả nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam cho thấy vai trò quan trọng của các IDs trong quản trị công ty. Tuy nhiên, liệu các IDs có thể hiện được vai trò quan trọng của họ tại các công ty, nhất là tại các công ty mà cá nhân hoặc Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối đồng thời nắm quyền kiểm soát. Bài viết tìm hiểu vai trò của các IDs đối với hiệu quả hoạt động và giá trị công ty, đồng thời thảo luận vấn đề này trong thực tế tại các công ty cổ phần đại chúng và niêm yết tại Việt Nam.

Từ khóa: *Hội đồng quản trị, thành viên hội đồng quản trị độc lập, công ty cổ phần.*

1. Công ty cổ phần và cơ cấu hội đồng quản trị

Công ty cổ phần có đặc trưng là sự tách rời giữa người sở hữu vốn (các cổ đông của công ty) và người sử dụng vốn (những người trực tiếp quản lý điều hành công ty). Hội đồng quản trị (HĐQT) thay mặt các cổ đông của công ty thực hiện giám sát hoạt động của những người quản lý điều hành, ngăn ngừa các mâu thuẫn và xung đột lợi ích giữa các cổ đông và ban lãnh đạo công ty, nhằm bảo vệ quyền lợi, đồng vốn của các cổ đông. HĐQT không can thiệp vào hoạt động hàng ngày mà chỉ tư vấn và giám sát hoạt động của ban điều hành, dựa trên các chiến lược kinh doanh đã được HĐQT đề ra và được đại hội đồng cổ đông thông qua. Tuy nhiên, ở các quốc gia có sự sở hữu tập trung cao hoặc sở hữu nhà nước, công ty gia đình, HĐQT có thể lấn át quyền điều hành của ban giám đốc. HĐQT có tình lạm dụng các quyền quan trọng được giao để phục vụ lợi ích cá nhân mà bỏ qua lợi ích chung của công ty¹. Ngược lại, nếu HĐQT yếu kém sẽ không làm tròn được trách nhiệm mà cổ đông giao phó, dẫn đến sự lạm dụng quyền hạn của ban điều hành phục vụ

cho mục đích cá nhân và lợi ích của nhóm cổ đông lớn nội bộ. Điều này phát sinh chi phí đại diện do mâu thuẫn lợi ích giữa cổ đông nội bộ (nhóm cổ đông lớn nắm quyền kiểm soát công ty và can thiệp hoạt động của ban điều hành) và các cổ đông nhỏ bên ngoài công ty, từ đó làm giảm hiệu quả hoạt động và giá trị của công ty. Từ những lý do trên, sự hiện diện của các thành viên độc lập (như là các chuyên gia cao cấp không điều hành) trong cơ cấu HĐQT của công ty là rất quan trọng và cần thiết.

Các thành viên độc lập được đánh giá cao hơn những thành viên khác trong HĐQT vì họ có khả năng thực hiện công việc với quan điểm vì lợi ích chung của công ty (TSE, 1994). Theo lý thuyết người đại diện (agency theory), các thành viên HĐQT độc lập không điều hành có khả năng thực hiện vai trò giám sát hoạt động của ban điều hành với hiệu quả cao bởi hoạt động giám sát của họ độc lập với hoạt động điều hành doanh nghiệp (Dalton et al. 1998). Các thành viên độc lập không điều hành thường là các chuyên gia trong từng lĩnh vực, có thể phát huy những thế mạnh chuyên môn trong việc kiểm soát việc đưa ra các quyết định và giám sát việc thực hiện quyết định của ban điều hành (Fama and Jansen, 1983). Việc nâng cao hơn tính độc lập cho các thành viên HĐQT bởi các thành viên HĐQT độc lập không điều

hành (Independent NEDs) sẽ giúp việc ra quyết định và sự giám sát của họ được độc lập hơn, theo đó giúp tăng hiệu quả hoạt động của công ty. Do vậy, các nguyên tắc quản trị công ty cũng như qui định các công ty đại chúng và công ty niêm yết tại các quốc gia thường yêu cầu có sự tham gia của các thành viên độc lập không điều hành (independent non-executive directors- NEDs) trong cơ cấu HĐQT. Các thành viên này có vai trò giám sát nhằm làm giảm xung đột lợi ích, giảm nguy cơ lạm dụng quyền hạn của những người quản lý công ty (bao gồm cả HĐQT và ban giám đốc), qua đó giúp bảo vệ an toàn đồng vốn của cổ đông, đặc biệt bảo vệ lợi ích của những cổ đông nhỏ và có thể bao gồm các nhóm lợi ích khác liên quan tới công ty. Hơn nữa, khi có nhiều hơn sự độc lập trong tư tưởng của từng cá nhân thành viên HĐQT, các cổ đông cảm thấy yên tâm hơn với HĐQT và ban điều hành, những người đang đại diện và sử dụng đồng vốn của họ tại công ty. Tuy nhiên, mức độ tin tưởng từ các cổ đông bên ngoài cũng khác nhau tùy vào tỷ lệ của các IDs trong HĐQT. Chính vì vậy, theo nguyên tắc quản trị công ty OECD 2004, trách nhiệm chính của thành viên HĐQT độc lập là bảo đảm sự nhất quán của các báo cáo tài chính và phi tài chính, rà soát các giao dịch của các bên liên quan (đặc biệt của các cổ đông lớn hoặc ban điều hành),

¹ Tại Việt Nam, Hội đồng Quản trị có các quyền và nhiệm vụ được quy định cụ thể tại khoản 2 Điều 108 Luật doanh nghiệp 2015 (số 68/2014/QH13)

và đề cử thành viên HĐQT và các thành viên chủ chốt trong ban điều hành. Cơ cấu HĐQT tối thiểu phải bao gồm các thành viên độc lập và nên phân công phân nhiệm một số lượng đáng kể thành viên độc lập có đủ khả năng đưa ra những phán quyết độc lập tại các khu vực tiềm ẩn các xung đột lợi ích (theo nguyên tắc quản trị OECD, 2004). Đồng thời, cần đảm bảo cân bằng về quyền lực giữa các thành viên điều hành (executive directors- EDs) và không điều hành (non-executive directors- NEDs) trong cơ cấu HĐQT, nhằm ngăn chặn các quyết định tập trung vào trong tay một số người trong HĐQT.

2. Sơ lược các nghiên cứu thực nghiệm về ảnh hưởng của thành viên hội đồng quản trị độc lập tới giá trị công ty

Báo cáo Cadbury Report (Cadbury Committee, 1992) và nhiều báo cáo, nghiên cứu khác (Greenbury, 1995; Hampel, 1998) cho rằng, có sự ảnh hưởng của thành viên HĐQT độc lập không điều hành tới việc tăng cường tính hiệu lực của HĐQT đối với ban giám đốc và các bộ phận chính của công ty (như kiểm toán, ủy ban giám sát rủi ro...), qua đó giúp tăng giá trị công ty. Các nghiên cứu thực nghiệm cũng đã cho thấy có sự ảnh hưởng của các IDs tới các quyết định của HĐQT và ban điều hành cũng như hiệu quả hoạt động của các công ty nghiên cứu. Tuy nhiên, các kết

quả nghiên cứu cho đến nay vẫn chưa có sự thống nhất. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, tính độc lập của HĐQT (trong đó là vai trò của các IDs) ảnh hưởng tới hiệu quả giám sát của HĐQT và qua đó, giúp tăng hiệu quả hoạt động của công ty (Rosenstein and Wyatt, 1990; Choi et al., 2007). Một số nghiên cứu cung cấp bằng chứng sự ảnh hưởng của IDs tới tính hiệu quả trong các quyết định điều hành và hoạt động của công ty (Xie et al., 2003; Byrd and Hickman, 1992; Rosenstein and Wyatt, 1990) do các IDs và HĐQT đã có các tư vấn khách quan và hướng dẫn cách thức quản lý (Anderson and Reeb, 2004; Dahya and McConnell, 2005). Nghiên cứu trường hợp tại thị trường Hồng Kông của Sydney Leung, Grant Richardson, Bikki Jaggi (2013) khẳng định tỷ lệ 1/3 số IDs không điều hành là một tỷ lệ phù hợp và cần thiết để HĐQT có thể minh bạch và khách quan trong việc ra các quyết định, qua đó ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của công ty cổ phần, đặc biệt là tại các công ty cổ phần không có tính chất gia đình. Fernando Lefort, Francisco Urzua (2008) trong nghiên cứu của mình tại thị trường Chi Lê đã tổng kết, các cổ đông nhỏ chỉ có thể trông chờ vào HĐQT trong việc gia tăng giá trị công ty. Nghiên cứu cho thấy, vai trò quan trọng của các IDs trong bộ máy quản trị nội bộ của các

công ty có mức độ tập trung sở hữu cao; và thị trường sẽ phản ứng tốt hơn nếu các cổ đông công ty bầu được các chuyên gia độc lập vào trong cơ cấu thành viên HĐQT của công ty. Tuy nhiên, Lane et al. (2006) lại cho rằng, vai trò của IDs không thực sự tác động tới kết quả hoạt động của mọi công ty, nhất là đối với các công ty gia đình. Theo Sidney Leung, Grant Richardson, Bikki Jaggi (2014), không tìm thấy mối quan hệ giữa tính độc lập của thành viên HĐQT với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp trong các công ty có tính chất gia đình, nhưng lại tìm thấy mối quan hệ trong các công ty không có sở hữu chi phối bởi gia đình. Điều này có thể được lý giải bởi ở các công ty có tính chất gia đình, việc đáp ứng yêu cầu số lượng IDs trong cơ cấu HĐQT có thể không cần thiết, đôi khi chỉ mang tính hình thức, hoặc các IDs khó phát huy vai trò của mình do các quyết định quan trọng vẫn thuộc về các thành viên của gia đình và họ cũng thường vì quyền lợi chung của công ty.

Dựa trên các kết quả nghiên cứu ở Hồng Kông, nơi mà có đa số các công ty có sở hữu gia đình (Ho and Wong, 2001; Claessens et al., 2002; Jaggi et al., 2009) và trong cơ cấu HĐQT tại các công ty được qui định phải có các IDs, cho thấy có sự ảnh hưởng đáng kể của IDs tới các công ty không phải công ty gia đình. Tuy nhiên đối với các công ty gia

đình, sự ảnh hưởng này không được thể hiện rõ ràng. Tương tự, kết quả nghiên cứu trường hợp các công ty có tính chất gia đình (công ty có sở hữu gia đình chiếm trên 20%) từ S&P 500 của Anderson and Reeb (2003) và Jaggi et al. (2009) cho thấy, không có sự tác động của IDs tới hiệu suất hoạt động của các công ty gia đình, nhưng kết quả lại tìm thấy rõ tại các công ty không gia đình. Trong các công ty có mức độ tập trung sở hữu cao như các tập đoàn kinh doanh (cheabols), các doanh nghiệp nhà nước và các công ty gia đình, HĐQT không tham gia điều hành ít phát huy được vai trò hơn (Min

Tùy thuộc điều kiện thể chế pháp lý của từng nước, những quy định cụ thể về tiêu chuẩn của một ID được đề ra trong các văn pháp pháp luật, quy chế quản trị công ty hoặc các văn bản quy định cụ thể của các cơ quan quản lý trên thị trường chứng khoán. Nhìn chung, để “tiếng nói” của các IDs được khách quan, các IDs đều phải đáp ứng được các yêu cầu độc lập về mặt nhân thân và kinh tế tùy qui định cụ thể của từng quốc gia. Về mặt nhân thân, các qui định chủ yếu đối với các IDs là: Không từng là nhân viên, người quản lý điều hành của công ty, người đại diện vốn của công ty mẹ tại

quyền lợi của các cổ đông như không phải là người sáng lập, là cổ đông lớn của công ty hay là người đại diện của cổ đông lớn; các IDs không hưởng bất kỳ lợi ích vật chất nào khác như quyền mua cổ phiếu, các khoản trợ cấp... ngoài thù lao theo qui định từ công ty; không có quan hệ kinh tế với tư cách là người quản lý điều hành, chủ sở hữu... tại các công ty có liên quan.

Đạo luật Sarbanes-Oxley Act (SOX) năm 2002 đã nhấn mạnh đặc biệt về sự độc lập của HĐQT và ủy ban kiểm toán và bồi thường ở các hãng của Mỹ. SOX đòi hỏi Qui chế niêm yết của thị trường chứng

Thực tế gần đây, các ngân hàng hoặc các công ty lớn tại Việt Nam cũng đã quan tâm tới việc bổ nhiệm các IDs có tên tuổi vào trong thành phần hội đồng quản trị, nhằm tận dụng năng lực và kinh nghiệm của họ vào việc xây dựng các chiến lược kinh doanh, tìm ra các cách thức phù hợp nhằm phát huy lợi thế của công ty trước các đối thủ, qua đó làm tăng giá trị công ty.

& Verhoeven, 2013).

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về đặc điểm của HĐQT tại các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán cho thấy, các công ty mà thành viên HĐQT và ban điều hành có tỷ lệ sở hữu cao thì không được thị trường đánh giá cao (Vo and Nguyen, 2014; Vo and Phan, 2013; Võ Xuân Vinh, 2014). Các nghiên cứu trong nước ủng hộ sự tách bạch giữa vai trò sở hữu và vai trò quản lý doanh nghiệp.

3. Quy định về thành viên hội đồng quản trị độc lập ở một số quốc gia và Việt Nam

công ty trong thời gian trước khi được bầu làm ID; Không có mối quan hệ, liên kết với người quản lý điều hành, nhân sự cấp cao của công ty, cổ đông lớn; Không là người làm tư vấn, kiểm toán cho công ty, công ty liên quan trong một khoảng thời gian nhất định trước đó hoặc là người quản lý điều hành, nhân viên, đối tác, chủ sở hữu... của hãng cung cấp các dịch vụ này; thời gian tham gia ID của công ty không quá một số năm nhất định. Để bảo đảm tính độc lập về mặt lợi ích kinh tế, các IDs thường được yêu cầu: Độc lập với

khoán New York (NYSE) vào năm 2003, phải bổ nhiệm các IDs trong HĐQT và các ủy ban chính của hãng (ví dụ như ủy ban kiểm toán, ủy ban bồi thường và ủy ban đề cử). Những phát triển về quản trị công ty ở Mỹ đã khuyến khích các cơ quan lập pháp và quản lý ở một số nước như Úc, Canada, Hồng Kông, Israel, Nhật Bản và Vương Quốc Anh, sửa đổi qui chế quản trị công ty của họ, theo đó yêu cầu phải có IDs trong cơ cấu HĐQT.

Theo Sở Giao dịch Chứng khoán Úc (Australian Stock

Exchange- ASX), công ty niêm yết phải có đa số thành viên HĐQT là độc lập. Các IDs phải họp thường kỳ, ít nhất mỗi năm một lần, mà không có sự tham gia của những người quản lý hoặc các thành viên HĐQT điều hành, để tăng cường sự trao đổi và thông tin giữa các thành viên độc lập. Công ty phải thiết lập và công khai cơ chế để mọi tổ chức, cá nhân quan tâm có thể liên hệ với IDs. Công ty phải thành lập ủy ban bổ nhiệm có nhiệm vụ giới thiệu các ứng viên tiềm năng tham gia HĐQT và đánh giá hoạt động của HĐQT, ban điều hành; phải thành lập ủy ban thù lao, ủy ban kiểm toán, trong đó thành viên của các ủy ban này phải đa số là thành viên độc lập.

Ở Anh, Luật Hỗn hợp về quản trị công ty (Combined Code on Corporate Governance- CCGG) quy định, các công ty khác phải có ít nhất 2 hoặc $\frac{1}{2}$ số thành viên HĐQT là thành viên độc lập (tùy số nào lớn hơn). HĐQT phải chỉ định một thành viên độc lập cao cấp để các cổ đông có thể trực tiếp trao đổi khi cần thiết; phải thành lập ủy ban bổ nhiệm gồm đa số các thành viên độc lập, ủy ban thù lao bao gồm ít nhất 2- 3 thành viên độc lập, ủy ban kiểm toán bao gồm tất cả các thành viên độc lập. Các thành viên độc lập định kỳ có trách nhiệm đánh giá việc thực thi nhiệm vụ của chủ tịch HĐQT.

Theo các quy định về niêm yết tại Hồng Kông, Malaysia,

HĐQT tại công ty niêm yết phải có ít nhất 1/3 hoặc 3 (Hồng Kông) hay 2 (Malaysia) thành viên độc lập (tùy số nào lớn hơn), phải thành lập ủy ban kiểm toán do một thành viên độc lập làm chủ tịch với tất cả các thành viên không điều hành và phần lớn trong số đó là thành viên độc lập. Các công ty niêm yết phải thành lập ủy ban nhân sự và ủy ban thù lao bao gồm phần lớn là các thành viên độc lập. Các hãng lớn trên thế giới như Google, P&G, Apple, ANZ, City Bank... đều rất coi trọng việc bổ nhiệm thành viên HĐQT độc lập không điều hành vào HĐQT. Mặc dù không quy định các vấn đề về chất lượng các IDs trong luật, tuy nhiên các hãng thường bổ nhiệm các chuyên gia, các CEO có tên tuổi, có kinh nghiệm và phù hợp với chiến lược mà công ty theo đuổi, như tập trung vào việc đẩy mạnh công tác marketing thương hiệu, hay nghiên cứu thị trường cho các sản phẩm mới, tăng lợi thế cạnh tranh trên các thị trường mới... Điều này giúp tăng giá trị của các hãng, bởi các IDs này sẽ giúp các hãng đề ra các chiến lược đúng đắn nhờ vào kinh nghiệm của các IDs.

Tương tự tại Việt Nam, theo quy định tại Thông tư số 121/2012/BTC về quy chế quản trị công ty áp dụng cho các công ty cổ phần đại chúng và niêm yết², ID là thành viên

HĐQT độc lập không điều hành, đồng thời đáp ứng một số điều kiện về tính độc lập, như độc lập trong quan hệ nhân thân, độc lập trong quan hệ về sở hữu và kinh tế, nhằm bảo đảm khả năng giám sát và ra các quyết định khách quan khi thực hiện vai trò thành viên HĐQT công ty. Cụ thể, tại khoản 3, điều 2 Thông tư 121/2012/BTC quy định, ID là thành viên không điều hành và không phải là người có liên quan với giám đốc (tổng giám đốc), phó giám đốc (phó tổng giám đốc), kế toán trưởng và những cán bộ quản lý khác được HĐQT bổ nhiệm; không phải là thành viên HĐQT, giám đốc (tổng giám đốc), phó giám đốc (phó tổng giám đốc) của các công ty con, công ty liên kết, công ty do công ty đại chúng nắm quyền kiểm soát; không phải là cổ đông lớn hoặc người đại diện của cổ đông lớn hoặc người có liên quan của cổ đông lớn của công ty (theo quy định, cổ đông lớn là cổ đông sở hữu 5% cổ phần trở lên); không làm việc tại các tổ chức cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật, kiểm toán cho công ty trong hai (02) năm gần nhất; không phải là đối tác hoặc người liên quan của đối tác có giá trị giao dịch hàng năm với công ty chiếm từ ba mươi phần trăm (30%) trở lên tổng doanh thu hoặc tổng giá trị hàng hoá, dịch vụ mua vào

đối với tất cả các công ty cổ phần phải có IDs trong cơ cấu HĐQT mà chỉ áp dụng đối với các công ty cổ phần đại chúng và niêm yết.

² Theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2014 không quy định bắt buộc

Với các ngân hàng thương mại cổ phần ở Việt Nam, qui định dành cho các IDs được ban hành riêng tại Quyết định số 24/2007/QĐ-NHNN, ngày 07/06/2007 về ban hành quy chế cấp giấy phép thành lập và hoạt động ngân hàng thương mại cổ phần, cụ thể: a) Không phải là người hưởng lương, thù lao phụ cấp của ngân hàng ngoài những khoản được hưởng theo tiêu chuẩn thành viên HĐQT; b) Không phải là người mà vợ, chồng, cha, cha nuôi, mẹ, mẹ nuôi, con, con nuôi, anh, chị, em ruột của mình sở hữu từ 5% vốn cổ phần có quyền biểu quyết trở lên của ngân hàng, là người quản lý hoặc thành viên Ban kiểm soát của ngân hàng hoặc công ty trực thuộc dự kiến thành lập của ngân hàng; c) Bản thân mình không trực tiếp hoặc đại diện sở hữu từ 1% vốn cổ phần có quyền biểu quyết trở lên của ngân hàng; d) Không cùng người có liên quan sở hữu từ 5% vốn cổ phần có quyền biểu quyết trở lên của ngân hàng. Theo qui định, các ngân hàng thương mại cổ phần phải có tối thiểu 02 ID. Chủ tịch HĐQT có thể là thành viên độc lập; e) Cá nhân và người có liên quan của cá nhân, những người được cử là người đại diện vốn góp của một tổ chức không được chiếm quá 1/3 tổng số thành viên của HĐQT.

của công ty trong hai (02) năm gần nhất.

Cũng theo Thông tư 121/2012/BTC, số lượng thành viên HĐQT ít nhất là 03 người và nhiều nhất là 11 người, trong đó tối thiểu một 1/3 tổng số thành viên HĐQT phải là thành viên HĐQT không điều hành. Qui định đòi hỏi cao hơn đối với công ty đại chúng quy mô lớn³ và công ty niêm yết phải có ít nhất là 05 thành viên HĐQT và tối đa 11 thành viên HĐQT (Điều 30, Thông tư 121/2012/BTC).

Thành viên HĐQT độc lập được giao vai trò giám sát hoạt động của ban điều hành, cố vấn chiến lược và hỗ trợ kinh nghiệm cho ban điều hành.

³ Theo qui định tại Thông tư số 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán, công ty đại chúng quy mô lớn là công ty đại chúng có vốn góp của chủ sở hữu từ 120 tỷ đồng trở lên tại báo cáo tài chính năm gần nhất đã được kiểm toán.

Nhận thức được điều này, các ngân hàng hoặc các công ty lớn tại Việt Nam cũng đã quan tâm tới việc bổ nhiệm các IDs có tên tuổi vào trong thành phần HĐQT, nhằm tận dụng năng lực và kinh nghiệm của họ vào việc xây dựng các chiến lược kinh doanh, tìm ra các cách thức phù hợp nhằm phát huy lợi thế của công ty trước các đối thủ, qua đó làm tăng giá trị công ty. Ví dụ, để tập trung đẩy mạnh quản trị rủi ro trong kinh doanh ngân hàng, Eximbank đã bổ nhiệm ông Lawrence Justin Wolfe (với 22 năm kinh nghiệm làm việc tại Deutsche Bank) là ID của Ngân hàng; ông Michael Knight Ipson (với nhiều năm kinh nghiệm tại ngân hàng bán lẻ tại Hồng Kông International Bank of Asia) được bầu làm ID của Vietinbank; FPT cũng bổ nhiệm ông Tomokazu Hamaguchi (Chủ tịch Hiệp hội Dịch vụ Công nghệ Thông

tin Nhật Bản (JISA), Cố vấn cao cấp của NTT Data Corporation, Giám đốc điều hành tại Công ty Đường sắt JR Higashi Nihon, Giám đốc điều hành tại công ty IHI) và ông Dan E Khoo (Chủ tịch WITSA, CEO của Công ty WCIT 2008) là ID của Công ty. Tuy nhiên, nhiều công ty cổ phần chỉ thực hiện bổ nhiệm các IDs là nhằm tuân thủ quy định của Thông tư 121, không quan tâm tới chất lượng của các IDs hay sự phù hợp của họ đối với mục tiêu phát triển của công ty. Việc bổ nhiệm này thực sự sẽ không ý nghĩa, làm mất đi cơ hội học hỏi kinh nghiệm quản lý từ các chuyên gia thực thụ.

4. Thảo luận về vai trò của thành viên hội đồng quản trị độc lập ở Việt Nam

Lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm tại các quốc gia cho thấy vai trò quan trọng của các IDs trong việc tăng cường

hiệu quả hoạt động và giá trị công ty. Tuy nhiên, còn nhiều băn khoăn về vai trò của thành viên HĐQT độc lập trong các công ty cổ phần, đặc biệt là các công ty cổ phần đại chúng qui mô lớn, công ty niêm yết trong thực tế tại Việt Nam.

Một là, độc lập trong các mối quan hệ: Mặc dù theo qui định về tính độc lập đối với ID là chặt chẽ, như độc lập trong các mối quan hệ nhân thân, độc lập về kinh tế, nhưng điều này có thực sự giúp cho các IDs có thể đưa các quyết định một cách độc lập, khách quan hay không?

Trong thực tế, có nhiều nguy cơ ảnh hưởng đến tính độc lập, nhất là trong tư tưởng của các IDs mà không dễ để kiểm soát. Các IDs có thể đáp ứng tốt các điều kiện độc lập đặt ra, tuy nhiên, trong quá trình làm việc dẫn đến các mối quan hệ được phát triển sẽ dần làm giảm đi tính độc lập. Các IDs có thể có xu hướng củng cố vị trí hoặc có xu hướng muốn làm hài lòng các thành viên HĐQT khác có quyền quyết định bổ nhiệm các IDs và thậm chí hài lòng ban điều hành, qua đó các IDs có thể chỉ quan tâm tới quyền lực cá nhân, thay vì bảo vệ quyền lợi các cổ đông. Trong các trường hợp này, cần tăng cường việc kiểm soát tính độc lập của các IDs, như định kỳ thuê tư vấn, kiểm toán bên ngoài đánh giá tính độc lập của các IDs trong các quyết định quan trọng của họ.

Hai là, khả năng tiếp cận thông tin của các IDs: Thông

thường HĐQT sử dụng chủ yếu các thông tin cung cấp từ những người quản lý công ty và rất có thể các thông tin này đã được “làm đẹp” để thuyết phục HĐQT, nhất là trong các trường hợp ban giám đốc cần sự ủng hộ từ HĐQT. Các quyết định quan trọng của HĐQT cần được dựa trên các thông tin trung thực về công ty, vì thế, các ID cần cập nhật thêm các thông tin, chủ động phân tích từ những nguồn tin độc lập, khách quan, ví dụ như kiểm toán từ ngoài, thanh tra chuyên ngành hoặc bộ phận kiểm soát của công ty. Bên cạnh đó, cũng cần qui định cho phép các cổ đông trực tiếp tiếp xúc với các IDs, hoặc thiết lập mạng lưới cung cấp thông tin riêng để đảm bảo thu thập thông tin kịp thời, chính xác, nhất là trường hợp có những tố giác của các cổ đông.

Ba là, chất lượng của các IDs (năng lực và kinh nghiệm):

Năng lực và kinh nghiệm của IDs sẽ ảnh hưởng đến khả năng kiểm soát cẩn trọng và tính quyết đoán trong quá trình thực hiện các trách nhiệm được giao. IDs là người chỉ được hưởng thù lao dựa trên năng lực và kinh nghiệm của họ. Do vậy, họ phải đưa ra các ý kiến độc lập về chiến lược, cũng như giám sát nhà quản lý nhằm bảo vệ sự công bằng cho cổ đông nhỏ và vì quyền lợi của các cổ đông. Họ có trách nhiệm can thiệp vào các quyết định của ban điều hành nếu các quyết định này chỉ mang lại lợi ích nhóm. Tìm kiếm

các IDs có năng lực và kinh nghiệm đang là vấn đề của các công ty tại Việt Nam. Các IDs nếu đáp ứng đủ các điều kiện về tính độc lập thì lại thiếu kinh nghiệm, không phải là các chuyên gia am hiểu sâu sắc về công ty và lĩnh vực hoạt động của công ty, do đó sẽ rất khó để họ có thể xây dựng và quyết định các chiến lược quan trọng của công ty cũng như đưa ra các tư vấn quản lý cần thiết như mong đợi. Do vậy, các IDs được bổ nhiệm cần đủ điều kiện như là các chuyên gia, đã trải qua các kinh nghiệm thực tế, lựa chọn người phù hợp với mục tiêu phát triển của công ty. Bản thân các IDs cũng cần ý thức được uy tín của họ, trong quá trình ra các quyết định quan trọng, họ nên tham vấn các ý kiến tư vấn chuyên nghiệp, tránh việc chỉ tồn tại hình thức.

Bốn là, về việc đáp ứng số lượng IDs theo yêu cầu: Trên thực tế, việc đáp ứng đủ số lượng các IDs trong cơ cấu HĐQT vẫn chưa đạt được hoặc chỉ có đủ trên giấy tờ, chỉ bầu vào để đáp ứng các quy định pháp lý. Đôi khi, trong một số trường hợp tại các công ty cổ phần mà Nhà nước còn nắm giữ cổ phần cho phối thì các IDs dù do đại hội cổ đông bầu nhưng thực chất chỉ là chính thức hóa danh sách đã được dự kiến, mặc dù theo quy định của Thông tư 121, các cổ đông có quyền đề cử IDs và nếu số lượng các ứng viên được đề cử hoặc tự ứng cử vẫn không đủ, HĐQT có thể đề cử

thêm ứng viên hoặc tổ chức đề cử theo quy định tại điều lệ và quy chế nội bộ của công ty. Việc chưa có đủ các IDs theo yêu cầu đang là vấn đề đặt ra của các công ty niêm yết và công ty đại chúng tại Việt Nam. Sau qui định của Thông tư 121/2012, nhiều công ty niêm yết, kể cả công ty có qui mô lớn, chưa đáp ứng được quy định có tối thiểu 1/3 số thành viên HĐQT là thành viên HĐQT không điều hành... Hơn nữa, dù có đủ tỷ lệ IDs trong cơ cấu HĐQT thì chỉ có khoảng 1/3 số công ty đáp ứng được tiêu chuẩn độc lập đối với IDs. Các qui định thường vi phạm trong thực tế như cổ đông lớn hoặc người đại diện của cổ đông lớn; hoàn toàn không có liên hệ với công ty con, công ty liên kết; không phải là các bên có quyền lợi liên quan, không tham gia công ty kiểm toán, tư vấn công ty 2 năm gần nhất. Thực trạng về công bố thông

tin trong các báo cáo quản trị công ty/báo cáo thường niên và trên website của các công ty cho thấy, các thông tin về tiêu chí độc lập của thành viên hội đồng quản trị độc lập chưa đầy đủ, do đó các cổ đông bên ngoài khó đánh giá các IDs có thực sự đáp ứng các tiêu chí độc lập hay không. Hơn nữa, hiện chưa qui định trách nhiệm giám sát việc bổ nhiệm các thành viên độc lập. Vì vậy, nên qui định việc công bố thông tin đầy đủ, đồng thời có thể qui định đơn vị kiểm toán (đơn vị kiểm toán báo cáo tài chính hàng năm) giám sát các tiêu chí độc lập của các IDs trước khi trình đại hội đồng cổ đông phê duyệt và bổ nhiệm, tránh việc bổ nhiệm các IDs chỉ là hình thức.

Tóm lại, để phát huy được vai trò thực sự của các IDs cần quan tâm đến việc đáp ứng số lượng và đặc biệt là chất lượng của các thành viên độc lập trong cơ cấu HĐQT. Tuy

nhien, trong điều kiện các công ty Việt Nam có mức độ tập trung sở hữu cao, sở hữu Nhà nước, các cổ đông lớn thường giữ vai trò thành viên HĐQT, thậm chí là chủ tịch hoặc chủ tịch kiêm tổng giám đốc, thì qui định về tỷ lệ các IDs trong cơ cấu HĐQT như thế nào để có thể có những tác động thực sự tới hiệu suất quản lý và giá trị công ty là chưa được kiểm chứng. Theo đó, cần có các nghiên cứu thực nghiệm để chứng minh vai trò của các IDs đối với giá trị công ty ở Việt Nam, để các công ty nhận thức được và từ đó sẽ nỗ lực thực hiện đúng quy định. Hoặc ngược lại, nếu nghiên cứu thực nghiệm không không tìm thấy mối quan hệ này, các nhà tạo lập chính sách cũng cần nghiên cứu để qui định một cơ cấu thành viên HĐQT hợp lý, áp dụng phù hợp cho trường hợp Việt Nam. ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chris Freund, *Cần thêm nhiều giám đốc độc lập*, Báo đầu tư Forbes Việt Nam, tháng 4-2014, tr.19
2. Bộ Tài chính (2012), *Thông tư Số 121/2012/TT-BTC*, ngày 26 tháng 07 năm 2012, *Quy định về quản trị công ty áp dụng cho các công ty đại chúng*, 2012
3. Đan Nguyễn, *Đốt đuốc tìm thành viên HĐQT độc lập*, <http://cafef.vn/thi-truong-chung-khoan/dot-duoc-tim-thanh-vien-hdqt-doc-lap-201410031654452331.chn>
4. Hữu Đạo, *Bất hợp lý quy định 1/3 thành viên HĐQT độc lập*, Báo đầu tư chứng khoán, <http://vietstock.vn/2013/08/bat-hop-ly-quy-dinh-13-thanh-vien-hdqt-doc-lap-143-311986.htm>
5. Lê Hoàng Tùng (2009), *Thành viên hội đồng quản trị độc lập: Qui định và thực tiễn*, Tạp chí Nhà quản lý số 648, tháng 2, năm 2009, <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-doanh-nghiep/thanh-vien-hoi-dong-quan-tri-doc-lap-qui-dinh-va-thuc-tien.aspx>
6. <http://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/chung-khoan/ai-bau-thanh-vien-hoi-dong-quan-tri-doc-lap-2729817.html>
7. Giản Phúc, <http://nld.com.vn/tai-chinh/kho-tim-thanh-vien-hoi-dong-quan-tri-doc-lap-20130910074045187.htm>
8. <https://www.bsc.com.vn/News/2015/7/4/461642.aspx>
9. Phan Hằng, *Thành viên hội đồng quản trị độc lập, khó độc lập*, Đầu tư chứng khoán- 04/07/2015 7:14:59 SA
10. Quốc hội (2014), *Luật Doanh nghiệp 2015- Luật số: 68/2014/QH13*.

11. Vo Xuan Vinh (2014), *Sở hữu quản lý, hiệu quả hoạt động và giá trị doanh nghiệp, trong nghiên cứu trường hợp các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế số 434, tháng 7/2014.*
12. Fernando Lefort, Francisco Urzua (2008), *Board independence, firm performance and ownership concentration: Evidence from Chile, Journal of Business Research 61 (2008) 615-622.*
13. Gerald Chaua, Sidney J. Grayb (2010), *Family ownership, board independence and voluntary disclosure: Evidence from Hong Kong, Journal of International Accounting, Auditing and Taxation 19 (2010), 93-109.*
14. Sidney Leung, Grant Richardson, Bikki Jaggi, *Corporate board and board committee independence, firm performance, and family ownership concentration: An analysis based on Hong Kong firms, Journal of Contemporary Accounting & Economics 10 (2014) 1631.*
15. Vo, D., & Nguyen, T. (2014), *The Impact of Corporate Governance on Firm Performance: Empirical Study in Vietnam, International Journal of Economics and Finance, 6(6), p1.*
16. Vo, D., & Phan, T. (2013), *Corporate governance and firm performance: empirical evidence from Vietnam, Journal of Economic Development, 62-78.*
17. Wei Wu (2009), *Board composition and firm performance: a quantitative study on Chinese listed companies, Master Thesis, two-year, 30 hp, Umea School of Business.*

SUMMARY

The role of independent directors in joint-stock companies

One of the corporate governance literature's major concerns is on the role of independent directors-IDs in relation to firm performance and value. This issue gains much attention from scholars, policy makers as well as management teams regarding governance practices at firm level. In general, empirical evidence in the literature shows a critically important role of IDs on the effectiveness of corporate governance practices. However, whether IDs play effectively their role in companies with blockholders or where the State holds controlling stakes of the companies still remains questionable. This paper examines how the presence of IDs impact on company performance and value, discussing this issue in the context of public shareholding and listed companies in Vietnam.

THÔNG TIN TÁC GIẢ

Bùi Thị Thủy, Tiến sĩ

Đơn vị công tác: Tạp chí Khoa học và Đào tạo Ngân hàng, Học viện Ngân hàng

Lĩnh vực nghiên cứu chính: Tài chính- Kế toán, kiểm toán và phân tích các hoạt động kinh tế

Tạp chí tiêu biểu đã có bài viết đăng tải: Tạp chí Khoa học và Đào tạo Ngân hàng, Tạp chí Thị trường Tài chính Tiền tệ, Tạp chí Nghiên cứu Kiểm toán

Email: mandinh@hvn.edu.vn

Vui cười



Hóa đơn điện thoại đột nhiên tăng vọt khác thường, cả nhà tiến hành họp gia đình để tìm ra nguyên nhân:

- Cha: Đây là chuyện không thể chấp nhận được, cả nhà phải giới hạn việc dùng điện thoại chứ. Như tôi không bao giờ dùng điện thoại ở nhà, tôi dùng điện thoại ở văn phòng.
- Mẹ: Tôi cũng vậy, tôi hầu như không dùng điện thoại ở nhà vì tôi dùng điện thoại ở cơ quan.
- Con: Con cũng thế, chỉ dùng điện thoại của công ty.
- Cô giúp việc: Như vậy là đúng rồi. Tất cả chúng ta đều dùng điện thoại ở nơi làm việc của mình.

Con trai đi học về chạy vào mách bố: Bố ơi, bạn Tèo lớp con học giỏi lắm bố ạ, kiểm tra toàn 10 thôi.

Bố (đang là sếp): Học giỏi nhưng không đúng quy trình lên lên cũng chỉ làm nghề "quét lá đa" mà thôi con ạ.