



HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ TRONG CÔNG TY CỔ PHẦN Ở VIỆT NAM

Phạm Quý Đạt*

Tóm tắt: Hội đồng quản trị luôn có một vị trí, vai trò đặc biệt trong công ty cổ phần và đối với hoạt động quản trị công ty. Luật Doanh nghiệp năm 2014 cùng các văn bản hướng dẫn được ban hành đã tiếp tục củng cố vị trí, vai trò quan trọng này của Hội đồng quản trị đối với từng mô hình quản trị công ty cổ phần ở Việt Nam. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng những quy định pháp luật về Hội đồng quản trị trong công ty cổ phần còn nhiều bất cập nên cần tiếp tục phân tích, nghiên cứu, kiến nghị hoàn thiện. Bài viết trình bày khái quát những quy định của pháp luật Việt Nam về Hội đồng quản trị trong công ty cổ phần, từ đó đưa ra những đề xuất, khuyến nghị hoàn thiện pháp luật đáp ứng yêu cầu thực tiễn về quản trị công ty ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Hội đồng quản trị, quản trị công ty, công ty cổ phần.

Ngày nhận: 14/04/2020 **Hoàn thành biên tập:** 24/04/2020; **Duyệt đăng:** 13/5/2020.

Abstract: The Board of Directors always has a special position and role in a joint stock company and for corporate governance activities. The 2014 Enterprise Law and the guiding documents were issued to further strengthen the position and important role of the Board of Directors for each model of corporate governance in Vietnam. However, the practice of applying the legal provisions on the Board of Directors in a joint stock company is still inadequate, so it is necessary to continue analyzing, researching and making recommendations. The article presents an overview of the provisions of the law of Vietnam on the Board of Directors in a joint stock company, thereby making recommendations and recommendations to improve the law to meet practical requirements on corporate governance in Vietnam today.

Key word: Board of Directors, Corporate Governance, Joint Stock Company.

Date of receipt: 14/04/2020, **Date of revision:** 24/04/2020; **Date of Approval:** 13/5/2020.

1. Những vấn đề pháp lý cơ bản về Hội đồng quản trị theo quy định pháp luật Việt Nam hiện hành

1.1 Vị trí, vai trò của Hội đồng quản trị công ty cổ phần

Về vị trí của Hội đồng quản trị: Theo quy định của LDN năm 2014 tại Điều 134, công ty cổ phần (CTCP) được phép lựa chọn tổ chức quản lý theo một trong hai mô hình: (i) ĐHĐCĐ, HĐQT, Ban Kiểm soát và Giám đốc hoặc Tổng giám đốc. Trường hợp công ty cổ phần có dưới 11 cổ đông và các cổ đông là tổ chức sở hữu dưới 50% tổng số cổ phần của công ty thì không bắt buộc phải có Ban Kiểm soát; (ii) ĐHĐCĐ, HĐQT và Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc. Trường hợp này ít nhất 20% số thành viên

HDQT phải là thành viên độc lập và có Ban Kiểm soát nội bộ trực thuộc HĐQT.

Có thể thấy, LDN năm 2014 đã đảm bảo tốt hơn quyền tự do kinh doanh của công ty cổ phần khi cho phép công ty có thể lựa chọn mô hình tổ chức quản trị công ty cho phù hợp với thực tiễn nhu cầu và đáp ứng yêu cầu quản trị công ty. Đồng thời, xét theo cơ cấu quản trị nội bộ công ty cổ phần được quy định tại Điều 134 LDN năm 2014, HĐQT nắm vị trí trung gian giữa ĐHĐCĐ và (Tổng) Giám đốc, HĐQT là cơ quan quản lý công ty, có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định, thực hiện các quyền và nghĩa vụ của công ty không thuộc thẩm quyền của ĐHĐCĐ. HĐQT bổ nhiệm một người trong số họ hoặc thuê người khác làm Giám đốc hoặc

* Thạc sĩ, Nghiên cứu sinh, Phó Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu và sáng tạo Luật Công thuộc Viện Luật So sánh, Trường Đại học Luật Hà Nội

Tổng Giám đốc – người điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty. Như vậy, với quy định này có thể hiểu: Mặc dù xét về cơ cấu tổ chức quản lý, HĐQT nằm ở vị trí trung gian, thay mặt ĐHCĐ bổ nhiệm (Tổng) Giám đốc và giám sát hoạt động của (Tổng) Giám đốc; nhưng thực chất, HĐQT lại có thể trực tiếp bổ nhiệm chính các thành viên của mình đảm nhiệm vị trí điều hành này. Quy định này có thể dẫn đến hậu quả HĐQT không thực hiện một cách hiệu quả vai trò giám sát của mình trong CTCP, nhất là đối với những CTCP đại chúng, nơi có số lượng cổ đông lớn và nhu cầu quản trị cao. Để khắc phục tình trạng này, Khoản 3 Điều 13 Nghị định số 71/2017/NĐ-CP quy định: “Công ty đại chúng cần hạn chế tối đa thành viên HĐQT kiêm chức danh điều hành công ty để đảm bảo tính độc lập của HĐQT”

Về vai trò của HĐQT: HĐQT có những vai trò quan trọng như thế nào nhìn chung đã được cụ thể hóa thông qua quy định tại Khoản 2 Điều 149 LDN năm 2014 về quyền và nghĩa vụ của HĐQT cũng như được quy định tại Điều 14 Nghị định số 71/2017/NĐ-CP. Với một cơ chế pháp lý đầy đủ, rõ ràng, HĐQT tại các CTCP hiện nay là một thiết chế quyền lực mạnh, nếu thực thi được tất cả những quy định này với sự khách quan, độc lập và miễn can thiệp sẽ mang lại kết quả tốt nhất cho hoạt động quản trị của công ty. Do đó, việc các thành viên HĐQT nhận thức được rõ vai trò của họ là rất quan trọng nhằm đảm bảo sự cân bằng giữa hoạt động điều hành và việc giám sát hoạt động điều hành.

1.2. Cơ cấu tổ chức của Hội đồng quản trị trong công ty cổ phần

Thứ nhất, cơ cấu tổ chức của HĐQT: Theo quy định tại Điều 150 LDN năm 2014, cơ cấu tổ chức của HĐQT của các CTCP phải có từ 03 đến 11 thành viên (Luật doanh nghiệp năm 2005 quy định tại Điều 109 HĐQT có từ 3 đến 11 thành viên nhưng nếu Điều lệ công ty quy định không có quy định khác, Điều lệ công ty sẽ quy định cụ thể số lượng thành viên HĐQT. HĐQT bầu một thành viên của HĐQT làm Chủ tịch. Chủ tịch HĐQT có thể kiêm (Tổng) Giám đốc công ty trừ

trường hợp CTCP do Nhà nước nắm giữ trên 50% tổng số phiếu biểu quyết hoặc Điều lệ công ty, pháp luật chứng khoán có quy định khác. Cùng với đó, căn cứ vào quy định tại Điều 134 LDN, pháp luật hiện hành cho phép HĐQT trong CTCP được lựa chọn cơ cấu tổ chức để phù hợp với đặc điểm của cơ đông, quy mô kinh doanh và xu thế phát triển kinh tế - xã hội. Cụ thể:

(i) *Trường hợp thứ nhất:* Đối với những CTCP lựa chọn mô hình có Ban Kiểm soát thì HĐQT không cần phải có thành viên độc lập và các ban trực thuộc;

(ii) *Trường hợp thứ hai:* Đối với những CTCP lựa chọn mô hình không có Ban Kiểm soát thì trong HĐQT phải đảm bảo ít nhất 20% số thành viên phải là thành viên độc lập và có Ban Kiểm toán nội bộ trực thuộc.

Đây là hai mô hình áp dụng với CTCP chưa phải là CTCP đại chúng hay CTCP niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán hay nói cách khác đây là các CTCP thông thường.

Như vậy, theo quy định của LDN, cơ cấu tổ chức của HĐQT trong CTCP vẫn bao gồm cả thành viên HĐQT tham gia điều hành và những thành viên HĐQT không tham gia điều hành. LDN năm 2014 không quy định một tỉ lệ nhất định số lượng thành viên HĐQT không được kiêm nhiệm các chức danh điều hành của công ty. Điều này có thể dẫn đến nguy cơ HĐQT không thực hiện tốt trách nhiệm giám sát những người điều hành vì xét đến cùng, thành viên HĐQT – chủ thể giám sát, ban hành chiến lược, định hướng cho những người điều hành trực tiếp thực hiện lại có thể kiêm nhiệm Trưởng ban điều hành – chủ thể chịu sự giám sát. Thực tế này cũng chứng minh cho nhận định HĐQT trong CTCP ở Việt Nam vẫn chủ yếu tập trung vào chức năng quản lý, điều hành công ty hơn là chức năng quản trị công ty.

Trong khi đó, đối với CTCP đại chúng, theo quy định tại Điều 13 Nghị định số 71/2017/NĐ-CP, cơ cấu HĐQT của CTCP đại chúng cần đảm bảo sự cân đối giữa thành viên điều hành và các thành viên không điều hành. Tối thiểu 1/3 tổng số thành viên HĐQT phải là thành viên không điều

hành. Công ty đại chúng cần hạn chế tối đa thành viên HĐQT kiêm nhiệm chức danh điều hành công ty để đảm bảo tính độc lập của HĐQT. Đặc biệt, khác với LDN năm 2014, Khoản 2 Điều 12 Nghị định số 71/2017/NĐ-CP không cho phép Chủ tịch HĐQT được kiêm nhiệm chức danh (Tổng) Giám đốc của một công ty đại chúng. Có thể thấy, những quy định trong Nghị định số 71/2017/NĐ-CP đã thể hiện sự nỗ lực rất lớn của Chính Phủ trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của HĐQT. Mặc dù vẫn bao gồm cả hai loại thành viên kiêm nhiệm và thành viên không tham gia điều hành, nhưng Nghị định số 71/2017/NĐ-CP đã quy định cụ thể về tỷ lệ thành viên không tham gia điều hành trong HĐQT.

Về vị trí Chủ tịch HĐQT. LDN năm 2014 và Nghị định số 71/2017/NĐ-CP duy trì quy định về việc Chủ tịch HĐQT có thể kiêm (Tổng) Giám đốc và là người đại diện theo pháp luật của CTCP. Người đại diện theo pháp luật là người đại diện cho doanh nghiệp thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách là nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước trọng tài, tòa án và các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Việc lựa chọn mô hình Chủ tịch HĐQT nên kiêm nhiệm hay nên tách biệt so với (Tổng) Giám đốc là một vấn đề cần phải làm sáng tỏ để cho các công ty có phần nghiên cứu, tham khảo và quyết định. Theo những nghiên cứu của Phạm Trí Hùng và Nguyễn Trung Thắng (2012) cho rằng một chủ tịch HĐQT không kiêm nhiệm sẽ có thời gian và sức lực để tập trung vào tầm nhìn dài hạn hơn và một (Tổng) Giám đốc không kiêm nhiệm Chủ tịch HĐQT có thể tập trung toàn lực vào việc điều hành doanh nghiệp. Việc tách bạch vai trò của Chủ tịch HĐQT và (Tổng) Giám đốc là cần thiết để kiểm soát quyền lực của người điều hành, nhưng nó cũng có thể dẫn đến nguy cơ làm cho người điều hành chủ tập trung vào những mục tiêu ngắn hạn, nhất là khi đánh giá kết quả hoạt động và chế độ lương, thưởng được căn cứ vào kết quả đạt được những mục tiêu của HĐQT. Quan điểm tách biệt vai trò của Chủ tịch HĐQT

và (Tổng) Giám đốc được rất nhiều các nước Châu Âu ủng hộ (Các công ty ở Đức và Hà Lan áp dụng mô hình này), có thể coi là tương phải Châu Âu. Cả biệt ở Anh lại rất kính trọng những người từ vai trò (Tổng) Giám đốc vươn lên làm Chủ tịch HĐQT. Tuy nhiên ở Mỹ có quan điểm khác biệt. (Tổng) Giám đốc kiêm Chủ tịch HĐQT sẽ tốt hơn rất nhiều cho việc ra quyết định, đặc biệt là trong hoàn cảnh cấp bách, khó khăn và giúp HĐQT nắm tốt hơn tình hình hoạt động của công ty.

Như vậy, không có một cơ cấu tổ chức HĐQT hoàn hảo cho tất cả các công ty. Một cấu trúc HĐQT hợp lý bao gồm số lượng và thành phần của HĐQT tùy thuộc vào nhu cầu của công ty. Để thiết lập một cấu trúc HĐQT hoàn hảo cần xác định các loại thành viên HĐQT cần thiết theo mục tiêu của doanh nghiệp. Do đó, nhiều công ty đã thường xuyên xem xét lại các kỹ năng cần có cho thành viên HĐQT và so sánh chúng với hồ sơ của các thành viên HĐQT. Những kỹ năng mềm và tính cách của các thành viên HĐQT cũng được xem xét vì chúng góp phần trong việc thiết lập một HĐQT phù hợp. Khi quyết định thành phần của HĐQT cần lưu ý:

- Sự cân bằng của số lượng thành viên HĐQT không điều hành và thành viên HĐQT điều hành.

- Cần nhắc sự có mặt của thành viên HĐQT độc lập không điều hành vì những thành viên này có thể mang lại giá trị cho công ty bằng việc đưa ra những đánh giá độc lập, khách quan cũng như đóng góp ý kiến giúp tạo ra các cơ hội kinh doanh mới. Họ cũng có thể đưa ra những ý kiến phản bác mang tính xây dựng mà thường khó tìm thấy từ chính bên trong công ty.

- Cần nhắc số lượng thành viên HĐQT. Số lượng thành viên như thế nào tùy thuộc vào yêu cầu quản trị và quy mô của công ty nhưng nên là một số lẻ và cũng không cần quá đông.

Thứ hai, về thành viên độc lập của HĐQT: Quy định về thành viên độc lập HĐQT là quy định tiên bộ của pháp luật doanh nghiệp Việt Nam, đáp ứng được yêu cầu về quản trị công ty của OECD và thể hiện sự tiếp thu các khuyến nghị từ các chuyên gia, các tổ chức quốc tế. Sự

xuất hiện thành viên độc lập trong HĐQT giúp nâng cao trách nhiệm và tính độc lập của HĐQT, giúp cho HĐQT thực hiện tốt hơn vai trò giám sát của mình.

Nhìn chung, LDN năm 2014 và Nghị định số 71/2017/NĐ-CP đã xây dựng cơ sở pháp lý cần thiết cho hoạt động của thành viên độc lập như xác định số lượng tối thiểu thành viên độc lập phải có trong CTCP và tiêu chuẩn, điều kiện để trở thành thành viên độc lập trong CTCP. Quy định về thành viên độc lập của HĐQT trong CTCP theo LDN đã khắc phục được sự không rõ ràng trong quan điểm về sự khác biệt giữa thành viên độc lập và thành viên HĐQT không tham gia điều hành từng tồn tại trong các văn bản trước đây.

Thêm vào đó, LDN cũng đã quan tâm đến việc xác định giới hạn để một thành viên HĐQT độc lập được coi là có tiêu chuẩn và điều kiện để có thể đảm bảo được tính độc lập của mình (Khoản 2 Điều 151 LDN năm 2014).

Tuy nhiên, liên quan đến những tiêu chuẩn để trở thành thành viên độc lập, hiện nay những quy định của LDN và Nghị định số 71/2017/NĐ-CP còn tương đối sơ sài và chưa bao quát hết được các trường hợp có thể làm ảnh hưởng đến tính độc lập của thành viên này. Chẳng hạn không có quy định về nhiệm kỳ của thành viên độc lập.

Có quan điểm cho rằng, số lượng thành viên độc lập của HĐQT tối thiểu là 20% như vậy có thực sự cân bằng về quyền lực với phần còn lại của HĐQT. Liệu số lượng thành viên độc lập của HĐQT ít nhưng vậy liệu có thể bị lấn át bởi ý kiến của thành viên hoặc đại diện của cổ đông lớn trong HĐQT hay không. Hay một lo ngại khác cho rằng, thành viên HĐQT hình thành từ việc ĐHĐCĐ bầu ra, mỗi thành viên HĐQT sẽ có 01 phiếu biểu quyết như nhau nhưng thực tế các thành viên này sẽ chịu ảnh hưởng chi phối rất lớn từ các cổ đông lớn; việc xuất hiện thành viên độc lập HĐQT liệu có thay đổi được thực tế này hay không. Có thể lý giải rằng, trong quá trình hoạt động với vị trí, vai trò của mình, HĐQT luôn phải chấp hành theo đúng quy định pháp luật và nghị quyết của ĐHĐCĐ cũng như

Điều lệ và các quy chế mang tính nội bộ khác nên khó có thể "lam quyền". Với quy định này cũng là đủ để những hoài nghi, lo lắng nêu trên có thể được hạn chế nếu Điều lệ của công ty quy định đủ mạnh và có sự "nhạy cảm" trước những thay đổi của công ty. *Mô hình lý tưởng nhất có lẽ thành viên độc lập HĐQT là Chủ tịch HĐQT sẽ đảm bảo được hiệu quả quan trị tốt.*

Thứ ba, các ban tiêu ban chuyên môn trực thuộc HĐQT: Theo quy định của LDN năm 2014, CTCP bắt buộc phải thành lập Ban kiểm toán nội bộ trực thuộc HĐQT nếu lựa chọn mô hình quan trị không có Ban kiểm soát. Trong khi đó, theo Điều 17 Nghị định số 71/2017/NĐ-CP, HĐQT công ty niêm yết có thể thành lập các tiêu ban hỗ trợ hoạt động của HĐQT, thực hiện nhiệm vụ tham mưu, tư vấn, giúp việc cho HĐQT. Cụ thể đó có thể là tiêu ban nhân sự, tiêu ban lương thưởng và các tiêu ban khác. HĐQT cần bổ nhiệm 01 thành viên độc lập làm trưởng các tiêu ban nhân sự, tiêu ban lương thưởng... Việc thành lập các tiêu ban phải có sự chấp thuận của ĐHĐCĐ.

Nhìn chung, quy định của pháp luật Việt Nam về vấn đề này chủ yếu chỉ dừng lại ở mức khuyến nghị, phù hợp với tình hình thực tiễn của từng CTCP, tránh làm bộ máy quá công kênh làm tăng chi phí và nguồn lực. Cách thức quy định mang tính khuyến nghị như vậy cũng hoàn toàn phù hợp với thông lệ của nhiều quốc gia trên thế giới. Các chuyên gia của Tổ chức tài chính quốc tế (IFC) cho rằng: Chi nên thành lập các ủy ban khi công ty này sinh nhu cầu, việc có quá nhiều các ủy ban đôi khi sẽ gây khó khăn cho việc quản lý và có thể dẫn tới sự phân tán trong HĐQT (Ủy ban chứng khoán nhà nước – Tổ chức tài chính quốc tế (IFC). Cẩm nang quản trị công ty, năm 2010).

Thứ tư, về thư ký công ty và người phụ trách quan trị công ty: Khi xét thấy cần thiết, chủ tịch HĐQT tuyên dụng thư ký công ty để hỗ trợ Chủ tịch HĐQT thực hiện các nghĩa vụ thuộc thẩm quyền. Nếu theo quy định tại Khoản 5 Điều 152 LDN năm 2014, thư ký công ty thực hiện nhiều công việc mang tính "hành chính" nên khả năng

thuyết phục để được tuyển dụng cũng không phải lúc nào cũng dễ dàng vì nhiều lý do khác nhau như tăng chi phí, khó tìm được người làm việc đáp ứng yêu cầu. Tuy nhiên, Điều 18 Nghị định số 71/2017/NĐ-CP quy định về người phụ trách quản trị công ty đại chúng lại mở ra nhiều nội dung khá phù hợp. HĐQT của công ty niêm yết phải bổ nhiệm ít nhất 01 người làm các nhiệm vụ của người phụ trách quản trị công ty và người này có thể kiêm nhiệm thư ký công ty. Do đó, việc HĐQT tuyển dụng thư ký công ty sẽ có nhiều cơ sở hơn, thuyết phục được các cổ đông hơn. Công việc của người lao động đặc biệt này sẽ bao gồm cả “*tình nguyện viên*” của người phụ trách quản trị công ty bên cạnh “*tình hình chính*” của thư ký công ty. Tiêu chuẩn và điều kiện để trở thành người phụ trách quản trị công ty cũng được quy định rất rõ và thực sự nếu người phụ trách quản trị công ty kiêm thư ký công ty hoàn toàn là một sự lựa chọn lý tưởng để thực hiện việc tư vấn và giúp việc cho Chủ tịch HĐQT và các thành viên HĐQT trong công tác duy trì và đảm bảo quan hệ tốt.

2. Một số tồn tại trong pháp luật về Hội đồng Quản trị của Công ty có phần hiện nay ở Việt Nam

Theo Báo cáo thể điểm quản trị công ty các quốc gia Đông Nam Á được ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) (2015) thực hiện trong những năm qua, liên quan đến trách nhiệm của HĐQT, Việt Nam luôn bị đánh giá thấp khi đặt trong tương quan so sánh với năm quốc gia còn lại trong khu vực là Singapore, Thái Lan, Malaysia, Phillipines và Indonesia.

Cụ thể, theo số liệu đánh giá từ Báo cáo thực chỉ số về trách nhiệm HĐQT trong các công ty niêm yết của Việt Nam hiện nay chỉ đạt điểm trung bình là 8,3/40 điểm, trong khi chỉ số này ở Malaysia cao gấp 03 lần với 25,19 điểm, Singapore đến 26 điểm, Thái Lan là 23 điểm và hai quốc gia còn lại cũng xấp xỉ 20 điểm (Báo cáo thể điểm quản trị công ty khu vực Asean-nội dung đánh giá các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam năm 2013-2016 – Dự án do Tổ chức tài chính quốc tế IFC tài trợ).

HĐQT tại nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam vẫn thiên về điều hành hơn là quản lý chiến lược và giám sát. Bên cạnh đó, trong các CTCP ở Việt Nam, quyền sở hữu và quyền quản lý điều hành chưa được tách bạch rõ ràng khi đa số thành viên của HĐQT vẫn là các thành viên điều hành, trong khi nếu các thành viên không tham gia điều hành thì thành viên đó lại không thể độc lập vì phụ thuộc rất nhiều vào sự chỉ đạo của Chủ tịch HĐQT, các thành viên điều hành và các cổ đông lớn của công ty.

Ngoài những bất cập trên, ở Việt Nam hiện nay, việc đảm bảo trong cơ cấu HĐQT phải có thành viên độc lập và vai trò của thành viên độc lập trong các CTCP vẫn còn rất mờ nhạt. Theo đánh giá của Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB), đối với 40 công ty niêm yết hàng đầu tại Việt Nam công bố năm 2015, một trong những điểm yếu nhất của HĐQT ở Việt Nam là thiếu tính độc lập, các công ty không có tiêu chí rõ ràng trong việc bầu chọn thành viên HĐQT. Đồng thời, các công ty niêm yết tại Việt Nam cũng không công bố những tiêu chí dù chi tiết và dù rõ ràng về thành viên độc lập HĐQT (Ngân hàng phát triển châu Á (ADB), Báo cáo thể điểm quản trị công ty khu vực Asean-nội dung đánh giá các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam năm 2015-2016). Việc lựa chọn thành viên độc lập chủ yếu dựa trên mối quan hệ các nhân của những người có ảnh hưởng lớn trong công ty và còn cảm tính và mang nặng tình hình thức.

Một điểm đáng lưu ý của LDN năm 2014 quy định về cơ cấu của HĐQT về Ban kiểm toán nội bộ trực thuộc HĐQT (trường hợp công ty không có Ban kiểm soát). Tuy nhiên, hầu hết các doanh nghiệp chưa quen với mô hình mới này mà mô hình truyền thống có Ban kiểm soát vẫn là mô hình phổ biến. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp có Ban kiểm soát nhưng vai trò rất mờ nhạt thậm chí chỉ đa phần là tồn tại hình thức.

Bên cạnh đó, một điểm hết sức đáng lưu ý và được quy định về quản trị công ty và HĐQT, đó là: Thành viên HĐQT có thể được công ty mua bảo hiểm trách nhiệm sau khi có sự chấp thuận

của Đại Hội đồng cổ đông. Bảo hiểm này không bao gồm bảo hiểm cho nhưng trách nhiệm của thành viên HĐQT liên quan đến việc vi phạm pháp luật và Điều lệ công ty. Quy định này không được ghi nhận trong LDN năm 2014 nhưng đối với Nghị định số 71/2017/NĐ-CP Thông tư số 95/2017/TT-BTC hướng dẫn một số điều của Nghị định số 71/2017/NĐ-CP hướng dẫn quản trị công ty cổ phần đại chúng.

3. Khuyến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về Hội đồng quản trị trong công ty cổ phần ở Việt Nam hiện nay

3.1. Nhóm giải pháp chung

Một là, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về CTCP nói chung và HĐQT nói riêng, đảm bảo tách bạch giữa sở hữu với quản lý, điều hành công ty, xác định chính xác vai trò của các thành viên HĐQT và mối quan hệ giữa HĐQT với (Tổng) Giám đốc trong CTCP. Mặc dù xu hướng phát triển của nhiều quốc gia trên thế giới lựa chọn giải pháp Chủ tịch HĐQT không được kiêm nhiệm (Tổng) Giám đốc điều hành, nhưng xét điều kiện thực tế ở Việt Nam, có thể nghiên cứu việc lựa chọn mô hình kiêm nhiệm hay tách biệt giữa Chủ tịch HĐQT và (Tổng) Giám đốc tùy thuộc vào một số yếu tố như quy mô công ty, năng lực của HĐQT trong công ty, tính sẵn có của nguồn nhân lực cấp cao, tính chuyên nghiệp và nhận thức của chủ doanh nghiệp...

Hai là, hoàn thiện các quy định pháp luật về thành viên độc lập của HĐQT trong CTCP. Một số vấn đề pháp lý như tiêu chuẩn đánh giá tính độc lập của thành viên độc lập, nhiệm kỳ của thành viên độc lập hay thù lao của thành viên độc lập cần được nghiên cứu hoàn thiện để nâng cao hiệu quả hoạt động của thành viên này trên thực tế. Để chuyên nghiệp hóa HĐQT, việc đưa thành viên độc lập vào HĐQT là rất cần thiết, đồng thời giúp xây dựng được một quy trình quản trị công ty minh bạch, hiệu quả. Việc đưa thành viên độc lập vào HĐQT còn mang lại những giá trị tốt đẹp hơn cho doanh nghiệp, giúp nâng cao năng lực, bổ sung năng lực hoạt động của HĐQT.

Ba là, cần có hành lang pháp lý đầy đủ về bảo hiểm trách nhiệm cho các thành viên HĐQT. Ban kiểm soát hoặc Ban giám đốc để có đầy đủ cơ sở pháp lý hoàn thiện và áp dụng quy định này. Các vấn đề pháp lý có liên quan đến loại hợp đồng trách nhiệm này cần được quy định cụ thể hơn trong Luật kinh doanh bảo hiểm, Luật chứng khoán, Luật các tổ chức tín dụng và Luật doanh nghiệp, thậm chí là Bộ luật tố tụng dân sự... để tạo thói quen tốt trong việc phòng ngừa và hạn chế rủi ro phát sinh trong quá trình quản lý, giám sát và điều hành của các chủ thể trên. Việc mua bảo hiểm trách nhiệm cho đối tượng quản trị nào hoàn toàn do các cổ đông là chủ sở hữu công ty quyết định. Doanh thu trong vấn đề này thực sự vẫn còn hết sức tiềm năng nhưng cũng tạo thêm một thói quen thương mại tốt trong quản trị và chia sẻ rủi ro của các doanh nghiệp. Chủ thể được mua bảo hiểm cần được mỗi công ty tính toán một nhóm hoặc cả 3 nhóm sau đây: thành viên HĐQT – thành viên Ban kiểm soát – những người điều hành.

Bốn là, cần nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá quản trị công ty áp dụng cho cả công ty đại chúng (đã niêm yết hoặc chưa niêm yết) và hướng đến những tiêu chí đánh giá quản trị công ty cho các công ty phi đại chúng, trong đó đặc biệt là đánh giá các tiêu chí quản trị đối với Hội đồng quản trị. Việc áp dụng các mô hình và tiêu chí quản trị công ty hiệu quả trong một môi trường kinh doanh nặng tính cạnh tranh của các chủ thể trong và ngoài nước như giai đoạn phát triển kinh tế hội nhập sâu rộng như hiện nay cần phải có những nhiều sự lựa chọn cho các doanh nghiệp áp dụng phù hợp với yêu cầu và sự kỳ vọng của thị trường để dẫn hướng đến văn hóa quản trị công ty trong cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam. Trên cơ sở đó, xây dựng Bảng xếp hạng quản trị dựa trên kinh nghiệm Bảng thể điểm quản trị của các tổ chức tài chính có uy tín làm căn cứ đánh giá "sức khỏe" của cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam.

3.2. Nhóm giải pháp cụ thể

Thứ nhất, quy định rằng khi thực hiện chức năng, quyền và nghĩa vụ của mình, Hội đồng quản trị tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Điều lệ công ty và nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông. Trong trường hợp nghị quyết do Hội đồng quản trị thông qua trái với quy định của pháp luật hoặc Điều lệ công ty gây thiệt hại cho công ty thì các thành viên tán thành thông qua nghị quyết đó phải cùng liên đới chịu trách nhiệm cá nhân về nghị quyết đó và phải đền bù thiệt hại cho công ty; thành viên phản đối thông qua nghị quyết nói trên được miễn trừ trách nhiệm. Trường hợp này, cổ đông sở hữu cổ phần của công ty liên tục trong thời hạn ít nhất 01 năm có quyền yêu cầu Hội đồng quản trị đình chỉ thực hiện nghị quyết nói trên chưa thực sự hợp lý. Căn loại bỏ quy định “*cổ đông sở hữu cổ phần của công ty liên tục trong thời hạn ít nhất 01 năm*” mới có quyền yêu cầu mà hướng đến không phân biệt thời gian sở hữu cổ phần, chỉ cần là cổ đông hợp pháp là sẽ được thực hiện quyền này để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước những nghị quyết sai phạm của HĐQT. Cần nghiên cứu tính thống nhất những quy định có liên quan đến tư cách cổ đông của công ty cổ phần trong hoạt động chuyển nhượng cổ phần, thừa kế, ly hôn, xác định tài sản chung – riêng trong thời kỳ hôn nhân... với những quy định của pháp luật quản trị công ty sao cho phù hợp với thực tiễn thị trường.

Thứ hai, nên quy định cụ thể nhiệm kỳ tối đa của thành viên độc lập HĐQT hoặc trao quyền quy định này cho Điều lệ công ty để đảm bảo tính độc lập và hiệu quả hoạt động của các thành viên này.

Thứ ba, cần bổ sung quy định giám sát các điều kiện tiêu chuẩn của thành viên độc lập của HĐQT. Việc có con đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện là thành viên độc lập của HĐQT nữa hay không hiện nay quy định do chính thành viên này chủ động duy trì và phải thông báo cho HĐQT nếu không còn đáp ứng. Nếu thành viên này không còn đáp ứng các tiêu chuẩn và điều kiện sẽ đương nhiên không còn là thành viên độc lập kể

từ ngày không còn đáp ứng. Tuy nhiên, việc HĐQT phải thu thập thông tin, xác minh thành viên đó đã vi phạm hoặc không còn đáp ứng điều kiện nào sẽ mất thêm nhiều thời gian, chi phí và làm cho chất lượng hoạt động của HĐQT kém hiệu quả. Chức năng giám sát những tiêu chuẩn, quy định này của thành viên độc lập HĐQT có lẽ nên trao cho người phụ trách quản trị công ty.

Thứ tư, nhóm cổ đông sở hữu ít nhất 1% số cổ phần phổ thông liên tục trong thời hạn 06 tháng có quyền tự mình hoặc nhân danh công ty khởi kiện trách nhiệm dân sự đối với thành viên Hội đồng quản trị. Giám đốc hoặc Tổng giám đốc theo Khoản 1 Điều 161 LDN năm 2014 chưa thực sự hợp lý, chưa đáp ứng được quyền khởi kiện để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của mình theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự hiện hành. Chúng tôi cho rằng nên bỏ quy định về thời gian sở hữu cổ phần và chỉ giữ lại quy định về số % cổ phần nắm giữ của cổ đông và nhóm cổ đông có quyền khởi kiện. Nếu % cổ phần được cổ đông hay nhóm cổ đông sở hữu dưới 1% được có thể được coi là cổ đông siêu nhỏ, nếu cho họ quyền khởi kiện cho dù thường xuyên hay không thường xuyên có thể sẽ ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của công ty. Sở hữu từ 1% số cổ phần phổ thông liên tục trong thời hạn 06 tháng thì cổ đông mới có quyền tự mình hoặc nhân danh công ty khởi kiện các chủ thể nhưng không đáp ứng được yêu cầu tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước những rủi ro do những người quản lý, điều hành thực hiện và cũng không phù hợp với sự thay đổi tư cách cổ đông công ty biến động không ngừng như hiện nay./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Quân (2015). Lãnh đạo doanh nghiệp Việt Nam. Hội đồng quản trị, Ban điều hành. Khung năng lực. Thẻ điểm cân bằng, chi sơ hoàn thành, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. IFC. Cẩm nang Quản trị công ty tháng 11/2011.
3. Tổ chức tài chính quốc tế (IFC) – Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), Các nguyên tắc quản trị công ty của OECD, năm 2004.

4. Bob Tricker (2009) trong cuốn Kiểm soát quản trị - các nguyên tắc, chính sách và thực hành về quản trị công ty và cơ chế kiểm soát quản lý.

5. Lê Vũ Nam (chủ biên), Pháp luật về quản trị công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, Nxb. Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh, năm 2017.

6. Phạm Trí Hùng, Nguyễn Trung Thắng - Cẩm nang quản trị, điều hành công ty hiện đại dành cho CEO, Chủ tịch và các thành viên HĐQT, Nxb Lao động - xã hội, năm 2012.

7. Asian Development Bank, Asean corporate governance scorecard - Country reports and assessment 2013-2014, Thailand, 2015.

8. Ngân hàng phát triển châu Á (ADB), Báo cáo thể điểm quản trị công ty khu vực Asean-nội dung đánh giá các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam năm 2015-2016.

9. Chủ Tín (2016), Không cần Ban kiểm soát nếu theo mô hình quản trị tiên tiến, <http://www.baodautu.vn/khongcanbankkiemsoat-neumohinhquantritientien-d46836.html>.

10. Nguyễn Anh Hồng (2018), Áp dụng mô hình kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam: Nền tảng của một cơ chế quản trị hiệu quả, Báo Kiểm toán số 49 ngày 6/12/2018, Chi tiết tại: <http://baokiemptoanhanhquoc.vn/kiem-toan-trong-nuoc/ap-dung-mo-hinh-kiem-toan-noi-bo-tai-cac-doanh-nghiep-viet-nam-nen-tang-cua-mot-co-che-quan-tri-hieu-139901>.

ĐẢNG BỘ HỌC VIỆN TƯ PHÁP - DẤU ẤN NHIỆM KỲ 2015-2020

(Tiếp theo trang 9)

Công tác nhân sự đại hội được thực hiện đúng quy định, quy trình, từ việc xây dựng, thông qua Đề án nhân sự Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, Đề án nhân sự Ủy ban Kiểm tra, Chu nhiệm Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy, đến việc triển khai thận trọng từng bước trong quy trình nhân sự để có thể lựa chọn được những đảng viên thực sự điển hình, tiêu biểu, vừa đủ tiêu chuẩn, điều kiện quy định, vừa đủ tâm, đủ tầm đại diện cho trí tuệ, sức mạnh và tinh thần đoàn kết của toàn Đảng bộ bầu vào Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ, Bí thư, Phó Bí thư, Ủy ban Kiểm tra, Chu nhiệm Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy nhiệm kỳ 2020-2025.

Công tác tuyên truyền cho Đại hội được chuẩn bị và thực hiện sớm bằng nhiều hình thức như: mở chuyên mục về Đại hội Đảng trên Cổng thông tin điện tử của Học viện Tư pháp; đưa tin về công tác tổ chức đại hội các chi bộ trực thuộc và công tác chuẩn bị Đại hội Đảng bộ trên Cổng thông tin điện tử Học viện; treo băng rôn tuyên truyền đại hội đảng các cấp trong khuôn viên Học viện; sưu tầm ảnh và các tư liệu để xây dựng phim ngắn "Đảng bộ Học

viện Tư pháp - Dấu ấn một nhiệm kỳ"... Công tác chuẩn bị cơ sở vật chất và phân công phục vụ Đại hội cũng được thực hiện khẩn trương, chu đáo, bài bản.

Trong suốt quá trình trước, trong và sau đại hội các chi bộ, trong quá trình chuẩn bị Đại hội Đảng bộ, công tác nắm bắt tình hình, diễn biến tư tưởng của các đảng viên, quần chúng được Đảng ủy đặc biệt quan tâm và chỉ đạo thực hiện thường xuyên, đảm bảo luôn luôn chủ động và giải quyết kịp thời, hiệu quả tất cả các vấn đề phát sinh.

Phát huy truyền thống vẻ vang, Đại hội Đảng bộ Học viện Tư pháp lần thứ IV, nhiệm kỳ 2020-2025 là Đại hội của sự "Đoàn kết - Đổi mới - Sáng tạo - Tự chủ - Thành công". Toàn thể đảng viên, công chức, viên chức, người lao động, học viên của Học viện Tư pháp đoàn kết một lòng, đồng tâm hiệp lực, phát huy những thành tựu đã đạt được, vượt qua mọi khó khăn, thử thách, quyết tâm thực hiện thắng lợi những mục tiêu mà Đại hội Đảng bộ nhiệm kỳ 2020-2025 đề ra, đưa Học viện Tư pháp phát triển nhanh, mạnh, bền vững và lên tầm cao mới.