

BỘ NGUYÊN TẮC QUẢN TRỊ CÔNG TY VIỆT NAM

VIET NAM CORPORATE GOVERNANCE CODE

Dành cho công ty đại chúng tại Việt Nam

For public companies in Viet Nam

Ấn bản năm 2026 - 2026 Edition



State Securities
Commission
of Vietnam



IFC

International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

BỘ NGUYÊN TẮC QUẢN TRỊ CÔNG TY VIỆT NAM

DÀNH CHO CÔNG TY ĐẠI CHÚNG TẠI VIỆT NAM

Ấn bản năm 2026 - 2026 Edition

KHUYẾN CÁO

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam được xây dựng với mục đích chính để cung cấp các hướng dẫn áp dụng thông lệ tốt nhất trong quản trị công ty dành cho công ty đại chúng. Bên cạnh các thông lệ tốt mà các công ty đã áp dụng theo quy định pháp luật hiện hành, Bộ Nguyên tắc này nhằm khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng các chuẩn mực cao hơn yêu cầu tối thiểu theo quy định pháp luật.

Kết luận và nhận định trong ấn phẩm này không thể hiện quan điểm của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, Tổ chức Tài chính Quốc tế và Nhóm Ngân hàng Thế giới. Chúng tôi không bảo đảm về tính chính xác của dữ liệu trong ấn phẩm này và không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc sử dụng ấn phẩm này.

Mặc dù tài liệu này đã được biên soạn một cách kỹ lưỡng nhưng cũng không tránh khỏi sự thiếu sót về độ chính xác và chưa đầy đủ của các thông tin. Nếu có bất kỳ mâu thuẫn hoặc không nhất quán nào giữa các quy định tại Bộ Nguyên tắc này và các quy định pháp lý thì các quy định pháp lý được áp dụng. Người sử dụng ấn phẩm này trong mọi trường hợp nên tham khảo các quy định pháp lý và, nếu cần thiết, tham vấn thêm các chuyên gia có kinh nghiệm.

Tài liệu này được bảo vệ bởi luật sở hữu trí tuệ. Mọi hình thức sao chép hoặc chuyển đổi một phần hay toàn phần tài liệu này đều là phạm luật. Ủy ban Chứng khoán Nhà nước và Tổ chức Tài chính Quốc tế mong muốn phổ biến các kiến thức và thông lệ tốt trong tài liệu này và do đó đồng ý cho phép người sử dụng tài liệu này được sao chép phục vụ mục đích riêng của cá nhân hoặc của công ty mình, mà không phải vì mục đích thương mại hoặc vì mục đích để bán, phân phối hay tạo các tài liệu có tính thương mại khác từ tài liệu này. Mọi hình thức sao chép hay sử dụng tài liệu này cho mục đích thương mại đều cần có sự cho phép bằng văn bản của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước và Tổ chức Tài chính Quốc tế.

Mục lục

Lời tựa của UBCKNN	5
Lời tựa của IFC	7
Lời cảm ơn	9
Danh mục viết tắt.....	12
Giới thiệu.....	13
Danh mục các khái niệm.....	23
Phần 1: Trách nhiệm của Hội đồng Quản trị	28
Nguyên tắc 1: Thiết lập rõ vai trò, trách nhiệm, và cam kết của Hội đồng Quản trị.....	28
Nguyên tắc 2: Thiết lập một Hội đồng Quản trị có năng lực, chuyên nghiệp, độc lập và cân đối thành phần	36
Nguyên tắc 3: Thành lập các Ủy ban trực thuộc Hội đồng Quản trị	42
Nguyên tắc 4: Bảo đảm hoạt động hiệu quả của Hội đồng Quản trị	47
Nguyên tắc 5: Thiết lập và duy trì văn hóa đạo đức công ty	54
Phần 2: Môi trường Kiểm soát	57
Nguyên tắc 6: Thiết lập khung quản lý rủi ro và môi trường kiểm soát vững mạnh	57
Phần 3: Công bố Thông tin và Minh bạch	64
Nguyên tắc 7: Tăng cường hoạt động công bố thông tin bao gồm công bố thông tin về phát triển bền vững của công ty	64
Phần 4: Quyền của Cổ đông.....	72
Nguyên tắc 8: Thiết lập khuôn khổ để thực hiện hiệu quả quyền của cổ đông	72

Phần 5: Phát triển bền vững và vai trò tham gia của các bên có quyền lợi liên quan	80
Nguyên tắc 9: Phát triển bền vững và tăng cường tham gia hiệu quả của các bên có quyền lợi liên quan	80
Danh sách các tài liệu tham khảo	86
Phụ lục.....	87
Tham chiếu Bộ nguyên tắc Quản trị Công ty với luật pháp và quy định hiện hành về Quản trị Công ty đối với công ty đại chúng và công ty niêm yết.....	87

Lời tựa của UBCKNN

Trải qua ba thập kỷ hình thành và phát triển thị trường chứng khoán Việt Nam đã từng bước khẳng định vai trò là kênh huy động vốn trung và dài hạn quan trọng cho nền kinh tế, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Cùng với sự phát triển về quy mô và độ sâu của thị trường, yêu cầu nâng cao chất lượng quản trị công ty tại các công ty đại chúng, đặc biệt là các công ty niêm yết, ngày càng trở nên cấp thiết.

Thực tiễn trong nước và kinh nghiệm quốc tế cho thấy, quản trị công ty tốt không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình, mà còn là yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp củng cố niềm tin của nhà đầu tư, giảm chi phí vốn, nâng cao khả năng tiếp cận thị trường vốn và hướng tới phát triển bền vững trong dài hạn. Trong bối cảnh thị trường vốn toàn cầu đang có nhiều biến động, cùng với xu thế hội nhập sâu rộng và yêu cầu nâng hạng thị trường chứng khoán Việt Nam, việc tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ quản trị công ty theo các chuẩn mực và thông lệ quốc tế là yêu cầu tất yếu.

Trên cơ sở đó, Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026 được xây dựng và cập nhật nhằm phản ánh những thay đổi quan trọng trong môi trường pháp lý, kinh tế và xã hội trong nước và quốc tế. Bộ Nguyên tắc tham chiếu các Nguyên tắc Quản trị Công ty của G20/OECD ban hành năm 2023, đồng thời tiếp thu kinh nghiệm và thông lệ tốt từ các thị trường phát triển và các quốc gia ASEAN, bảo đảm phù hợp với điều kiện và đặc thù của Việt Nam.

Bộ Nguyên tắc được thiết kế nhằm khuyến khích các công ty đại chúng áp dụng các chuẩn mực quản trị công ty cao hơn so với yêu cầu tối thiểu của pháp luật, theo phương thức “Tuân thủ hoặc Giải thích”. Thông qua đó, doanh nghiệp có thể từng bước nâng cao mức độ trưởng thành về quản trị, cải thiện chất lượng công bố thông tin, tăng cường vai trò và trách nhiệm của Hội đồng quản trị, quản trị rủi ro hiệu quả hơn, đồng

thời tích hợp các yếu tố môi trường, xã hội và quản trị (ESG) vào chiến lược và hoạt động của doanh nghiệp.

Ủy ban Chứng khoán Nhà nước kỳ vọng rằng Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026 sẽ trở thành một khung tham chiếu và định hướng thực hành quan trọng công ty đại chúng, công ty niêm yết, các thành viên Hội đồng quản trị, Ban điều hành, nhà đầu tư và các bên có quyền lợi liên quan; qua đó hỗ trợ doanh nghiệp thực hành quản trị công ty tốt hơn, nâng cao kết quả đánh giá theo Thẻ điểm Quản trị Công ty ASEAN (ACGS), góp phần nâng cao uy tín và vị thế của doanh nghiệp Việt Nam trên thị trường khu vực và quốc tế.

Việc ban hành Bộ Nguyên tắc này cũng thể hiện cam kết của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trong việc xây dựng thị trường chứng khoán minh bạch, công bằng và phát triển bền vững, đồng thời tạo nền tảng quan trọng để tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về quản trị công ty trong thời gian tới.

Chúng tôi tin tưởng rằng với sự đồng hành của cộng đồng doanh nghiệp, nhà đầu tư và các đối tác trong nước và quốc tế, Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026 sẽ được nghiên cứu, áp dụng hiệu quả trong thực tiễn, qua đó góp phần thúc đẩy sự phát triển lành mạnh và bền vững của thị trường chứng khoán Việt Nam.

Vũ Thị Chân Phương

Chủ tịch UBCKNN

Lời tựa của IFC

IFC từ lâu đã nhận thức sâu sắc vai trò quan trọng của quản trị công ty tốt trong việc cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, tạo dựng môi trường đầu tư thuận lợi, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường vốn và khu vực tư nhân.

Là tổ chức tài chính phát triển lớn nhất toàn cầu tập trung vào khu vực tư nhân tại các thị trường mới nổi, chúng tôi đã chứng kiến thực tiễn quản trị công ty tốt giúp các doanh nghiệp nâng cao hiệu quả hoạt động của hội đồng quản trị và bộ máy điều hành. Đây chính là nền tảng để cải thiện chất lượng ra quyết định, giảm thiểu rủi ro hoạt động, qua đó thu hút đầu tư, tăng cường giá trị cổ đông và hạn chế rủi ro tiềm ẩn. Tất cả những điều này minh chứng rõ ràng rằng quản trị tốt là yếu tố thiết yếu cho sự phát triển của một thị trường vốn vững mạnh và sự thịnh vượng lâu dài của Việt Nam.

Từ mỗi hội đồng quản trị đến toàn bộ cộng đồng doanh nghiệp, việc cam kết mạnh mẽ với các thông lệ quản trị tốt sẽ đóng vai trò then chốt trong việc định hình cách Việt Nam vượt qua thách thức và tận dụng cơ hội, cả trong hiện tại lẫn tương lai.

Điều này thể hiện rõ khi thị trường chứng khoán Việt Nam được nâng hạng lên thị trường mới nổi: tiềm năng dòng vốn ngoại và sự quan tâm của nhà đầu tư quốc tế chỉ có thể được hiện thực hóa nếu doanh nghiệp đáp ứng được các tiêu chuẩn quốc tế tương xứng về quản trị công ty. Các tiêu chuẩn này càng trở nên quan trọng khi Việt Nam bước vào quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế carbon thấp – một hành trình đòi hỏi hội đồng quản trị phải đóng vai trò dẫn dắt ở cấp cao nhất, định hướng và giải quyết những thách thức về phát triển bền vững.

Trong những năm qua, Việt Nam đã có nhiều bước tiến trong việc nâng cao tiêu chuẩn quản trị ở cả cấp độ doanh nghiệp và thị trường. Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam lần này tiếp tục kế thừa và phát triển từ ấn

bản mang tính bước ngoặt năm 2019, phản ánh một sự tiến triển năng động và không ngừng đổi mới.

IFC, với sự hỗ trợ của Tổng cục Kinh tế Liên bang Thụy Sĩ (SECO), rất vinh dự được đồng hành cùng Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trong việc cập nhật Bộ Nguyên tắc này. Đây là công cụ quan trọng dành cho các doanh nghiệp Việt Nam mong muốn nâng tầm thực tiễn quản trị, đáp ứng các chuẩn mực quốc tế trong khi vẫn phù hợp với bối cảnh thị trường trong nước. Qua đó, các doanh nghiệp có thể sánh bước cùng các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN, tận dụng lợi ích của hội nhập quốc tế mà vẫn duy trì năng lực cạnh tranh trong nước.

Tôi khuyến khích các thành viên hội đồng quản trị của doanh nghiệp Việt Nam nhận thức sâu sắc những giá trị mà quản trị tốt mang lại – không chỉ cho sự phát triển của công ty mà còn cho sự thịnh vượng bền vững của nền kinh tế Việt Nam.

Thomas J. Jacobs

Giám đốc Quốc gia IFC tại Việt Nam, Lào và Campuchia

Lời cảm ơn

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam do Ủy ban Chứng khoán Nhà nước xây dựng với sự hỗ trợ kỹ thuật từ Tổ chức Tài chính Quốc tế IFC. Trong suốt quá trình xây dựng Bộ Nguyên tắc này, UBCKNN và IFC đã đồng tổ chức nhiều cuộc họp Tổ Công tác cũng như cũng như tổ chức trao đổi, hội thảo tham vấn và nhận ý kiến đóng góp từ các thành viên thị trường.

Tổ Công tác của Dự án cập nhật Bộ Nguyên tắc QTCT bao gồm:

Các thành viên từ Ủy ban Chứng khoán Nhà nước:

1. Ông Hà Duy Tùng, Phó Chủ tịch UBCKNN – Tổ trưởng;
2. Ông Vũ Chí Dũng, Trưởng Ban Pháp chế Đối ngoại – Tổ phó;
3. Bà Trần Kim Dung, Phó Trưởng Ban Quản lý Chào bán – Thành viên;
4. Bà Nguyễn Thị Ngọc Tú, Phó Trưởng Ban Giám sát Đại chúng – Thành viên;
5. Bà Trần Thị Hồng Hà, Phó Trưởng Ban Phát triển Thị trường – Thành viên;
6. Bà Phan Hoài An, Phó Trưởng Ban Pháp chế Đối ngoại – Thành viên;
7. Ông Lê Minh Hùng, Chuyên viên chính Ban Quản lý Chào bán – Thành viên;
8. Bà Ngô Thu Trang, Chuyên viên Ban Giám sát Đại chúng – Thành viên;
9. Bà Nguyễn Thị Lan Phương, Chuyên viên chính Ban Phát triển Thị trường – Thành viên;
10. Bà Hoàng Thị Thùy Dương, Chuyên viên chính Ban Pháp chế Đối ngoại – Thành viên;

Thành viên từ Sở Giao dịch Chứng khoán Việt Nam:

11. Bà Trương Thị Thanh Phương, Phó Trưởng Ban Chiến lược và phát triển, Sở Giao dịch chứng khoán Việt Nam – Thành viên;
12. Ông Hà Quang Nam, Chuyên viên Ban Chiến lược và phát triển, Sở Giao dịch chứng khoán Việt Nam – Thành viên;

Thành viên từ Sở Giao dịch Chứng khoán TP Hồ Chí Minh:

13. Bà Trần Thị Thùy Linh, Phó Giám đốc Phòng Quản lý niêm yết, Sở Giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh – Thành viên;
14. Bà Trần Hồng Lê, Chuyên viên Phòng Quản lý niêm yết, Sở Giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh – Thành viên;

Thành viên từ Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội:

15. Bà Hồ Thị Phương Tú, Giám đốc Phòng Quản lý niêm yết, Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội – Thành viên;
16. Bà Phan Bích Ngọc, Chuyên viên Phòng Quản lý niêm yết, Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội – Thành viên;

Thành viên từ Tổng công ty lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam:

17. Bà Vũ Công Anh Minh, Phó Trưởng Ban Quản lý đăng ký cổ phiếu, Tổng công ty lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam - Thành viên;
18. Bà Đậu Thị Bích Ngọc, Chuyên viên Ban Quản lý đăng ký cổ phiếu, Tổng công ty lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam - Thành viên;

Thành viên từ Tổ chức Tài chính Quốc tế IFC:

19. Bà Leyal Savas, Chuyên gia cao cấp về ESG, IFC - Thành viên
20. Bà Nguyễn Thiên Hương, Quản lý chương trình tích hợp ESG tại Việt Nam, IFC - Thành viên;
21. PGS. TS. Nguyễn Thu Hiền, Chủ nhiệm Bộ môn Tài chính, Khoa Quản lý Công nghiệp, Trường Đại học Bách khoa Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Tư vấn ESG của IFC - Thành viên;

Thành viên khác

22. Bà Nguyễn Minh Hiền, Giám đốc chuyên môn của Viện Thành viên Hội đồng quản trị (VIOD) – Thành viên;
23. Ông Vũ Quang Thịnh, Tổng Giám đốc Dynam Capital, Đại diện mạng lưới thành viên của Viện Thành viên Hội đồng quản trị (VIOD) – Thành viên;
24. Bà Nguyễn Thị Thanh Hương, Phó Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Đào tạo chứng khoán – Thành viên;
25. Bà Nguyễn Thị Hà Nhân, chuyên viên phòng Quản trị công ty, Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Đào tạo chứng khoán – Thành viên.

Trong quá trình xây dựng Bộ Nguyên tắc này Tổ Công tác nhận được sự hỗ trợ và chỉ đạo chiến lược của Bà Vũ Thị Chân Phương, Chủ tịch Ủy ban Chứng khoán Nhà nước. Trong quá trình hoàn thiện Bộ Nguyên tắc này, Tổ Công tác cũng nhận được các ý kiến đóng góp quan trọng từ các công ty và nhóm chuyên gia tình nguyện viên trong mạng lưới của VIOD. Ngoài ra, xin cảm ơn các cá nhân đã dành thời gian tham gia đóng góp ý kiến cho việc hoàn thiện Bộ Nguyên tắc này, bao gồm Bà Lê Thị Thu Hằng (Phó Trưởng Ban Giám sát Công ty đại chúng, Ủy ban Chứng khoán Nhà nước), Bà Nguyễn Thị Khuê (Phó Trưởng Ban Pháp chế Đối ngoại, Ủy ban Chứng khoán Nhà nước), Bà Trần Anh Đào (Trưởng Ban Kiểm soát, Sở Giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh), Bà Hà Thu Thanh (Chủ tịch VIOD), Bà Phạm Thu Nga (Tur vian IFC), Ông Nguyễn Thế Mạnh (Deloitte), Ông Hoàng Đức Hùng (VNIDA), Ông Trần Lê Sơn (Vinamilk).

Cuối cùng, chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn trân trọng tới Tổng cục Kinh tế Liên bang Thụy Sĩ là nhà tài trợ chính cho việc xây dựng và xuất bản ấn phẩm quan trọng này.

Danh mục viết tắt

ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
Bộ Nguyên tắc QTCT/ Bộ Nguyên tắc	Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty
TGD	Tổng giám đốc/Chief Executive Officer
ĐHĐCĐ	Đại hội đồng Cổ đông
HĐQT	Hội đồng Quản trị
IFC	Tổ chức Tài chính Quốc tế
IFRS	Chuẩn mực Báo cáo Tài chính Quốc tế
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
QLRR	Quản lý rủi ro
QTCT	Quản trị Công ty
SECO	Cục Kinh tế Liên bang Thụy Sĩ
UBCKNN	Ủy ban Chứng khoán Nhà nước
UBKT	Ủy ban Kiểm toán
VIOD	Viện Thành viên Hội đồng Quản trị Việt Nam

Giới thiệu

Theo nghĩa rộng nhất, quản trị công ty là việc bảo đảm sự cân bằng giữa các mục tiêu kinh tế và xã hội, giữa mục tiêu cá nhân và tập thể. Khung quản trị tồn tại một mặt để khuyến khích việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực và mặt khác đưa ra các yêu cầu về trách nhiệm giải trình trong việc quản lý và kiểm soát các nguồn lực này. Mục tiêu của quản trị công ty là đạt được sự hài hòa tối đa giữa lợi ích của cá nhân, của công ty và của xã hội. Động cơ để các doanh nghiệp và những người sở hữu hay quản lý các doanh nghiệp đó áp dụng các chuẩn mực quản trị quốc tế được công nhận bởi vì những chuẩn mực này sẽ giúp họ đạt được các mục tiêu và thu hút đầu tư.

Ngài Adrian Cadbury

Tại sao cần quản trị công ty tốt?

Quản trị công ty là một khái niệm khá rộng với mục tiêu là xây dựng một môi trường có sự tin tưởng, minh bạch, và trách nhiệm giải trình cần thiết để thúc đẩy đầu tư, ổn định tài chính và đạo đức kinh doanh. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đã đưa ra một định nghĩa về quản trị công ty đã được chấp nhận phổ biến toàn cầu “là thủ tục và quy trình mà theo đó một tổ chức được điều hành và kiểm soát. Cơ cấu quản trị công ty quy định rõ việc phân chia quyền lợi và trách nhiệm giữa các đối tượng tham gia khác nhau trong tổ chức - như Hội đồng quản trị, Ban điều hành, cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác - và đặt ra các nguyên tắc và thủ tục cho việc ra quyết định.”¹ “Quản trị công ty cũng thiết lập cơ cấu và hệ thống giúp định hướng công ty và xây dựng mục tiêu của công ty, xác định phương tiện để đạt được các mục tiêu đó, và giám sát hiệu quả thực hiện mục tiêu.”²

1 Các Nguyên tắc Quản trị Công ty G20/OECD (2015).

2 Các Nguyên tắc Quản trị Công ty G20/OECD (2023).

Quản trị công ty vượt trên mức tuân thủ các quy định tối thiểu của pháp luật. Quản trị công ty còn bao gồm những cải tiến mà một Hội đồng quản trị (HĐQT) hoặc công ty có thể áp dụng vào thực tiễn quản trị công ty của doanh nghiệp phù hợp với thông lệ tốt trên toàn cầu. Trong phạm vi Bộ Nguyên tắc QTCT dành cho các công ty đại chúng của Việt Nam này, quản trị công ty được định nghĩa là một hệ thống các cấu trúc và quy trình để định hướng và kiểm soát các công ty **nhằm bảo đảm sự bền vững của công ty vì lợi ích tốt nhất của cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác.**

Quản trị công ty tốt tạo niềm tin của thị trường và đạo đức kinh doanh, là nền tảng để doanh nghiệp Việt Nam cạnh tranh thu hút vốn. Hệ thống quản trị công ty hiệu quả có tác động đối với nền kinh tế quốc gia vì sẽ giúp các doanh nghiệp tăng trưởng theo xu hướng phát triển bền vững, dẫn tới tăng trưởng chung, thúc đẩy sự ổn định và nhờ đó giảm nhẹ rủi ro đối với nền kinh tế quốc gia.

Nhiều nghiên cứu quốc tế cho thấy những doanh nghiệp trên thế giới được quản trị tốt thường có hiệu quả hoạt động tốt hơn về khía cạnh thương mại. **Quản trị công ty tốt góp phần cải thiện năng lực cạnh tranh và danh tiếng của công ty, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp cận thị trường vốn, nhờ đó hỗ trợ phát triển thị trường tài chính và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.**

Các Nguyên tắc cơ bản trong Quản trị Công ty

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty của G20/OECD sửa đổi năm 2023 là bộ tiêu chuẩn quốc tế tiên bộ được áp dụng rộng rãi trên thế giới, đặc biệt đối với những doanh nghiệp niêm yết chứng khoán trên thị trường vốn có tổ chức. Bộ Nguyên tắc này được sử dụng rộng rãi như tài liệu tham khảo tiêu chuẩn của các quốc gia có thị trường tài chính phát triển lành mạnh nhất trên thế giới.

Khuôn khổ quản trị của một doanh nghiệp nên được xây dựng dựa trên bốn trụ cột sau:

(i). Công bằng

Khuôn khổ quản trị công ty phải bảo vệ quyền của cổ đông và bảo đảm đối xử công bằng với mọi cổ đông, kể cả cổ đông thiểu số và nước ngoài. Mọi cổ đông phải có cơ hội khiếu nại hiệu quả khi quyền của họ bị vi phạm.

(ii). Trách nhiệm

Khuôn khổ quản trị công ty phải công nhận quyền của các bên có quyền lợi liên quan đã được pháp luật quy định, và phải khuyến khích sự hợp tác tích cực giữa công ty và các bên có quyền lợi liên quan trong việc tạo dựng tài sản, việc làm và bảo đảm sự ổn định.

(iii). Trách nhiệm giải trình

Khuôn khổ quản trị công ty phải bảo đảm định hướng chiến lược của công ty, giám sát Ban Điều hành hiệu quả của Hội đồng Quản trị và trách nhiệm của Hội đồng Quản trị đối với công ty và các cổ đông.

(iv). Minh bạch

Khuôn khổ quản trị công ty phải bảo đảm việc công bố thông tin kịp thời và chính xác về mọi vấn đề trọng yếu liên quan đến công ty, bao gồm tình hình tài chính, cấu trúc quản trị, tình hình hoạt động, và sở hữu công ty.

Sự cần thiết phải có Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty đóng vai trò tuyên ngôn về thông lệ tốt nhất trong quản trị công ty nhằm hướng dẫn cho các công ty đại chúng, tập trung vào những lĩnh vực quan trọng trong quản trị công ty, như: (i) khuôn khổ QTCT hiệu quả; (ii) quyền của cổ đông và đối xử công bằng với cổ đông; (iii) vai trò của các bên có quyền lợi liên quan; (iv) công bố thông tin và tính minh bạch; và (v) trách nhiệm của Hội đồng Quản trị.

Hầu hết các quốc gia có thị trường vốn đều có bộ nguyên tắc quản trị công ty³, được coi là thông lệ tốt mà các cơ quan có thẩm quyền trên thị trường

3 105 thị trường vốn (trong tổng số 113 thị trường vốn) đã có Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty, trong đó 65 thị trường đều có Bộ Nguyên tắc “Tuân thủ hoặc Giải thích” và 25 thị trường vốn có Bộ Nguyên tắc “Tự nguyện”, *Cơ sở dữ liệu các Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty của Ngân hàng Thế giới* (2016).

vốn trên khắp thế giới sử dụng để khuyến khích sự cân bằng phù hợp giữa các loại hình công ty khác nhau nhằm cải thiện thông lệ quản trị của các công ty đại chúng niêm yết.

Do Việt Nam đã có luật pháp và quy định pháp lý về QTCT mang tính bắt buộc tuân thủ đối với các công ty đại chúng và công ty niêm yết, việc giới thiệu Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty sẽ giúp các công ty tiếp cận thông lệ quốc tế tốt nhất nhằm đáp ứng kỳ vọng của nhà đầu tư và các bên có quyền lợi liên quan.

Mục đích của Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam là tập hợp các khuyến nghị về thông lệ tốt nhất trong quản trị công ty dành cho công ty đại chúng và công ty niêm yết tại Việt Nam. Bộ Nguyên tắc này nhằm khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng các chuẩn mực cao hơn yêu cầu tối thiểu theo quy định pháp luật. Đặc biệt đối với các công ty niêm yết tại Việt Nam, mục tiêu của Bộ Nguyên tắc này là giúp nâng cao chuẩn mực về thông lệ quản trị công ty lên mức ngang bằng với các doanh nghiệp hàng đầu trong khu vực ASEAN. Bộ Nguyên tắc cũng nhằm mục đích hỗ trợ Ủy ban Chứng khoán Nhà nước cải thiện quy định pháp lý trong quản trị của công ty đại chúng.

Cấu trúc của Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty

Các Nguyên tắc Quản trị Công ty mới nhất của G20/OECD ban hành năm 2023, Thẻ điểm Quản trị Công ty của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) năm 2023 và Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty mới nhất của các quốc gia trên thế giới và trong khu vực ASEAN đã được sử dụng làm tài liệu tham khảo chính trong quá trình xây dựng Bộ Nguyên tắc này.

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam bao gồm 9 Nguyên tắc sau đây, được sắp xếp trên cơ sở có tính đến mức độ liên quan và ưu tiên đối với hiệu quả quản trị công ty của các công ty Việt Nam.

PHẦN 1: TRÁCH NHIỆM CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

Nguyên tắc 1: Thiết lập rõ Vai trò, Trách nhiệm, và Cam kết của Hội đồng Quản trị

Nguyên tắc 2: Thiết lập một Hội đồng Quản trị có năng lực, chuyên nghiệp, độc lập và cơ cấu thành phần

Nguyên tắc 3: Thành lập các Ủy ban trực thuộc Hội đồng Quản trị

Nguyên tắc 4: Bảo đảm hoạt động hiệu quả của Hội đồng Quản trị

Nguyên tắc 5: Thiết lập và duy trì văn hóa đạo đức công ty

PHẦN 2: MÔI TRƯỜNG KIỂM SOÁT

Nguyên tắc 6: Thiết lập Khung Quản lý rủi ro và Môi trường Kiểm soát vững mạnh

PHẦN 3: CÔNG BỐ THÔNG TIN VÀ MINH BẠCH

Nguyên tắc 7: Tăng cường hoạt động công bố thông tin bao gồm công bố thông tin về phát triển bền vững của công ty

PHẦN 4: QUYỀN CỦA CỔ ĐÔNG

Nguyên tắc 8: Thiết lập khuôn khổ để thực hiện hiệu quả quyền của cổ đông

PHẦN 5: PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ VAI TRÒ THAM GIA CỦA CÁC BÊN CÓ QUYỀN LỢI LIÊN QUAN

Nguyên tắc 9: Phát triển bền vững và tăng cường tham gia hiệu quả của các bên có quyền lợi liên quan

Mỗi **Nguyên tắc** được chi tiết hóa thông qua **các nguyên tắc nhỏ**, sau đó được hỗ trợ bởi **các thông lệ và tiêu chuẩn thực hành**. Những điều khoản chi tiết này thiết lập các chuẩn mực về hành vi và trách nhiệm của HĐQT, Ban điều hành, cổ đông, và các bên có quyền lợi liên quan khác trong công ty. Các thông lệ này không chỉ phản ánh thông lệ tốt nhất mà còn đóng vai trò bổ sung cho các nguyên tắc tổng quát về quản trị công ty tốt.

- Nguyên tắc (ví dụ, **Nguyên tắc 1: Thiết lập rõ vai trò, trách nhiệm, và cam kết của Hội đồng Quản trị**)
- Nguyên tắc nhỏ (ví dụ: **1.1. Hội đồng Quản trị cần phải xác định rõ ràng và công bố toàn bộ vai trò, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của mình**)
- Thông lệ và tiêu chuẩn thực hành khuyến nghị (ví dụ: **1.1.1. Quy chế hoạt động của Hội đồng Quản trị cần phải được công bố trên website của công ty.**)

Mặc dù các công ty được kỳ vọng sẽ tuân thủ các điều khoản theo thông lệ tốt nhất, họ vẫn có quyền lựa chọn chưa tuân thủ và đưa ra giải thích hợp lý cho việc đó.

Trong Bộ Nguyên tắc này có một số nguyên tắc, thông lệ và tiêu chuẩn thực hành khuyến nghị đã được quy định trong luật pháp hiện hành mà công ty đại chúng và công ty niêm yết Việt Nam buộc phải tuân thủ tại thời điểm ban hành Bộ Nguyên tắc này. Để thuận tiện cho việc tham chiếu, Bộ Nguyên tắc có kèm một Phụ lục *“Tham chiếu Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty với luật pháp và quy định hiện hành”*. Phụ lục có thể được cập nhật khi có những thay đổi lớn trong các quy định pháp lý.

Những cập nhật chính của Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty

Đầu tiên, đổi tên thành **Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam** (trước đây gọi là Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam theo Thông lệ Tốt nhất) để phù hợp với quy ước đặt tên tại nhiều quốc gia trên thế giới.

Thứ hai, các sửa đổi đề xuất được tham chiếu đến các nguyên tắc quản trị công ty cập nhật do G20/OECD ban hành năm 2023, cũng như các Bộ Nguyên tắc quản trị công ty mới được ban hành tại các thị trường ASEAN tiên tiến và các nước phát triển khác. Ngoài ra, những thay đổi trong quy định liên quan đến quản trị công ty tại Việt Nam cũng đã được phản ánh vào Bộ Nguyên tắc cập nhật.

Thứ ba, các sửa đổi đã bao gồm vấn đề ngày càng được quan tâm là phát triển bền vững, quản trị biến đổi khí hậu, môi trường và xã hội.

Thứ tư, Bộ Nguyên tắc được triển khai theo phương thức “Tuân thủ hoặc Giải thích” đối với công ty niêm yết trước, và sau đó đối với các công ty đại chúng tại Việt Nam. Việc áp dụng phương thức “Tuân thủ hoặc Giải thích” là thông lệ được áp dụng rộng rãi trên toàn cầu và tại các quốc gia ASEAN.

Các cập nhật chính theo từng phần như sau:

1. Trách nhiệm của HĐQT

- Nhấn mạnh vai trò của HĐQT trong quản trị phát triển bền vững với việc tích hợp vai trò của HĐQT trong giám sát phát triển bền vững, giám sát các rủi ro mới nổi từ biến đổi khí hậu và giám sát các vấn đề môi trường và xã hội.
- Nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đánh giá tính trọng yếu khi rà soát chiến lược nhằm phản ánh các vấn đề ESG và biến đổi khí hậu.
- Đề xuất thành lập Ủy ban Phát triển bền vững/ESG hoặc bổ nhiệm thành viên HĐQT để giám sát phát triển bền vững/ESG.
- Nhấn mạnh các nguyên tắc liên quan đến hiệu quả và năng lực của HĐQT.
- Bổ sung điều khoản về vai trò của HĐQT trong giám sát xung đột lợi ích.
- Bổ sung quy định về triển khai phát triển bền vững (ở cấp Ban điều hành).
- Nhấn mạnh vai trò của HĐQT về minh bạch và công bố thông tin, và báo cáo về cách thức HĐQT thực hiện vai trò và trách nhiệm của mình.
- Bổ sung điều khoản về nguồn lực cần thiết để HĐQT thực hiện vai trò của mình một cách hiệu quả, đặc biệt là về khả năng tiếp cận thông tin.
- Cải thiện chính sách thù lao của HĐQT và Ban điều hành để bảo đảm sự độc lập của HĐQT và gắn kết với giá trị lâu dài của công ty và cổ đông.

- Nâng cao tầm quan trọng của Bộ Quy tắc ứng xử và vai trò của HĐQT trong thúc đẩy Bộ Quy tắc ứng xử tại HĐQT và trong toàn công ty.

2. Môi trường kiểm soát

- Nhấn mạnh vai trò của HĐQT trong giám sát và báo cáo về hiệu quả của hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ cho cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác.
- Nhấn mạnh vai trò bảo đảm khách quan và độc lập của kiểm toán nội bộ.
- Tập trung vào những rủi ro mới liên quan đến phát triển bền vững và biến đổi khí hậu.
- Cải thiện điều khoản liên quan đến năng lực chống chịu của công ty trước rủi ro tài chính và rủi ro an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo.
- Vai trò của hệ thống kiểm soát nội bộ trong quản trị rủi ro liên quan đến ESG.
- Nhấn mạnh vai trò giám sát giao dịch bên liên quan.
- Cải thiện hiệu quả của Ủy ban Kiểm toán.

3. Công bố Thông tin và Minh bạch

- Khuyến nghị công bố thông tin về việc tuân thủ Bộ Nguyên tắc và áp dụng phương thức “Tuân thủ hoặc Giải thích”.
- Thúc đẩy việc áp dụng và công bố Bộ Quy tắc ứng xử và chính sách báo cáo sai phạm.
- Bổ sung điều khoản về công bố thông tin về phát triển bền vững và năng lực chống chịu với đảm bảo nội bộ và bên ngoài về nội dung báo cáo.
- Bổ sung điều khoản về tăng cường công bố thông tin trọng yếu về giao dịch với bên liên quan, cơ cấu vốn, cơ cấu tập đoàn, sở hữu cổ phần gián tiếp.
- Bổ sung điều khoản về công bố thông tin minh bạch hơn về rủi ro trọng yếu có thể dự báo.
- Bổ sung điều khoản về công bố thông tin về chính sách lương thưởng, thù lao và chi tiết thù lao, yêu cầu gắn thù lao của HĐQT với giá trị dài hạn của công ty.

4. Quyền của cổ đông

- Bổ sung điều khoản về tương tác với cổ đông bên ngoài khuôn khổ cuộc họp đại hội đồng cổ đông.
- Bổ sung điều khoản về tương tác với cổ đông về các vấn đề phát triển bền vững và ESG.
- Bổ sung điều khoản về tổ chức cuộc họp đại hội đồng cổ đông tích hợp theo phương thức hybrid và tổ chức biểu quyết theo phương thức e-voting để bảo đảm sự tham gia và biểu quyết hiệu quả.
- Bổ sung điều khoản về tham gia hiệu quả tại các cuộc họp đại hội đồng cổ đông thường niên và về việc công bố công khai biên bản họp có đầy đủ thông tin.
- Bổ sung điều khoản về biểu quyết đối với việc đề cử thành viên HĐQT và biểu quyết đối với thù lao của HĐQT trên cơ sở có thông tin chi tiết hơn.
- Bổ sung điều khoản về biểu quyết đối với giao dịch mua bán và sáp nhập, và biểu quyết về kiểm toán độc lập.

5. Phát triển bền vững và vai trò tham gia của các bên có quyền lợi liên quan

- Đây là chương mới dựa trên các nguyên tắc quản trị công ty mới của G20/OECD.
- Đổi tên và nâng cấp các nguyên tắc hiện có để tích hợp giá trị về “Phát triển bền vững và Năng lực Chống chịu”.
- Tích hợp khía cạnh phát triển bền vững vào các nguyên tắc hiện có.
- Bổ sung yêu cầu để HĐQT xem xét rủi ro và cơ hội phát triển bền vững trọng yếu trong quá trình giám sát quản trị, công bố thông tin, chiến lược, kết quả hoạt động, và quản lý rủi ro.
- Bổ sung yêu cầu đối với HĐQT nhằm thiết lập khung quản trị hiệu quả để bảo đảm sự giám sát của HĐQT và Ban điều hành đối với phát triển bền vững.
- Bổ sung yêu cầu để HĐQT thiết lập các kênh đối thoại và hoạt động đối thoại để thu thập phản hồi từ các bên có quyền lợi liên quan nội bộ và bên ngoài về phát triển bền vững.
- Tăng cường phát huy quyền, vai trò, và lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan trong công ty nhằm hợp tác và tạo ra giá trị.

Áp dụng Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam

Công ty đại chúng và niêm yết phải tuyệt đối tuân thủ tất cả luật pháp, quy định hiện hành, chuẩn mực quốc gia và quốc tế theo yêu cầu ở các quốc gia khác. Chúng tôi đã nỗ lực hết sức để bảo đảm không có mâu thuẫn giữa Bộ Nguyên tắc này và luật pháp và quy định khác. Tuy nhiên, trong trường hợp phát sinh mâu thuẫn, luật pháp và quy định pháp lý sẽ được ưu tiên áp dụng.

Ngay sau khi công bố Bộ Nguyên tắc này, công ty đại chúng được khuyến khích:

- i. sử dụng Bộ Nguyên tắc này làm tài liệu hướng dẫn để áp dụng thông lệ quản trị công ty tốt nhất được quốc tế thừa nhận; và
- ii. định kỳ công bố tình hình thực hiện Bộ Nguyên tắc này tại mục Báo cáo Quản trị Công ty trong Báo cáo thường niên, và được công bố trên website của công ty.

Đối với các công ty niêm yết, việc thực hiện Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam sẽ theo nguyên tắc “*Tuân thủ hoặc Giải thích*”.⁴ Cách tiếp cận này được hiểu là công ty niêm yết sẽ áp dụng Bộ Nguyên tắc này và công bố việc thực hiện quản trị công ty theo Bộ Nguyên tắc tại mục Báo cáo Quản trị Công ty trong Báo cáo thường niên, và được công bố trên website của công ty.⁵

4 Phương thức *Tuân thủ hoặc Giải thích (Comply or Explain)* đang được 5/6 quốc gia ASEAN tham gia Thẻ điểm Quản trị Công ty ACGS áp dụng.

5 Khi báo cáo về việc thực hiện Bộ Nguyên tắc, điều quan trọng là phải giải thích cách thức thực hiện các Nguyên tắc, nêu chi tiết những hành động đã thực hiện và kết quả đạt được. Trong trường hợp các công ty niêm yết tuân thủ các nguyên tắc chính mà không tuân thủ một điều khoản chi tiết / thông lệ khuyến nghị của Bộ Nguyên tắc, công ty niêm yết sẽ cần công bố giải thích thỏa đáng cho việc không tuân thủ này. Các công ty niêm yết cần đưa ra tuyên bố rõ ràng về cách thức áp dụng các Nguyên tắc được nêu trong Bộ Nguyên tắc. Tuyên bố này cho phép cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác đánh giá việc thực hiện các Nguyên tắc.

Danh mục các khái niệm

Code of Conduct – Bộ quy tắc ứng xử

Bộ Quy tắc ứng xử là định hướng cơ bản về cách ứng xử, là bốn phần của Hội đồng quản trị, Ban điều hành, cán bộ và nhân viên công ty đối với các bên có quyền lợi liên quan.

Comply or explain - Tuân thủ hoặc Giải thích

Doanh nghiệp cần tuân thủ các thông lệ, hoặc nếu không tuân thủ thì cần giải thích vì sao không tuân thủ cũng như trình bày kế hoạch chuẩn bị để có thể tuân thủ trong tương lai.

Corporate Secretary – Thư ký Quản trị công ty

Thư ký Quản trị công ty là một chức danh quản trị công ty cấp cao, chịu trách nhiệm bảo đảm hệ thống quản trị công ty của doanh nghiệp vận hành hiệu quả, hỗ trợ hoạt động của HĐQT và duy trì việc tuân thủ đầy đủ các quy định luật pháp và quy định nội bộ của doanh nghiệp.

ESG – Môi trường Xã Hội Quản trị

ESG là khung các nguyên tắc được xây dựng nhằm định hướng và kiểm soát quá trình phát triển bền vững của doanh nghiệp, cho phép góp phần thúc đẩy xã hội phát triển và tiến bộ đáp ứng nhu cầu hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai.

Independent Directors – Thành viên HĐQT độc lập

Thành viên HĐQT độc lập là thành viên không có mối quan hệ nào với công ty, các công ty liên quan của công ty, cổ đông lớn của công ty (là cổ đông nắm giữ từ 1% tổng số cổ phần có quyền biểu quyết trở lên) hoặc cán bộ của công ty người mà có khả năng can thiệp, hoặc được cho là đã can thiệp, vào việc thực hiện phán quyết kinh doanh độc lập của thành viên HĐQT vì lợi ích tốt nhất của công ty. Tham khảo thêm tại Điều 155, khoản 2, Luật Doanh Nghiệp 2020.

Internal Assurance/ External Assurance - Đảm bảo nội bộ/ Đảm bảo bên ngoài

Các công bố thông tin của doanh nghiệp phần nhiều được xây dựng bởi Ban điều hành, do vậy cần được đảm bảo độc lập. Đảm bảo độc lập có thể được thực hiện bởi một đơn vị nội bộ và độc lập của doanh nghiệp, được gọi là quá trình đảm bảo nội bộ. Đảm bảo độc lập được cho rằng có độ tin cậy cao hơn khi được thực hiện bởi một đơn vị độc lập bên ngoài doanh nghiệp, được gọi là quá trình đảm bảo bên ngoài (external assurance).

Lead Independent Director – Thành viên HĐQT độc lập đứng đầu

Thành viên HĐQT độc lập đứng đầu là thành viên HĐQT độc lập được bổ nhiệm để hỗ trợ cho hoạt động hiệu quả của các thành viên độc lập trong HĐQT, và để đảm bảo cơ chế kiểm soát trong trường hợp Chủ tịch HĐQT không độc lập.

Materiality Risk – Rủi ro trọng yếu

Các rủi ro được coi là trọng yếu nếu việc bỏ sót, xem nhẹ, làm mờ, hoặc trình bày sai có thể ảnh hưởng đến quyết định của người nhận thông tin, làm tổn hại đến hoạt động của công ty, kết quả tài chính và danh tiếng của công ty.

Principles & Sub-principles - Các nguyên tắc và các nguyên tắc nhỏ

Các nguyên tắc được hình thành từ những cơ sở lý luận hợp lý hoặc những bằng chứng khoa học. Các nguyên tắc là cơ sở để thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu có tính định hướng. Các nguyên tắc nhỏ được xây dựng nhằm cụ thể hoá các nguyên tắc lớn hơn, cho phép có thể áp dụng một phần hoặc toàn bộ tại doanh nghiệp, tùy mức độ trưởng thành, điều kiện hoàn cảnh, quy mô, và tính chất ngành nghề.

Practices and Standards - Các thông lệ và các tiêu chuẩn thực hành

Các thông lệ và các tiêu chuẩn thực hành cung cấp các hướng dẫn cụ thể, giúp diễn giải các áp dụng thực tiễn của các nguyên tắc, để giúp doanh nghiệp có thông tin cụ thể và có thể thực hành áp dụng được tại doanh nghiệp.

Related Party - Bên liên quan

Bên liên quan hay Người có liên quan là tổ chức hoặc cá nhân có quan hệ trực tiếp hoặc gián tiếp với doanh nghiệp, bao gồm:

- i. Cổ đông nắm quyền kiểm soát (cổ đông nắm đa số cổ phần có quyền biểu quyết của một công ty hoặc một cổ đông có thể gây ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của công ty bằng các hình thức khác);
- ii. Người nội bộ;
- iii. Các cá nhân/nhóm người có khả năng kiểm soát quá trình ra quyết định và hoạt động của công ty thông qua bộ máy quản lý của công ty;
- iv. Các cá nhân/nhóm người được thuê để quản lý hoạt động kinh doanh của công ty;
- v. Công ty con hoặc công ty mẹ;
- vi. Thành viên trong gia đình của những đối tượng trên bao gồm: vợ, chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố chồng, mẹ chồng, bố vợ, mẹ vợ, con đẻ, con nuôi, con rể, con dâu, anh ruột, chị ruột, em ruột, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu, anh ruột của vợ, anh ruột của chồng, chị ruột của vợ, chị ruột của chồng, em ruột của vợ, em ruột của chồng.

Resilience – Năng lực chống chịu

Năng lực chống chịu cần được hiểu là khả năng vượt qua và thích ứng với nghịch cảnh của doanh nghiệp, đồng thời thúc đẩy kế hoạch phát triển định hướng tăng trưởng và đổi mới, qua đó cho phép doanh nghiệp liên tục thích nghi, tăng tốc và theo đuổi các mục tiêu phát triển dài hạn.

Risk management – Quản lý rủi ro

Quản lý rủi ro là các hoạt động phối hợp nhằm chỉ đạo và kiểm soát một tổ chức liên quan đến rủi ro. Mục đích của quản lý rủi ro là tạo ra và bảo vệ giá trị. Quản lý rủi ro nhằm cải thiện hiệu suất, khuyến khích đổi mới và hỗ trợ việc đạt được các mục tiêu. Quản lý rủi ro mang nghĩa rộng bao hàm cả việc xác định khẩu vị rủi ro và sẵn sàng chấp nhận thêm rủi ro để tận dụng thêm cơ hội. Bởi vì rủi ro luôn đi kèm cơ hội nên hoạt động quản lý rủi ro, với khẩu vị rủi ro được xác định trước, cho phép ra quyết định chiến lược chấp nhận thêm rủi ro nhằm tận dụng được thêm cơ hội từ việc lấy thêm rủi ro này.

Risk control - Kiểm soát rủi ro

Kiểm soát rủi ro là biện pháp nhằm duy trì và/hoặc điều chỉnh rủi ro. Các biện pháp kiểm soát rủi ro này bao gồm qui trình, chính sách, thiết bị, thực hành hoặc các điều kiện hoặc hành động cụ thể nhằm mục đích tác động đến rủi ro.

Stakeholders - Bên có quyền lợi liên quan

Bên có quyền lợi liên quan là những cá nhân hay tổ chức có quyền lợi hoặc liên quan đến hoạt động, hiệu quả, hoặc kết quả hoạt động của công ty. Các bên có quyền lợi liên quan có thể ảnh hưởng và tác động khác nhau, có thể xuất phát từ quy định luật pháp, theo hợp đồng, hay xuất phát từ các mối quan hệ xã hội hay địa lý. Các bên có quyền lợi liên quan có thể ở cả bên trong và bên ngoài công ty, như nhà đầu tư, người lao động, chủ nợ, nhà cung cấp, khách hàng, cơ quan luật pháp, cơ quan quản lý, cơ quan nhà nước, cũng như cộng đồng địa phương hoặc môi trường nơi công ty hoạt động.

Sustainable Development – Phát triển bền vững

Phát triển bền vững là quá trình phát triển, bao gồm tăng trưởng và tiến bộ, nhằm đáp ứng nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai. Để đạt được phát triển bền vững cần hài hòa ba yếu tố cốt lõi, bao gồm: tăng trưởng kinh tế, hòa nhập xã hội và bảo vệ môi trường. Ba yếu tố này có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và đều giữ vai trò thiết yếu đối với phúc lợi của cá nhân và toàn xã hội.

Sustainability/ESG materiality - Các vấn đề trọng yếu về phát triển bền vững

Các nguyên tắc phát triển bền vững chỉ ra các hành động cụ thể mà cá nhân, tổ chức cần thực hiện nhằm xây dựng một xã hội phát triển bền vững. Trong số các nguyên tắc đó, một số nguyên tắc được xác định là trọng yếu, vì khi thực thi các nguyên tắc này thì mức độ tác động lên cá nhân và tổ chức cũng như mức độ mà cá nhân và tổ chức có thể tác động lên xã hội là đáng kể.

Viet Nam Corporate Governance Code - Bộ Nguyên tắc Quản trị công ty Việt Nam

Bộ Nguyên tắc bao gồm nhiều nguyên tắc, được cụ thể hoá bằng các thông lệ và tiêu chuẩn, thể hiện cam kết thực hành quản trị công ty tiến bộ vượt trên các quy định luật pháp của quốc gia.

Phần 1: Trách nhiệm của Hội đồng Quản trị

“Khuôn khổ quản trị công ty cần bảo đảm sự tham gia hiệu quả của Hội đồng Quản trị đối với việc định hướng chiến lược và giám sát công tác quản lý của công ty cũng như trách nhiệm giải trình của Hội đồng Quản trị đối với công ty và cổ đông”.

- Các Nguyên tắc Quản trị Công ty của G20/OECD, 2023 -

NGUYÊN TẮC 1: THIẾT LẬP RÕ VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM, VÀ CAM KẾT CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

Trên vai trò lãnh đạo doanh nghiệp, Hội đồng Quản trị cần phải hành động trên cơ sở có đầy đủ thông tin vì lợi ích cao nhất và lâu dài của công ty, một cách có thiện ý, miễn cán và cẩn trọng, và vì lợi ích của tất cả các cổ đông, đồng thời cũng quan tâm đến lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan của công ty.

Nguyên tắc 1.1: HĐQT cần phải xác định rõ ràng và công bố toàn bộ vai trò, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của mình.

- 1.1.1. Quy chế hoạt động của HĐQT cần được ĐHCĐ thông qua và công bố công khai trên website của công ty.
- 1.1.2. HĐQT cần phải xác định rõ vai trò, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của HĐQT, các ủy ban trực thuộc HĐQT, từng thành viên HĐQT liên quan đến vai trò, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của Ban điều hành. Những loại vấn đề và quyết định cần được HĐQT thông qua phải được quy định rõ ràng.
- 1.1.3. HĐQT có trách nhiệm bảo đảm tính trung thực của hệ thống báo cáo và kế toán của công ty, bao gồm kiểm toán độc lập và

bảo đảm có các hệ thống kiểm soát nội bộ phù hợp, tuân thủ luật pháp và các tiêu chuẩn liên quan.

- 1.1.4. HĐQT có trách nhiệm giám sát quá trình công bố thông tin và truyền thông của công ty. HĐQT cần thiết lập rõ ràng chức năng và trách nhiệm của HĐQT và Ban điều hành liên quan đến công bố thông tin và truyền thông.

Nguyên tắc 1.2: HĐQT cần phải xem xét và định hướng chiến lược, tầm nhìn và sứ mệnh công ty, các kế hoạch hoạt động lớn, ngân sách và kế hoạch kinh doanh hàng năm; đặt ra các mục tiêu hoạt động; theo dõi việc thực hiện mục tiêu và hoạt động của công ty; và giám sát các hoạt động đầu tư, thu tóm và thoái vốn lớn. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện những nội dung này.

- 1.2.1. HĐQT cần đóng vai trò chủ đạo trong xây dựng và rà soát chiến lược hàng năm của công ty, bảo đảm rà soát và cập nhật tầm nhìn và sứ mệnh nếu cần thiết.
- 1.2.2. Quy chế hoạt động của HĐQT cần quy định về quy trình theo dõi, và giám sát việc thực hiện chiến lược của công ty.
- 1.2.3. HĐQT cần bảo đảm rằng kế hoạch chiến lược của công ty hỗ trợ việc tạo ra giá trị dài hạn và bao gồm chiến lược về kinh tế, môi trường và xã hội làm nền tảng cho phát triển bền vững. Khi rà soát công tác xây dựng chiến lược, cần lưu ý đến tác động của công ty và các công ty con liên quan đến phát triển bền vững, bao gồm tác động đối với con người và môi trường.

Nguyên tắc 1.3: HĐQT cần phải rà soát và đánh giá được những rủi ro lớn mà công ty phải đối diện và những chính sách và quy trình mà Ban điều hành phải thực hiện để theo dõi và kiểm soát những rủi ro đó. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện những nội dung này.

- 1.3.1. HĐQT phải thiết lập khẩu vị và văn hóa rủi ro, rà soát và đánh giá các chính sách và quy trình quản lý rủi ro.
- 1.3.2. HĐQT cần bảo đảm trách nhiệm giải trình và trách nhiệm quản lý rủi ro, quy định rõ các loại và mức độ rủi ro mà công ty sẵn sàng chấp nhận để thực hiện mục tiêu, cũng như cách thức công ty sẽ quản lý rủi ro thông qua các hoạt động và mối quan hệ.
- 1.3.3. Khi rà soát rủi ro, HĐQT cần bảo đảm xem xét các vấn đề trọng yếu về phát triển bền vững. Để cải thiện năng lực chống chịu, HĐQT cũng cần bảo đảm có quy trình phù hợp trong khuôn khổ khung quản lý rủi ro công ty để giải quyết những rủi ro đáng kể từ bên ngoài có liên quan đến công ty, như biến đổi khí hậu, khủng hoảng về y tế, gián đoạn chuỗi cung ứng và căng thẳng địa chính trị.
- 1.3.4. HĐQT cần theo dõi rủi ro và cơ hội liên quan đến môi trường, xã hội và khí hậu để bảo đảm chiến lược công ty, hệ thống quản lý rủi ro và quản trị được thống nhất nhằm duy trì sự phát triển bền vững và năng lực chống chịu của công ty.
- 1.3.5. HĐQT cần bảo đảm giám sát rủi ro bảo mật kỹ thuật số, có thể liên quan đến bảo mật dữ liệu và quyền riêng tư, việc xử lý các giải pháp đám mây, phương pháp xác thực, và biện pháp bảo đảm an toàn, bảo mật cho nhân sự làm việc từ xa trên mạng bên ngoài công ty. Những rủi ro này cần được tích hợp rộng rãi hơn vào khung quản lý rủi ro tổng thể của công ty.
- 1.3.6. Chiến lược và hệ thống quản lý rủi ro toàn diện do HĐQT áp dụng cần bao gồm rủi ro về quản lý thuế và tuân thủ thuế, nhằm bảo đảm các rủi ro tài chính, pháp lý, và danh tiếng liên quan đến thuế được xác định và đánh giá đầy đủ.

Nguyên tắc 1.4: Thành viên HĐQT cần phải thực hiện trách nhiệm trên cơ sở có đầy đủ thông tin, một cách có thiện ý và vì lợi ích cao nhất của công ty và tất cả cổ đông, và có tính đến lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan khác.

- 1.4.1. Thành viên HĐQT cần phải hiểu biết và thực hiện đầy đủ vai trò và trách nhiệm của HĐQT theo quy định của luật pháp và chính sách công ty.
- 1.4.2. Thành viên HĐQT cần phải áp dụng mức độ cẩn trọng tối đa trong khi thực hiện trách nhiệm theo chuẩn mực được kỳ vọng đối với một thành viên HĐQT trong những tình huống và hoàn cảnh tương tự.
- 1.4.3. Thành viên HĐQT cần tích cực tham gia giám sát hoạt động của công ty, tham gia thảo luận với các cơ quan liên quan và nỗ lực đầy đủ để thu thập thông tin liên quan đến các vấn đề được thảo luận. Các thành viên HĐQT được kỳ vọng sẽ xem xét tất cả các tài liệu được cung cấp và tìm kiếm thông tin cần thiết trước các cuộc họp HĐQT để chuẩn bị cho đóng góp hiệu quả của thành viên HĐQT trong cuộc họp HĐQT.
- 1.4.4. Lịch họp HĐQT phải được xây dựng trước khi bắt đầu năm tài chính. Mỗi thành viên HĐQT cần phải có trách nhiệm tham gia tất cả các cuộc họp HĐQT của công ty trong năm và đưa ra ý kiến rõ ràng về các vấn đề được thảo luận của công ty trong năm. HĐQT cần họp tối thiểu sáu lần trong năm; và các thành viên HĐQT không điều hành cần họp tối thiểu một lần mà không có sự hiện diện của các thành viên HĐQT điều hành để xem xét hoặc thảo luận các vấn đề điều hành.
- 1.4.5. Bên cạnh việc quan tâm đến lợi ích của cổ đông, HĐQT cần cân nhắc lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan khác, đặc biệt khi ra quyết định kinh doanh để hướng đến hiệu quả, phát triển bền vững, và năng lực chống chịu trong dài hạn của công ty.

Nguyên tắc 1.5: Thành viên HĐQT cần phải thực hiện trách nhiệm một cách trung thành, có thiện ý và vì lợi ích cao nhất của công ty và tất cả cổ đông, và tránh phát sinh các xung đột lợi ích hiện hữu và tiềm tàng.

- 1.5.1. Thành viên HĐQT cần phải thực hiện trách nhiệm một cách có thiện ý và vì lợi ích cao nhất của công ty và tất cả cổ đông, tránh tất cả các xung đột lợi ích phát sinh hiện hữu và tiềm tàng. HĐQT cần đối xử công bằng với tất cả cổ đông.
- 1.5.2. Đối với những thành viên HĐQT đang làm việc trong cơ cấu của một tập đoàn: mặc dù một công ty có thể chịu sự kiểm soát của một chủ thể khác, trách nhiệm trung thành của thành viên HĐQT chỉ liên quan tới công ty và toàn bộ cổ đông của công ty đó mà không liên quan tới chủ thể kiểm soát tập đoàn đó.
- 1.5.3. Thành viên HĐQT cần phải thực hiện nhiệm vụ dựa trên kiến thức, năng lực chuyên môn và nhận định khách quan của bản thân, và không chịu tác động của bất kỳ mối quan hệ cá nhân hay chuyên môn nào. Thành viên HĐQT phải tạo ra và bảo toàn giá trị cho doanh nghiệp nói chung, trên cơ sở các nguyên tắc pháp lý và đạo đức phù hợp.
- 1.5.4. Các thành viên HĐQT có xung đột về một vấn đề cụ thể cần tránh tham gia thảo luận và quyết định về vấn đề cụ thể đó. Ngoài ra, những thành viên HĐQT nào nếu cảm thấy không thể duy trì được tính độc lập khách quan trong khi thực hiện nghĩa vụ và trách nhiệm của mình thì nên từ nhiệm.
- 1.5.5. Thành viên HĐQT không được làm tư vấn hoặc cố vấn được trả phí bởi công ty.
- 1.5.6. Trong quá trình làm việc trong HĐQT hoặc sau đó, ngoại trừ luật pháp có quy định, thành viên HĐQT không được tiết lộ bất kỳ thông tin mật nào mà thành viên đó biết được trong quá trình làm việc. Thành viên HĐQT không được phép sử dụng những thông tin mật đó vì lợi ích cá nhân.

Nguyên tắc 1.6: HĐQT và Ban điều hành cần phải thúc đẩy thông lệ tốt về quản trị công ty trong công ty và liên tục giám sát tính hiệu quả của quản trị công ty. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này.

- 1.6.1. HĐQT cần phải thiết lập chính sách quản trị công ty dựa trên thông lệ tốt nhất vượt trên tuân thủ và phù hợp với thông lệ quản trị tốt nhất toàn cầu và quốc gia để thực hiện cam kết của công ty đối với các nguyên tắc quản trị công ty tốt về công bằng, minh bạch, trách nhiệm và giải trình.
- 1.6.2. HĐQT cần cập nhật thông tin về thông lệ mới trong quản trị công ty và áp dụng những nguyên tắc này vào chính sách quản trị của công ty.
- 1.6.3. HĐQT có vị trí trung tâm trong hệ thống quản trị công ty và đóng vai trò giám sát quan trọng trong việc thực hiện quản trị công ty.
- 1.6.4. HĐQT cần phải chủ động đánh giá thường xuyên trách nhiệm giải trình của các cấp quản lý với ma trận thẩm quyền rõ ràng trong toàn công ty trong việc thực hiện chính sách quản trị công ty.

Nguyên tắc 1.7: HĐQT cần phải lựa chọn, chi trả thù lao, theo dõi, và khi cần thiết, thay đổi cá nhân thành viên HĐQT, Ban điều hành thông qua một chương trình quy hoạch kế cận hiệu quả. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này.

- 1.7.1. HĐQT có trách nhiệm bảo đảm việc thực hiện một chương trình quy hoạch kế cận để bổ nhiệm thành viên HĐQT và Ban điều hành để xây dựng đội ngũ có năng lực, chuyên môn, trung thực, và nhiệt tình, phù hợp với định hướng chiến lược của công ty, có thể gia tăng giá trị cho công ty, và bảo đảm duy trì kinh doanh liên tục.

- 1.7.2. HĐQT cần bảo đảm cân nhắc sự đa dạng trong quy hoạch kế cận. HĐQT cần bảo đảm công bố thông tin về chính sách đa dạng của công ty. Nội dung công bố thông tin bao gồm thành phần HĐQT và Ban điều hành về giới tính, dân tộc, và các tiêu chí đa dạng khác.
- 1.7.3. Quy hoạch kế cận cần quy định rõ vai trò và trách nhiệm cho từng vị trí với ma trận kiến thức, kỹ năng, và năng lực chính cần thiết, nhằm mục đích tuyển dụng các ứng cử viên tiềm năng được xác định nội bộ hoặc bên ngoài.
- 1.7.4. Quy trình bổ nhiệm thành viên HĐQT mới, bao gồm cách thức tìm kiếm thành viên HĐQT mới từ các nguồn nội bộ và bên ngoài, và cách thức đánh giá sự phù hợp của ứng cử viên, cần được thực hiện minh bạch đối với cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác.
- 1.7.5. Trong việc xác định ứng cử viên để bổ nhiệm thành viên HĐQT, HĐQT không chỉ dựa vào đề xuất của các thành viên HĐQT, Ban điều hành hoặc các cổ đông lớn hiện tại mà còn sử dụng các nguồn độc lập để tìm kiếm và xác định các ứng viên có đủ năng lực. Nếu việc lựa chọn ứng viên dựa trên khuyến nghị của thành viên HĐQT, Ban điều hành hoặc cổ đông lớn hiện tại, Ủy ban Đề cử nên giải thích rõ lý do tại sao các nguồn này được coi là đủ và tại sao không sử dụng các nguồn khác.

Nguyên tắc 1.8: HĐQT cần phải theo dõi và quản lý các xung đột lợi ích tiềm tàng của các thành viên trong Ban điều hành, HĐQT và cổ đông, bao gồm việc sử dụng tài sản công ty sai mục đích và lạm dụng các giao dịch với bên liên quan.

- 1.8.1. Chính sách quản lý xung đột lợi ích cần phải bao gồm quy trình và thủ tục giải quyết xung đột lợi ích. Quy chế hoạt động cũng cần phải quy định rõ giao dịch nào cần được HĐQT phê duyệt.
- 1.8.2. HĐQT, bao gồm thành viên HĐQT độc lập và thành viên HĐQT không liên quan đến các tình huống xung đột lợi ích tiềm tàng,

hoặc Ủy ban Kiểm toán, nếu phù hợp, chịu trách nhiệm ra quyết định giải quyết xung đột lợi ích.

1.8.3. HĐQT và Ban điều hành cần cảnh giác với xung đột lợi ích và trong mọi trường hợp phải tránh những hành vi sau:

- i. cạnh tranh với công ty;
- ii. yêu cầu hoặc nhận quà tặng giá trị lớn từ công ty cho bản thân hoặc các bên liên quan;
- iii. cung cấp lợi thế không chính đáng cho bên thứ ba bằng chi phí của công ty;
- iv. lợi dụng cơ hội kinh doanh của công ty cho bản thân hoặc các bên liên quan.

1.8.4. Thành viên HĐQT hoặc Ban điều hành có xung đột lợi ích tiềm tàng phải báo cáo ngay mọi xung đột lợi ích tiềm tàng trong một giao dịch cùng với tất cả thông tin liên quan có ý nghĩa trọng yếu đối với công ty và/hoặc đối với các thành viên HĐQT hoặc Ban điều hành đó cho chủ tịch HĐQT và các thành viên khác của Ban điều hành. Nếu chủ tịch HĐQT có xung đột lợi ích tiềm tàng, chủ tịch HĐQT phải báo cáo ngay cho phó chủ tịch HĐQT hoặc cho các thành viên HĐQT độc lập, hoặc nếu có thể, cho Ủy ban Kiểm toán.

1.8.5. Tất cả các giao dịch liên quan đến xung đột lợi ích với công ty phải bao gồm các điều khoản theo thông lệ trên thị trường. Các giao dịch đó phải được công bố trong báo cáo quản trị, cùng với tuyên bố về xung đột lợi ích và tuyên bố về bảo đảm tuân thủ các điều khoản theo thông lệ tốt nhất.

1.8.6. Công ty không được cấp các khoản vay hoặc bảo lãnh cho cổ đông là thành viên HĐQT, Ban điều hành và người có liên quan của các đối tượng này. Trong trường hợp, thành viên HĐQT hoặc Ban điều hành không phải là cổ đông thì công ty chỉ được cấp khoản vay, bảo lãnh hoặc lợi ích tương tự dựa trên cơ sở giao dịch thông thường, theo các điều khoản áp dụng cho tất cả nhân viên công ty và được Đại hội đồng cổ đông thông qua.

NGUYÊN TẮC 2: THIẾT LẬP MỘT HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÓ NĂNG LỰC, CHUYÊN NGHIỆP, ĐỘC LẬP VÀ CÂN ĐỐI THÀNH PHẦN

Công ty cần phải bầu chọn và duy trì một Hội Đồng Quản Trị chuyên nghiệp, khách quan, hoạt động hiệu quả với vai trò bảo đảm lợi nhuận và sự phát triển bền vững của công ty, vì lợi ích cao nhất của công ty và toàn bộ cổ đông của công ty.

Nguyên tắc 2.1: Các thành viên HĐQT cần phải có các quan điểm, kiến thức, kinh nghiệm, chuyên môn, kỹ năng và năng lực rộng, đa dạng và phù hợp để đóng vai trò chèo lái và giám sát công ty hiệu quả.

- 2.1.1. Cơ cấu của HĐQT cần phải tính đến sự đa dạng về kiến thức, kinh nghiệm, chuyên môn, kỹ năng, hành vi, văn hoá, tuổi và giới tính.
- 2.1.2. HĐQT cần phải xây dựng ma trận kỹ năng HĐQT có mô tả về năng lực cần thiết cho việc bổ nhiệm, bao gồm các yếu tố như sự độc lập, đa dạng, độ tuổi, giới tính, kỹ năng, chuyên môn, bề dày kinh nghiệm, kiến thức về hoạt động kinh doanh và ngành nghề hoạt động của công ty, và cam kết dành đủ thời gian và nỗ lực để hoàn thành trách nhiệm của HĐQT. Ma trận kỹ năng phản ánh cơ cấu cũng như nhu cầu hiện hành của HĐQT và các ủy ban trực thuộc HĐQT. Ma trận kỹ năng cần phải phù hợp với định hướng chiến lược của công ty.
- 2.1.3. Tất cả các cổ đông đều phải có cơ hội đề cử ứng cử viên cho Hội đồng Quản trị. Cổ đông hoặc nhóm cổ đông sở hữu tối thiểu 5% (năm phần trăm) tổng số cổ phần của công ty phải có quyền đề xuất ứng cử viên. Cổ đông sở hữu dưới 5% (năm phần trăm) tổng số cổ phần biểu quyết của công ty nên có cơ hội đề xuất ứng cử viên. Thời hạn cho việc đề xuất ứng cử viên HĐQT, thủ tục xem xét đề xuất và đưa vào chương trình họp đại hội đồng cổ đông thường niên phải được quy định cụ thể trong quy chế hoạt động của HĐQT.

- 2.1.4. HĐQT cần phải bảo đảm Ban điều hành thông qua và thúc đẩy các chính sách để tạo cơ hội công bằng cho phụ nữ được tiếp cận các vị trí lãnh đạo trong doanh nghiệp.
- 2.1.5. HĐQT cần có tối thiểu 1 (một) thành viên nữ để tối ưu hoá lợi ích của sự đa dạng về giới trong HĐQT. HĐQT cần công bố thông tin trong báo cáo thường niên về chính sách của công ty về đa dạng giới đối với HĐQT và Ban điều hành.

Mặc dù bộ kỹ năng lý tưởng cho công ty có thể khác nhau giữa các công ty, HĐQT cần xem xét việc cần có các lĩnh vực chuyên môn sau đây:

- Chuyên môn về tài chính, bao gồm kiến thức về tài chính, kế toán, và kiểm toán.
- Chuyên môn quản lý rủi ro.
- Chuyên môn marketing: hiểu biết về kỹ thuật và hoạt động marketing.
- Công nghệ thông tin: hiểu biết về việc sử dụng hệ thống để lưu trữ, chiết xuất, và chuyển thông tin.
- Kinh nghiệm chuyên môn: số năm kinh nghiệm chuyên môn liên quan trong lĩnh vực liên quan (15-20 năm).
- Chuyên môn pháp lý: hiểu biết về môi trường quản lý ngành có liên quan đến công ty và hiểu biết về các yêu cầu về quản lý, luật pháp, nghĩa vụ ủy thác, và đạo đức ảnh hưởng đến các thành viên HĐQT.
- Chuyên môn quản trị kinh doanh: nắm vững các kỹ thuật về quản trị kinh doanh mới nhất và các vấn đề đạo đức liên quan.
- Môi trường kinh doanh: có nhận thức về ảnh hưởng bên ngoài quan trọng đối với công ty và môi trường thương mại nói chung, bao gồm các vấn đề về chính trị, kinh tế, xã hội công nghệ và các vấn đề phát triển bền vững liên quan.
- Kinh nghiệm cụ thể về lĩnh vực hoạt động: nắm vững xu hướng và diễn biến trong ngành, có khả năng dẫn dắt Ban điều hành xây dựng chiến lược.
- Kinh nghiệm quốc tế: kiến thức về hoạt động ở nước ngoài cũng có thể mang lại lợi ích rất lớn, ví dụ trong trường hợp mở văn phòng hoặc ra mắt sản phẩm ở nước ngoài, kiến thức về xu hướng của thị trường toàn cầu.

Nguyên tắc 2.2: HĐQT cần phải bao gồm các thành viên không điều hành có các tiêu chuẩn cần thiết để tham gia một cách hiệu quả và giúp HĐQT luôn có các nhận định khách quan, độc lập về hoạt động của công ty và bảo đảm có được cơ chế kiểm soát và cân bằng phù hợp. Thông tin về các thành viên không điều hành cần phải được công bố cụ thể trong các báo cáo thường niên và báo cáo quản trị công ty.

- 2.2.1. HĐQT cần có cơ cấu phù hợp của thành viên HĐQT điều hành và không điều hành để bảo đảm không có một thành viên hoặc một nhóm thành viên nào có thể chi phối quá trình ra quyết định của HĐQT. Theo quy định Việt Nam hiện nay, cơ cấu HĐQT của công ty đại chúng phải bảo đảm tối thiểu một phần ba tổng số thành viên HĐQT là thành viên không điều hành.
- 2.2.2. Cơ cấu thành viên HĐQT điều hành và không điều hành bảo đảm phân chia trách nhiệm phù hợp và rõ ràng giữa vai trò lãnh đạo của HĐQT và vai trò điều hành của Ban điều hành đối với công ty.
- 2.2.3. Thành viên HĐQT không điều hành được kỳ vọng sẽ làm tăng giá trị của công ty nhờ đóng góp những quan điểm đa dạng trong thảo luận của HĐQT. Thành viên HĐQT không điều hành đóng góp các giá trị về kiến thức, kinh nghiệm, chuyên môn, kỹ năng, hành vi, nền tảng văn hóa, độ tuổi và giới tính.
- 2.2.4. HĐQT có trách nhiệm quy định rõ tiêu chuẩn chuyên môn của các thành viên HĐQT không điều hành để bảo đảm những thành viên này có thể tham gia hiệu quả vào thảo luận của HĐQT và hoàn thành vai trò và trách nhiệm của mình. Thành viên HĐQT không điều hành cần dành đủ thời gian để hoàn thành trách nhiệm và được kỳ vọng sẽ cung cấp phản biện có tính xây dựng, định hướng chiến lược, tư vấn chuyên môn, và bảo đảm Ban điều hành thực thi đầy đủ trách nhiệm của mình.

Nguyên tắc 2.3: Để thúc đẩy tính độc lập của HĐQT và tính hoàn chỉnh của hệ thống quản trị, công ty cần phải có tối thiểu một phần ba thành viên HĐQT là thành viên độc lập. Các thành viên HĐQT độc lập phải được xác định và công bố rõ ràng trong các báo cáo thường niên và báo cáo quản trị công ty.

- 2.3.1. Sự có mặt của thành viên HĐQT độc lập trong HĐQT bảo đảm việc nhận định và ra quyết định độc lập, khách quan về các vấn đề của công ty; giám sát khách quan phù hợp đối với các hoạt động của Ban điều hành; và ngăn ngừa xung đột lợi ích và cân bằng các nhu cầu mang tính cạnh tranh lẫn nhau của công ty.
- 2.3.2. HĐQT cần phải bảo đảm tối thiểu một phần ba thành viên HĐQT, hoặc tối thiểu hai thành viên HĐQT – tùy thuộc số nào lớn hơn - là thành viên độc lập.
- 2.3.3. HĐQT cần phải bảo đảm các thành viên HĐQT độc lập có đầy đủ các tiêu chuẩn năng lực cần thiết, vì năng lực cũng có tầm quan trọng như tính độc lập.
- 2.3.4. Điều quan trọng là thành viên HĐQT độc lập có đầy đủ các tiêu chuẩn và vị thế giúp họ tham gia hiệu quả và khách quan vào thảo luận của HĐQT.
- 2.3.5. Công ty cần phải có tối thiểu một thành viên HĐQT độc lập có chuyên môn và kinh nghiệm tài chính để tham gia và lãnh đạo Ủy ban Kiểm toán.

Nguyên tắc 2.4: Thành viên HĐQT độc lập chỉ nên tham gia HĐQT tối đa mười năm cộng dồn.

- 2.4.1. Việc tham gia là thành viên độc lập trong một HĐQT trong thời gian dài có thể gây ảnh hưởng đến khả năng hành động độc lập và khách quan của thành viên HĐQT đó. Vì vậy, tổng thời gian làm việc cộng dồn trong các nhiệm kỳ của thành viên HĐQT độc lập không được vượt quá mười năm.

- 2.4.2. Sau mười năm trên, thành viên HĐQT độc lập đó vĩnh viễn không được đưa ra bầu lại vào vị trí thành viên HĐQT độc lập của công ty, nhưng có thể tiếp tục đủ điều kiện để được đề cử và bầu chọn làm thành viên HĐQT không độc lập.

Nguyên tắc 2.5: Cần thiết lập cơ chế phù hợp để bảo đảm quan điểm và góc nhìn độc lập của HĐQT. Thực hành giai đoạn gián đoạn bắt buộc đối với trường hợp TGD sau khi từ nhiệm, chủ tịch HĐQT độc lập, hoặc thành viên HĐQT độc lập đứng đầu.

- 2.5.1. Để tăng tính khách quan và vai trò giám sát của HĐQT, khuyến khích không bố trí TGD vừa thôi đảm nhiệm chức vụ hoặc từ nhiệm vào vị trí thành viên HĐQT. Nếu HĐQT quyết định việc một TGD nghỉ hưu chuyển sang vai trò chủ tịch HĐQT, điều lệ công ty phải yêu cầu lấy ý kiến trước của cổ đông, trình bày lý do thuyết phục và giải thích chi tiết trong báo cáo thường niên và trên website của công ty. Ngoại trừ những trường hợp đặc biệt, cần có giai đoạn gián đoạn bắt buộc (cooling off) giữa hai vai trò này, lý tưởng nhất là hai năm.
- 2.5.2. Vai trò của chủ tịch HĐQT và TGD cần được các cá nhân khác nhau đảm nhiệm để bảo đảm phân bổ quyền lực cân bằng, tăng cường trách nhiệm giải trình, và nâng cao năng lực ra quyết định độc lập của HĐQT. Theo thông lệ tốt nhất, chủ tịch HĐQT cũng nên là thành viên HĐQT độc lập.
- 2.5.3. Trường hợp chủ tịch HĐQT không độc lập, HĐQT cần đề xuất các thành viên HĐQT độc lập bầu ra một ‘thành viên HĐQT độc lập đứng đầu’ để đại diện và có tiếng nói bảo đảm quan điểm và góc nhìn độc lập; Theo thông lệ tốt nhất trong trường hợp chủ tịch HĐQT không phải là thành viên độc lập thì HĐQT nên bao gồm đa số là thành viên độc lập.
- 2.5.4. Thành viên HĐQT độc lập đứng đầu cần có đủ thẩm quyền để dẫn dắt HĐQT trong những trường hợp các thành viên HĐQT còn lại có xung đột lợi ích rõ ràng.
- 2.5.5. Ngoài những chức năng khác, thành viên HĐQT độc lập đứng đầu còn có những chức năng sau đây:

- i. Là trung gian giữa Chủ tịch và các thành viên HĐQT khác khi cần thiết;
- ii. Triệu tập và làm chủ tọa các cuộc họp của thành viên HĐQT không điều hành;
- iii. Góp phần đánh giá hiệu quả công việc của Chủ tịch theo yêu cầu.

Phát triển và đào tạo chuyên môn mang lại cho thành viên HĐQT:

- Kỹ năng mới
- Nâng cao tính chuyên nghiệp
- Tăng cường nhận thức về các vấn đề liên quan
- Cơ hội tiếp cận với các yêu cầu và xu hướng hiện hành về quản trị và các vấn đề khác
- Cơ hội thảo luận các vấn đề với các thành viên HĐQT khác và người hướng dẫn

Các cơ quan, tổ chức góp phần cho công tác phát triển chuyên môn và đào tạo thành viên HĐQT bao gồm Ủy ban Chứng khoán, sở giao dịch chứng khoán, định chế tài chính, cơ quan quản lý nhà nước và quản lý ngành, hiệp hội kinh doanh, phòng thương mại, tổ chức giáo dục đại học, viện đào tạo thành viên HĐQT.

Theo thông lệ quốc tế tốt nhất, chủ yếu chỉ có hai tổ chức thường thực hiện đào tạo thành viên HĐQT. Nhóm thứ nhất bao gồm các hiệp hội quản trị công ty, hướng đến cải thiện quản trị công ty và thực hiện đào tạo để thúc đẩy nỗ lực đó. Nhóm thứ hai bao gồm các tổ chức tập trung vào chính bản thân các thành viên HĐQT, thực hiện hỗ trợ, đại diện, và thiết lập các chuẩn mực.

Truy cập đường dẫn dưới đây để tham khảo danh sách thành viên của Mạng lưới các Viện Thành viên HĐQT Toàn cầu (GNDI)

<https://gndiglobal.org/gndi-members/>

Viện Thành viên HĐQT VIOD (<https://viod.vn/>) là thành viên của GNDI tại Việt Nam.

NGUYÊN TẮC 3: THÀNH LẬP CÁC ỦY BAN TRỰC THUỘC HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

Hội đồng Quản trị cần phải thành lập các ủy ban chuyên trách thuộc Hội đồng Quản trị để hỗ trợ Hội đồng Quản trị thực hiện chức năng và tránh mọi xung đột lợi ích.

Nguyên tắc 3.1: HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Kiểm toán và bảo đảm để ủy ban này có đủ nguồn lực và thẩm quyền. Ủy ban Kiểm toán phải bảo đảm các kiểm soát nội bộ phù hợp được duy trì và công ty tuân thủ mọi luật pháp và quy định liên quan.

- 3.1.1. HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Kiểm toán, bao gồm tối thiểu ba thành viên HĐQT, hoặc hai thành viên HĐQT trong trường hợp các công ty có quy mô HĐQT nhỏ. Tất cả thành viên của Ủy ban Kiểm toán là thành viên HĐQT không điều hành và đa số là thành viên độc lập, bao gồm vị trí chủ tịch ủy ban. Trong trường hợp công ty có Ban Kiểm soát, Ủy ban Kiểm toán vẫn cần được thành lập.
- 3.1.2. Ủy ban này cần phải có kiến thức về kiểm toán nội bộ, kế toán theo Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế (IFRS) và Chuẩn mực Kế toán Việt Nam (VAS), báo cáo tuân thủ, tài chính, kiểm soát và phát triển bền vững. Chủ tịch của Ủy ban Kiểm toán phải có chuyên môn về tài chính và là thành viên HĐQT độc lập.
- 3.1.3. Trách nhiệm chính của Ủy ban Kiểm toán bao gồm:
 - a. Giám sát tính trung thực của báo cáo tài chính của công ty và mọi công bố chính thức liên quan đến kết quả tài chính của công ty;
 - b. Rà soát kiểm soát nội bộ về tài chính của công ty, hệ thống kiểm soát nội bộ và quản lý rủi ro;
 - c. Rà soát giao dịch với bên liên quan trong ngưỡng phê duyệt của HĐQT hoặc đại hội đồng cổ đông và đưa ra khuyến nghị về những giao dịch cần có phê duyệt của HĐQT hoặc cổ đông;

- d. Thảo luận, phản biện và yêu cầu được giải thích và phản hồi thỏa đáng từ kiểm toán nội bộ và kiểm toán độc lập về hiểu biết, quan điểm và mối quan tâm của họ đối với giao dịch và sự kiện liên quan, cũng như những ảnh hưởng tiềm tàng đến kiểm soát tài chính và báo cáo tài chính;
- e. Bảo đảm bộ phận kiểm toán nội bộ hoạt động hiệu quả và bảo đảm tính độc lập;
- f. Giới thiệu công ty kiểm toán độc lập để chỉ định và chỉ định lại, cũng như mức thù lao và điều khoản liên quan trong hợp đồng với công ty kiểm toán để HĐQT thông qua trước khi trình lên ĐHĐCĐ thường niên phê duyệt;
- g. Theo dõi và đánh giá sự độc lập và khách quan của công ty kiểm toán và hiệu quả của quá trình kiểm toán, đặc biệt trong trường hợp công ty có sử dụng các dịch vụ phi kiểm toán của công ty kiểm toán độc lập. Xây dựng và thực hiện chính sách về việc sử dụng dịch vụ ngoài kiểm toán của công ty kiểm toán độc lập hiện tại;
- h. Giám sát nhằm bảo đảm công ty tuân thủ mọi quy định luật pháp và yêu cầu của cơ quan quản lý cũng như các quy định nội bộ khác của công ty;
- i. Thực hiện công tác chuẩn bị cho việc ra quyết định của HĐQT liên quan đến giám sát sự trung thực và chất lượng báo cáo tài chính và báo cáo phát triển bền vững của công ty, cũng như hiệu quả của hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ của công ty; và
- j. Ủy ban Kiểm toán cần tổ chức họp tối thiểu 04 (bốn) lần trong năm để đảm bảo thực hiện hiệu quả vai trò giám sát của mình.

Nguyên tắc 3.2: HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Quản lý rủi ro có năng lực để bảo đảm các rủi ro tiềm tàng trong hoạt động kinh doanh của công ty được quản lý phù hợp.

- 3.2.1. HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Quản lý rủi ro, bao gồm tối thiểu ba thành viên HĐQT không điều hành, hoặc hai thành viên trong trường hợp công ty có quy mô HĐQT nhỏ, đa số là thành viên độc lập, bao gồm vị trí chủ tịch ủy ban. Tuy nhiên, trong giai đoạn chuyển đổi chưa xây dựng được thì vai trò trách nhiệm của Ủy ban Kiểm toán cần thiết mở rộng để bao hàm các trách nhiệm cần có của Ủy ban Quản lý rủi ro, và đổi tên thành Ủy ban Kiểm toán và Quản lý rủi ro.
- 3.2.2. HĐQT cần phải phê duyệt quy chế hoạt động của Ủy ban Quản lý rủi ro và quy chế này phải được công bố trên website của công ty. Thẩm quyền, cơ cấu, và quy trình hoạt động được quy định trong quy chế hoạt động của Ủy ban Quản lý rủi ro nên được xây dựng thành chuẩn đối sánh thực tế, để dựa vào đó có thể đánh giá được kết quả công việc của Ủy ban Quản lý rủi ro.
- 3.2.3. Trách nhiệm chủ yếu của Ủy ban Quản lý rủi ro bao gồm:
 - a. Phê duyệt và giám sát quy trình và chính sách của công ty về nhận dạng và quản lý rủi ro. Quá trình đánh giá và nhận diện rủi ro trọng yếu bên cạnh các rủi ro truyền thống phải tính đến các rủi ro mới nổi từ biến đổi khí hậu và các vấn đề môi trường và xã hội;
 - b. Giám sát và theo dõi kết quả công việc của cán bộ quản lý cấp cao liên quan đến việc thực hiện chính sách quản lý rủi ro của công ty;
 - c. Rà soát và trình HĐQT phê duyệt khẩu vị rủi ro và chiến lược quản lý rủi ro;
 - d. Đề xuất với HĐQT về mức độ rủi ro và thẩm quyền chấp nhận rủi ro được ủy quyền cho TGD và cán bộ quản lý cấp cao;

- e. Xem xét các khía cạnh của chiến lược và đề xuất của Ban điều hành;
- f. Theo dõi hiệu quả của bộ phận quản lý rủi ro và bảo đảm có đủ nguồn lực và hệ thống để đáp ứng mức độ năng lực mong muốn và cao hơn yêu cầu tối thiểu về tuân thủ; và
- g. Thiết lập các chương trình giáo dục thường xuyên để cải thiện kiến thức quản lý rủi ro của thành viên.

Nguyên tắc 3.3: HĐQT cần phải thành lập Ủy ban Đề cử và thù lao, để tăng cường hiệu quả của khung quản trị công ty và bảo đảm rằng chính sách và hoạt động bổ nhiệm và thù lao của công ty hỗ trợ được việc bổ nhiệm, phát triển, thu hút và giữ chân các thành viên HĐQT và Ban điều hành tài năng.

- 3.3.1. HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Đề cử và thù lao, bao gồm tối thiểu ba thành viên HĐQT không điều hành có năng lực chuyên môn, hoặc hai thành viên trong trường hợp công ty có quy mô HĐQT nhỏ, đa số là thành viên độc lập, bao gồm vị trí chủ tịch ủy ban.
- 3.3.2. Việc cùng một người đảm nhiệm vị trí chủ tịch HĐQT và chủ tịch Ủy ban Đề cử và thù lao sẽ dẫn đến rủi ro tự đánh giá và có thể làm giảm tính khách quan của chủ tịch và HĐQT khi xem xét các nhận định và khuyến nghị của Ủy ban Đề cử và thù lao. Do đó, Chủ tịch HĐQT không nên là chủ tịch Ủy ban Đề cử và thù lao để bảo đảm có cơ chế kiểm soát và cân bằng cũng như đánh giá khách quan của HĐQT.
- 3.3.3. HĐQT cần phải phê duyệt quy chế hoạt động của Ủy ban Đề cử và thù lao và quy chế này cần phải được công bố trên website của công ty. Thẩm quyền, cơ cấu, và quy trình hoạt động được quy định trong quy chế hoạt động của Ủy ban Đề cử và thù lao nên được xây dựng thành chuẩn đối sánh thực tế, để dựa vào đó có thể đánh giá được kết quả công việc của Ủy ban Đề cử và thù lao.

- 3.3.4. Trách nhiệm chủ yếu của Ủy ban Đề cử và thù lao bao gồm:
- a. Xây dựng, kiến nghị và đánh giá hàng năm chính sách quản trị công ty và giám sát các vấn đề quản trị công ty;
 - b. Xác định các ứng cử viên có đủ năng lực trở thành thành viên HĐQT và trình lên HĐQT để thông qua danh sách ứng cử;
 - c. Kiến nghị lên HĐQT về việc bổ nhiệm các ủy ban liên quan (ngoài Ủy ban Đề cử và thù lao);
 - d. Điều phối việc đánh giá hàng năm đối với HĐQT, thành viên HĐQT và các ủy ban;
 - e. Bảo đảm việc tuân thủ chính sách quản trị công ty và Bộ Quy tắc ứng xử của công ty;
 - f. Hỗ trợ HĐQT thực hiện trách nhiệm liên quan đến thù lao, lương thưởng của thành viên HĐQT, TGD, cán bộ quản lý cấp cao, Thư ký Quản trị công ty, và thành viên khác thuộc Ban điều hành khi được trình lên HĐQT xem xét;
 - g. Giám sát việc quản lý kế hoạch thù lao và phúc lợi của công ty;
 - h. Chuẩn bị báo cáo thường niên về chính sách và hoạt động thù lao, lương thưởng, là một phần báo cáo thường niên của công ty; và
 - i. Ủy ban Đề cử và thù lao cần tổ chức họp tối thiểu 02 (hai) lần trong năm để đảm bảo thực hiện hiệu quả trách nhiệm của mình.

NGUYÊN TẮC 4: BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

Hội đồng Quản trị cần nỗ lực thực thi hiệu quả để đảm bảo vai trò chỉ đạo và giám sát của mình

Nguyên tắc 4.1: HĐQT phải bảo đảm có chính sách, quy trình, thời gian và nguồn lực cần thiết để hoạt động có hiệu lực và hiệu quả trong điều kiện có đầy đủ thông tin.

- 4.1.1. HĐQT cần phải bảo đảm thiết lập và duy trì quy trình nội bộ để bảo đảm HĐQT được biết tất cả thông tin liên quan một cách kịp thời. HĐQT cần giám sát việc thiết lập và thực hiện các quy trình này. Việc cung cấp thông tin liên tục cho HĐQT cũng cần bao gồm đầy đủ mọi thông tin từ bên trong và bên ngoài có liên quan đến doanh nghiệp.
- 4.1.2. HĐQT cần phải đưa ra quyết định trong điều kiện được cung cấp đầy đủ thông tin. Tài liệu họp HĐQT phải được cung cấp trước cho HĐQT tối thiểu năm ngày làm việc.
- 4.1.3. Thành viên HĐQT được yêu cầu cung cấp thông tin phù hợp mà họ cho là cần thiết để thực hiện nhiệm vụ. Theo đó, nếu một thành viên HĐQT cho rằng mình chưa được cung cấp đầy đủ thông tin để tham gia vào quá trình ra quyết định, thành viên HĐQT có quyền và trách nhiệm yêu cầu cung cấp thông tin cần thiết từ các cán bộ quản lý, bộ phận kiểm toán nội bộ, kiểm toán độc lập để thực hiện nhiệm vụ, bao gồm cả việc lấy ý kiến tư vấn từ các bên độc lập nếu cần thiết.
- 4.1.4. Trường hợp một công ty đại chúng là công ty mẹ trong tập đoàn, HĐQT cần bảo đảm tiếp cận được thông tin quan trọng về hoạt động của các công ty con để quản lý rủi ro toàn tập đoàn và thực hiện các mục tiêu của tập đoàn.

Nguyên tắc 4.2: HĐQT cần bổ nhiệm một Thư ký Quản trị công ty có năng lực và trình độ chuyên môn, chịu trách nhiệm trực tiếp trước HĐQT về mọi vấn đề liên quan đến hoạt động phù hợp của HĐQT. Việc bổ nhiệm và bãi nhiệm Thư ký Quản trị công ty phải được HĐQT thông qua.

- 4.2.1. Thư ký Quản trị công ty (theo quy định Việt Nam hiện hành, tương tự với chức danh Người phụ trách Quản trị công ty) thường giữ vị trí là người quản lý cấp cao của công ty và được kỳ vọng sẽ đưa ra tư vấn chuyên môn cho HĐQT, từng thành viên HĐQT, Ban điều hành, và các bên có quyền lợi liên quan khác về các khía cạnh quản trị công ty của các quyết định chiến lược. Tất cả các thành viên HĐQT, khi cần, có thể tiếp cận hiệu quả sự tư vấn của Thư ký Quản trị công ty.
- 4.2.2. Thư ký Quản trị công ty nên đóng vai trò cầu nối về thông tin, truyền thông, cố vấn giữa HĐQT và Ban điều hành. Thư ký Quản trị công ty cũng nên đóng vai trò là cầu nối giữa công ty với cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan, tuy nhiên trong những doanh nghiệp lớn việc này thường do “cán bộ phụ trách quan hệ cổ đông” đảm nhiệm.
- 4.2.3. Vai trò và trách nhiệm của Thư ký Quản trị công ty bao gồm, nhưng không giới hạn ở những nội dung sau đây:
 - a. Quản lý tất cả các vấn đề hậu cần cho các cuộc họp HĐQT và các ủy ban trực thuộc HĐQT, tham dự và ghi biên bản họp, và tạo điều kiện thuận lợi cho việc truyền đạt thông tin trong HĐQT;
 - b. Tư vấn cho HĐQT và các ủy ban trực thuộc HĐQT về vai trò và trách nhiệm tương ứng;
 - c. Hỗ trợ cho thành viên HĐQT mới trong công tác định hướng, và hỗ trợ cho thành viên HĐQT hiện hữu trong công tác đào tạo và phát triển;
 - d. Cố vấn cho HĐQT về vấn đề công bố thông tin doanh nghiệp và tuân thủ các quy định đối với doanh nghiệp, chứng khoán và

các yêu cầu về niềm yết;

- e. Quản lý các quy trình liên quan đến họp cổ đông hàng năm;
- f. Theo dõi các tiến triển trong quản trị công ty và hỗ trợ HĐQT áp dụng các thông lệ quản trị công ty để đáp ứng nhu cầu của HĐQT và kỳ vọng của các bên có quyền lợi liên quan;
- g. Thư ký Quản trị công ty có thể đóng vai trò là nhân tố chính cho việc truyền thông và thu hút sự tham gia của các bên có quyền lợi liên quan về các vấn đề môi trường và xã hội bên cạnh các vấn đề quản trị công ty.

4.2.4. Để thực hiện vai trò của mình một cách hiệu quả, Thư ký Quản trị công ty cần phải hành động một cách độc lập với sự trung thực cao nhất để bảo vệ lợi ích của công ty, cổ đông, và các bên khác có lợi ích hợp pháp trong hoạt động kinh doanh của công ty. Để thực thi trách nhiệm này yêu cầu phải có kiến thức sâu rộng về môi trường kinh doanh mà doanh nghiệp đang hoạt động cũng như kiến thức về luật pháp, quy tắc, và quy định điều chỉnh hoạt động quản trị công ty của doanh nghiệp. Thư ký Quản trị công ty cần phải thường xuyên phát triển chuyên môn, duy trì sự trung lập và khách quan trong việc hỗ trợ HĐQT và các chủ thể có liên quan trong quá trình làm việc.

Nguyên tắc 4.3: HĐQT cần phải thực hiện đánh giá hàng năm đối với kết quả công việc của mình, bao gồm kết quả công việc của Chủ tịch, từng thành viên, các ủy ban, toàn thể HĐQT và TGD (cho trường hợp TGD không phải là thành viên HĐQT). HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này. Định kỳ tối thiểu ba năm một lần, việc đánh giá này nên được hỗ trợ bởi chuyên gia tư vấn/cố vấn bên ngoài.

4.3.1. Việc đánh giá HĐQT giúp các thành viên HĐQT rà soát lại kỳ lưỡng mức độ hiệu quả trong việc thực hiện vai trò và trách nhiệm của HĐQT, các ủy ban trực thuộc HĐQT, và từng thành viên HĐQT theo quy định tại quy chế hoạt động của HĐQT và các ủy ban trực thuộc HĐQT.

- 4.3.2. Việc đánh giá thành viên HĐQT cần được thực hiện theo cách bảo đảm kết quả độc lập và mang tính xây dựng, với các tiêu chí đánh giá được công bố công khai, phù hợp với định hướng chiến lược của công ty, bảo đảm tính liên tục của hoạt động kinh doanh, và thúc đẩy tăng trưởng bền vững và năng lực chống chịu.
- 4.3.3. Nội dung đánh giá thành viên HĐQT cần đánh giá chất lượng tham gia của thành viên HĐQT trong thảo luận tại các cuộc họp HĐQT, cách thức biểu quyết đối với các vấn đề quan trọng, và sự tham gia của thành viên HĐQT trong các cuộc họp của HĐQT và các ủy ban.
- 4.3.4. Chủ tịch HĐQT cần hành động dựa trên kết quả đánh giá kết quả công việc của HĐQT thông qua việc ghi nhận những điểm mạnh của HĐQT và giải quyết bất kỳ điểm yếu nào được xác định. Mỗi thành viên HĐQT cần tích cực tham gia quá trình đánh giá và thực hiện các chương trình và hoạt động phù hợp để thực hiện các yêu cầu đòi hỏi cải tiến nào được xác định từ kết quả đánh giá.
- 4.3.5. HĐQT cần xây dựng và duy trì một hệ thống đánh giá minh bạch để xem xét hiệu quả hoạt động của HĐQT, từng thành viên HĐQT và các ủy ban trực thuộc. Hệ thống này nên bao gồm bộ tiêu chí và quy trình đánh giá rõ ràng, cho phép tham vấn ý kiến cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan. Kết quả đánh giá tổng thể cần được công bố một cách phù hợp, nhằm bảo đảm tính minh bạch và giúp cổ đông cũng như các bên có quyền lợi liên quan nhận định liệu HĐQT và các thành viên của mình có thực hiện hiệu quả trách nhiệm được giao hay không.
- 4.3.6. Trong khi thiết lập các tiêu chí, cần cân nhắc các giá trị, nguyên tắc, và kỹ năng thiết yếu đối với công ty. Thông thường, Ủy ban Đề cử và thù lao cần phải giám sát quy trình đánh giá này.
- 4.3.7. HĐQT có thể sử dụng chuyên gia tư vấn, cố vấn bên ngoài cho quy trình đánh giá để cải thiện tính khách quan. Bên hỗ trợ có thể là một bên thứ ba độc lập, như công ty tư vấn, tổ chức học thuật hoặc tổ chức chuyên môn.

Nguyên tắc 4.4: Quy chế hoạt động HĐQT và Quy chế quản trị công ty của doanh nghiệp cần quy định về một chương trình phát triển năng lực liên tục dành cho các thành viên HĐQT. HĐQT có trách nhiệm công bố cách thức thực hiện những chương trình này.

- 4.4.1. Tất cả các thành viên HĐQT mới cần được định hướng phù hợp khi tham gia HĐQT để bảo đảm các thành viên mới được cung cấp đầy đủ thông tin về nhiệm vụ, trách nhiệm, và kỳ vọng cụ thể đối với mình trước khi bắt đầu đảm nhiệm vị trí thành viên HĐQT.
- 4.4.2. HĐQT hoặc Ủy ban Đề cử (nếu có), với hỗ trợ của Thư ký Quản trị công ty, cần phải xây dựng một chương trình định hướng toàn diện và hiệu quả. Chương trình này phải có các chủ đề quan trọng về quản trị công ty, bao gồm Quy chế hoạt động HĐQT và Bộ Quy tắc ứng xử (nếu có), cũng như giới thiệu về các vấn đề chiến lược và quản trị rủi ro quan trọng của công ty. Những vấn đề này có thể bao gồm các vấn đề về pháp lý, môi trường kinh doanh, chiến lược công ty, cơ cấu tổ chức, hiệu quả tài chính, chính sách cơ cấu vốn, chính sách cổ tức, và hệ thống kế toán và kiểm soát của công ty.
- 4.4.3. HĐQT cần phải có nguồn lực và mạng lưới chuyên môn đầy đủ, bao gồm các cơ quan quản trị trong nước và quốc tế, để nâng cao và duy trì kiến thức, kỹ năng, và chuyên môn nhằm thúc đẩy hiệu quả công việc của HĐQT và bảo đảm thành viên HĐQT có đủ năng lực để hoàn thành nhiệm vụ và trách nhiệm của mình một cách hiệu quả.
- 4.4.4. Tất cả các thành viên HĐQT cần phải tham gia tối thiểu một chương trình đào tạo thành viên HĐQT hoặc quản trị công ty của một tổ chức chuyên nghiệp có uy tín để bảo đảm họ hiểu rõ những nguyên tắc cơ bản về quản trị công ty tốt cũng như nỗ lực thường xuyên cập nhật những xu hướng và yêu cầu mới nhất về quản trị.

Nguyên tắc 4.5: HĐQT cần phải gắn mức thù lao của Ban điều hành và thành viên HĐQT với khẩu vị rủi ro và lợi ích lâu dài của công ty và cổ đông một cách phù hợp, tương xứng với vai trò và trách nhiệm của họ. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện những nội dung này.

- 4.5.1. Gói thù lao công bằng có vai trò rất quan trọng trong việc thu hút, giữ chân, và tạo động lực cho thành viên HĐQT và cán bộ quản lý cấp cao. Gói thù lao cần phải tính đến mức độ phức tạp của hoạt động kinh doanh của công ty và trách nhiệm của từng cá nhân.
- 4.5.2. Mức thù lao của thành viên HĐQT phải phù hợp với chiến lược và mục tiêu dài hạn của công ty, và phản ánh kinh nghiệm, nghĩa vụ, trách nhiệm giải trình, phạm vi công việc, trách nhiệm thực thi, đóng góp và cam kết thời gian của mỗi thành viên HĐQT. Những thành viên HĐQT có vai trò và trách nhiệm bổ sung, ví dụ làm thành viên của một ủy ban, nên được hưởng thù lao bổ sung, tương đương với thông lệ của ngành.
- 4.5.3. Thù lao của thành viên HĐQT không điều hành nên hướng đến việc tạo ra giá trị dài hạn cho cổ đông. Vì lý do này, thành viên HĐQT không điều hành không được nhận các khoản tiền thưởng (như quyền chọn mua cổ phiếu hoặc các lợi ích khác liên quan đến kết quả hoạt động kinh doanh) gắn liền với kết quả ngắn hạn của công ty. Thay vào đó, thành viên HĐQT không điều hành nên nhận thù lao và phí cố định để bảo đảm trách nhiệm và hiệu quả công việc của họ gắn liền với quản lý rủi ro và gia tăng giá trị dài hạn của công ty, đồng thời bảo đảm phát triển bền vững đối với công ty.

Gói thù lao và ưu đãi cho thành viên HĐQT độc lập nên khích lệ họ trong việc đưa ra đánh giá khách quan và độc lập về các vấn đề được thảo luận.

- 4.5.4. Đối với các thành viên Ban điều hành là thành viên HĐQT, chính sách và việc trả lương thưởng, thù lao phải phản ánh được cách thức các khoản tiền thưởng gắn với kết quả hoạt động của công ty, bao gồm các khoản thưởng ngắn hạn và dài hạn, các khoản phí, phụ cấp, phúc lợi bằng hiện vật, và các khoản thù lao khác.
- 4.5.5. Chính sách thù lao nên bao gồm các tiêu chuẩn có thể đo lường được để điều chỉnh thù lao dựa trên kết quả công việc của các thành viên Ban điều hành là thành viên HĐQT phù hợp với giá trị dài hạn của công ty. Hợp đồng và/hoặc các thỏa thuận hoặc tài liệu khác của thành viên HĐQT liên quan đến thù lao của thành viên HĐQT nên bao gồm các điều khoản về khấu trừ và thu hồi cho phép công ty thu hồi và/hoặc giữ lại các khoản tiền hoặc cổ phiếu thưởng, đồng thời quy định rõ các trường hợp có thể thực hiện việc này nếu các tiêu chuẩn cần thiết trên đã không được đáp ứng.
- 4.5.6. Khi xác định mức thù lao phù hợp cho các thành viên HĐQT và cán bộ quản lý chủ chốt, HĐQT hoặc Ủy ban Thù lao (nếu có) cũng cần phải xem xét kết quả hoạt động của công ty về khía cạnh quản lý rủi ro và cơ hội phát triển bền vững trọng yếu.
- 4.5.7. Cần phải thiết lập một quy trình chính thức và minh bạch để xây dựng chính sách và xác định thù lao cho thành viên HĐQT và cán bộ quản lý chủ chốt. Không thành viên HĐQT nào được tham gia vào quá trình ra quyết định về thù lao của chính mình.
- 4.5.8. Đại hội đồng cổ đông phải phê duyệt cơ cấu thù lao của HĐQT, bao gồm mức và thành phần thù lao (cả thù lao bằng tiền và không bằng tiền). Để tạo điều kiện cho cổ đông đưa ra quyết định dựa trên đầy đủ thông tin về thù lao của HĐQT, chi tiết các khoản thanh toán, bao gồm tất cả các thành phần thù lao cho mỗi thành viên HĐQT và vai trò tương ứng, cần phải được trình bày rõ ràng trong tài liệu hoặc nghị quyết đại hội đồng cổ đông.

NGUYÊN TẮC 5: THIẾT LẬP VÀ DUY TRÌ VĂN HÓA ĐẠO ĐỨC CÔNG TY

Thành viên Hội đồng Quản trị có trách nhiệm phải áp dụng các tiêu chuẩn đạo đức cao, phải quan tâm tới lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan.

Nguyên tắc 5.1: HĐQT có trách nhiệm xây dựng và áp dụng các tiêu chuẩn đạo đức cao và giám sát việc áp dụng Bộ Quy tắc ứng xử để thiết lập văn hoá công ty trung thực, minh bạch và công bằng.

- 5.1.1. HĐQT cần phải ban hành Bộ Quy tắc ứng xử để thiết lập văn hóa doanh nghiệp với chuẩn mực đạo đức phù hợp trong công ty. Bộ Quy tắc ứng xử cho phép HĐQT, Ban điều hành, nhân viên và các bên có quyền lợi liên quan khác hiểu rõ những hành vi và hoạt động được chấp nhận trong công ty.
- 5.1.2. Bộ Quy tắc ứng xử thiết lập chuẩn mực nghề nghiệp và hành vi đạo đức, cũng như làm rõ những hành vi và hoạt động được và không được chấp nhận trong mối quan hệ nội bộ và với bên ngoài. Bộ Quy tắc cần phải bao gồm chuẩn mực trong quản lý xung đột lợi ích, ngăn chặn lạm dụng quyền lực, quấy rối/bạo lực giới, tham nhũng, giao dịch nội gián, và rửa tiền. Cụ thể, Bộ Quy tắc cần mô tả các biện pháp đang được áp dụng để:
- i. xử lý xung đột lợi ích thực tế hoặc tiềm tàng;
 - ii. ngăn chặn hành vi tham nhũng, bao gồm việc tặng và nhận quà tặng, và các loại lợi ích khác;
 - iii. ngăn chặn quấy rối/ bạo lực giới;
 - iv. khuyến khích tố cáo hành vi vi phạm luật pháp hoặc phi đạo đức;
 - v. bảo vệ và bảo đảm sử dụng đúng đắn tài sản của công ty; và
 - vi. bảo đảm tuân thủ luật pháp, quy tắc, và quy định.

- 5.1.3. Bộ Quy tắc cần nêu rõ đây là chuẩn mực ứng xử áp dụng cho cả HĐQT, từng thành viên HĐQT và Ban điều hành và tất cả nhân viên công ty, thiết lập khuôn khổ cho việc đưa ra nhận định khi xử lý các vấn đề khác nhau và thường có mâu thuẫn.
- 5.1.4. Bộ Quy tắc ứng xử cần được phổ biến đầy đủ cho HĐQT, Ban điều hành, và nhân viên. Bộ Quy tắc cũng cần phải được công bố công khai trên website công ty.

Nguyên tắc 5.2: HĐQT cần phải bảo đảm triển khai phù hợp và hiệu quả và theo dõi việc tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử và các chính sách nội bộ. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này.

- 5.2.1. HĐQT có nhiệm vụ bảo đảm các chốt kiểm soát nội bộ được thiết lập và triển khai hiệu quả để bảo đảm việc công ty tuân thủ đầy đủ Bộ Quy tắc ứng xử và các chính sách và quy trình nội bộ.
- 5.2.2. Để bảo đảm việc thực hiện và giám sát hiệu quả việc tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử, cần có các kênh báo cáo sai phạm/truyền thông được nêu rõ trong Bộ Quy tắc ứng xử, hỗ trợ và khuyến khích nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp, chủ nợ, và cộng đồng lên tiếng về những lo ngại về hành vi phi đạo đức/vi phạm luật pháp tiềm tàng thông qua kênh truyền thông phù hợp của HĐQT mà không lo ngại bị trả thù.
- 5.2.3. HĐQT thiết lập, rà soát, triển khai, và giám sát các chính sách và quy trình báo cáo sai phạm.
- 5.2.4. Một chính sách đạo đức của công ty sẽ trở nên hiệu quả và được khắc sâu vào văn hoá công ty nhờ một chiến dịch truyền thông và nâng cao nhận thức, đào tạo liên tục, giám sát, triển khai chặt chẽ và thiết lập các kênh phù hợp để các vấn đề có thể được nêu ra và giải quyết mà không lo ngại bị trả thù.

Nguyên tắc 5.3: HĐQT là đầu mối và chịu trách nhiệm tập thể về việc triển khai Bộ quy tắc ứng xử vì sự thành công trong dài hạn của công ty, và mang lại giá trị bền vững cho các bên có quyền lợi liên quan của công ty.

- 5.3.1. HĐQT cần phải luôn hành động với chuẩn mực đạo đức cao, trung thực và liêm chính trong mọi quan hệ và thay mặt công ty và cổ đông của công ty.
- 5.3.2. HĐQT cần phải bảo đảm để mọi thảo luận, quyết định và hành động đều dựa trên các giá trị nòng cốt là nền tảng của quản trị tốt - trách nhiệm, trách nhiệm giải trình, công bằng, và minh bạch.
- 5.3.3. HĐQT đóng vai trò hình mẫu về trách nhiệm giải trình, thể hiện cam kết đối với thành công lâu dài và mang lại giá trị bền vững cho các bên có quyền lợi liên quan, thiết lập tiêu chuẩn cho Ban điều hành và nhân viên noi theo.

Phần 2: Môi trường Kiểm soát

NGUYÊN TẮC 6: THIẾT LẬP KHUNG QUẢN LÝ RỦI RO VÀ MÔI TRƯỜNG KIỂM SOÁT VỮNG MẠNH

Công ty cần thiết lập một hệ thống kiểm soát nội bộ và khung quản lý rủi ro một cách hiệu quả. Hội đồng Quản trị có trách nhiệm cuối cùng đối với khung quản lý rủi ro của công ty và cần giám sát việc hình thành và hoạt động của hệ thống kiểm soát nội bộ của công ty. Hội đồng Quản trị cần thiết lập các bộ phận kiểm soát và giám sát hoạt động của các bộ phận này.

Nguyên tắc 6.1: HĐQT cần phải bảo đảm sự tích hợp giữa chiến lược, rủi ro, và kiểm soát, và giám sát sự hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ của công ty.

- 6.1.1. HĐQT có trách nhiệm cuối cùng trong giám sát khung kiểm soát nội bộ và quản lý rủi ro của công ty. HĐQT cần phải bảo đảm có các công cụ hiệu quả để giám sát rủi ro và bảo đảm thiết lập và thực thi việc phân tách trách nhiệm và trách nhiệm giải trình rõ ràng trong tổ chức.
- 6.1.2. HĐQT cần phải giám sát hiệu quả việc thực hiện các chiến lược đã phê duyệt trong khi giám sát rủi ro với hỗ trợ của các Ủy ban Kiểm toán và Ủy ban Quản lý rủi ro thông qua việc rà soát định kỳ hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ của công ty. Các hoạt động của HĐQT liên quan đến kiểm soát nội bộ không được cứng nhắc mà cần được điều chỉnh để phù hợp với các vấn đề và rủi ro cần sự chú ý cao nhất của HĐQT.

- 6.1.3. HĐQT cần phải báo cáo cho cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác về cách thức bảo đảm hiệu quả của hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ của công ty. Hàng năm HĐQT cần công khai các nội dung sau:
- i. Mô tả cách thức HĐQT giám sát và đánh giá hiệu quả của khung quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ;
 - ii. Tuyên bố về tính hiệu quả của các chốt kiểm soát trọng yếu tại ngày lập báo cáo tài chính; và
 - iii. Mô tả về mọi kiểm soát trọng yếu chưa hoạt động hiệu quả tại ngày lập báo cáo tài chính, hành động đã thực hiện hoặc đề xuất để cải thiện kiểm soát và mọi hành động đã thực hiện để giải quyết những vấn đề đã được báo cáo trước đó.
- 6.1.4. Các Ủy ban Kiểm toán và Ủy ban Quản lý rủi ro cần bảo đảm rằng Ban điều hành có các cơ chế và thiết lập được các kiểm soát nội bộ để nhận dạng, đánh giá và giảm thiểu rủi ro xuống mức phù hợp với khẩu vị rủi ro của công ty. Hệ thống kiểm soát nội bộ cần bảo đảm hướng tới tương lai và chủ động để có thể dự báo được các rủi ro tiềm tàng và mới nổi. Các ủy ban cần tổ chức họp trực tiếp với Ban điều hành để tìm hiểu các vấn đề về kiểm soát nội bộ nổi cộm nhất.
- 6.1.5. HĐQT cần bảo đảm rằng các bộ phận kiểm soát cần thiết (ví dụ: quản lý rủi ro, tuân thủ, kiểm soát nội bộ, kiểm toán nội bộ) trong công ty được thành lập với vị trí, quyền hạn và kênh báo cáo phù hợp.
- 6.1.6. Tất cả các ủy ban thuộc HĐQT cần bảo đảm có các kênh thông tin phù hợp liên quan đến các sự cố hoặc các chủ đề có rủi ro hoặc các xu hướng mới nổi.
- 6.1.7. Với mục tiêu hỗ trợ khung kiểm soát nội bộ, HĐQT cần xây dựng chính sách báo cáo sai phạm để cho phép nhân viên và các bên có quyền lợi liên quan khác báo cáo sớm các sai phạm qua đó các vấn đề có thể được nhận biết và xử lý kịp thời. Nhân viên phải được bảo vệ để không bị trả thù và không phải đối

mặt với rủi ro mất việc hoặc bất kỳ hình thức trừng phạt nào do báo cáo sai phạm.

Nguyên tắc 6.2: Kiểm toán nội bộ phải bảo đảm tính khách quan trong quá trình tư vấn cho HĐQT nhằm gia tăng giá trị và cải tiến hoạt động, phát triển bền vững, và gia tăng năng lực chống chịu của công ty.

- 6.2.1. Chức năng kiểm toán nội bộ cung cấp đảm bảo độc lập cho HĐQT về hiệu quả và hiệu lực của quản trị, phát triển bền vững, năng lực chống chịu, khung quản lý rủi ro, và hệ thống kiểm soát nội bộ của công ty. Quyền hạn, thành phần, thù lao lương thưởng, ngân sách hoạt động hàng năm, qui trình làm việc và các vấn đề liên quan khác của kiểm toán nội bộ cần được qui định trong quy chế hoạt động kiểm toán nội bộ do Ủy ban Kiểm toán phê duyệt.
- 6.2.2. Trưởng Kiểm toán Nội bộ báo cáo trực tiếp lên Ủy ban Kiểm toán, hoặc HĐQT. Trưởng Kiểm toán Nội bộ được xếp ngang hàng với các lãnh đạo điều hành nhưng không thuộc Ban điều hành. Việc bổ nhiệm và miễn nhiệm Trưởng Kiểm toán Nội bộ cần phải được Ủy ban Kiểm toán phê duyệt.
- 6.2.3. Ủy ban Kiểm toán cần được nhận kết quả đánh giá rủi ro hàng năm, các báo cáo kiểm toán nội bộ, kết quả của kế hoạch hoàn thiện và đánh giá chất lượng của phòng kiểm toán nội bộ, cập nhật các vấn đề kiểm toán có rủi ro cao, các đề xuất của kiểm toán nội bộ và đưa ra hướng dẫn cần thiết.

Nguyên tắc 6.3: HĐQT cần phải bảo đảm thiết lập một chức năng tuân thủ với vai trò và quyền hạn cần thiết.

- 6.3.1. Công ty cần phải thiết lập một chức năng tuân thủ để bảo đảm tuân thủ với các qui định của luật pháp cũng như các chính sách nội bộ. Chức năng tuân thủ cần giám sát các hoạt động của công ty và nhân viên để bảo đảm tuân thủ và định kỳ báo cáo lên Ban điều hành và HĐQT.

- 6.3.2. Bộ phận tuân thủ có thể thực hiện tốt hơn chức năng của mình khi tính độc lập được bảo đảm thông qua một kênh báo cáo trực tiếp lên HĐQT. Trưởng bộ phận Tuân thủ cần phải có vị trí và quyền hạn phù hợp tại công ty. Trưởng bộ phận cần phải được tiếp cận trực tiếp và không giới hạn đến các ủy ban trực thuộc HĐQT (ví dụ: Ủy ban Quản lý rủi ro, Ủy ban Kiểm toán). Bộ phận Tuân thủ cần phải báo cáo định kỳ lên HĐQT hoặc các ủy ban trực thuộc này.
- 6.3.3. Trưởng bộ phận tuân thủ cần phải tư vấn cho Ban điều hành và HĐQT về các quy định của luật pháp, các quy tắc và chuẩn mực hiện hành bao gồm việc cập nhật các thay đổi; đào tạo nhân viên về các vấn đề tuân thủ; nhận dạng, ghi nhận, đánh giá, đo lường, giám sát và báo cáo các rủi ro tuân thủ liên quan đến hoạt động kinh doanh của công ty.

Nguyên tắc 6.4: HĐQT cần phải giám sát hệ thống quản lý rủi ro toàn doanh nghiệp và bảo đảm rằng các hoạt động quản lý rủi ro hỗ trợ công ty ra các quyết định chiến lược tốt hơn và dựa trên cơ sở hiểu biết đầy đủ về các rủi ro trong phạm vi khẩu vị rủi ro của công ty.

- 6.4.1. HĐQT cần phải theo dõi giám sát việc thực hiện chiến lược của công ty và thường xuyên thảo luận về các rủi ro kinh doanh của công ty, các đánh giá của Ban điều hành về hệ thống kiểm soát nội bộ, quản lý rủi ro và bất cứ thay đổi đáng kể nào đối với các hệ thống này. HĐQT cần bảo đảm dành đủ thời gian trong các cuộc họp để trao đổi về chiến lược, hoạt động và kết quả quản lý rủi ro, bao gồm rủi ro môi trường và xã hội trọng yếu.
- 6.4.2. HĐQT cần phải thiết lập khẩu vị rủi ro và các mức rủi ro có thể chấp nhận được đối với chiến lược của công ty. HĐQT cần phải bảo đảm rằng khung quản lý rủi ro của công ty được rà soát ít nhất một năm một lần. Ủy ban Kiểm toán cần phải nhận được một báo cáo từ kiểm toán nội bộ về hiệu quả của khung quản lý rủi ro một năm một lần.

- 6.4.3. HĐQT cần phải xây dựng và công bố một chính sách quản lý rủi ro với khung và cơ cấu quản lý rủi ro rõ ràng. Khung quản lý rủi ro này cần phù hợp với “Mô hình Ba tuyến” (The Three Lines Model) phân định rõ trách nhiệm giữa Vận hành, Quản lý rủi ro và Kiểm toán Nội bộ.

Nguyên tắc 6.5: HĐQT cần phải bảo đảm việc công ty thiết lập một khung quản lý rủi ro an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo.

- 6.5.1. HĐQT cần phải có khả năng phù hợp để hiểu được các rủi ro an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo và các ảnh hưởng pháp lý mà các rủi ro này có thể mang lại. HĐQT có trách nhiệm bảo đảm việc triển khai các biện pháp an ninh mạng mạnh mẽ để bảo vệ dữ liệu của công ty và bảo vệ quyền riêng tư của các bên có quyền lợi liên quan. Nếu cần thiết, HĐQT nên sử dụng các chuyên gia độc lập về an ninh mạng để cung cấp giám sát và hướng dẫn về vấn đề quan trọng này.
- 6.5.2. Các rủi ro an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo cần được quản lý như là một phần của hệ thống quản lý rủi ro tổng thể của công ty thay vì quản lý tách rời khỏi hệ thống. HĐQT cần dành đủ thời gian để xem xét trao đổi về nội dung này trong các cuộc họp để bảo đảm rằng công ty sẽ được bảo vệ an toàn trước các rủi ro này. HĐQT cần phải phê duyệt chiến lược của công ty về nhận dạng và giảm thiểu các rủi ro an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo. Công ty cân nhắc việc mua bảo hiểm để chuyển giao rủi ro.
- 6.5.3. HĐQT cần phải xem xét các báo cáo định kỳ và cập nhật của bộ phận kiểm toán nội bộ về chương trình an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo của công ty.

Nguyên tắc 6.6: HĐQT cần phải thiết lập các tiêu chí lựa chọn công ty kiểm toán độc lập, đánh giá chất lượng công việc của kiểm toán độc lập cũng như quy trình để theo dõi việc thực hiện các khuyến nghị mà kiểm toán độc lập đưa ra.

- 6.6.1. Công ty Kiểm toán độc lập cần phải được đại hội đồng cổ đông lựa chọn. Ủy ban Kiểm toán cần phải báo cáo lên HĐQT và đại hội đồng cổ đông về các khuyến nghị của ủy ban liên quan đến việc lựa chọn công ty kiểm toán, phí kiểm toán và các điều khoản dịch vụ do công ty kiểm toán cung cấp.
- 6.6.2. Ủy ban Kiểm toán cần phải xác định và giám sát các chỉ số đo lường chất lượng của công ty kiểm toán (ví dụ: việc tuân thủ các yêu cầu về tính độc lập, số năm kinh nghiệm, kinh nghiệm về ngành, tỷ lệ nghỉ việc...) và giám sát hoạt động của công ty kiểm toán cũng như tính hiệu quả của quy trình kiểm toán. Ủy ban này nên rà soát các chính sách của công ty đối với công ty kiểm toán (ví dụ: lựa chọn, thay đổi, đánh giá năng lực...) và báo cáo lên HĐQT nếu có các khuyến nghị cần thiết để điều chỉnh các chính sách này cho phù hợp.
- 6.6.3. Công ty kiểm toán cần phải độc lập, có đầy đủ năng lực để thực hiện nhiệm vụ của mình mà không bị vướng vào các xung đột lợi ích. Công ty kiểm toán cần đưa ra ý kiến kiểm toán một cách độc lập và chú ý hạn chế cung cấp các dịch vụ phi kiểm toán cho công ty. Báo cáo tài chính nên được kiểm toán tuân thủ theo các Chuẩn mực Kiểm toán Quốc tế (ISA).
- 6.6.4. Công ty cần công bố tất cả các loại phí trả cho công ty kiểm toán, bao gồm phí dịch vụ kiểm toán và phí dịch vụ phi kiểm toán. Ủy ban Kiểm toán cần bảo đảm rằng phí trả cho các dịch vụ phi kiểm toán, nếu có, không được vượt quá mức phí trả cho dịch vụ kiểm toán.

Nguyên tắc 6.7: Hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ cần xem xét những rủi ro và cơ hội trọng yếu về phát triển bền vững.

- 6.7.1. Rủi ro và cơ hội liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội cần được đưa vào chính sách và quy trình kiểm soát nội bộ (ví dụ: chính sách mua sắm được sửa đổi để bảo đảm rủi ro và cơ hội liên quan đến MT&XH và khí hậu trên toàn bộ hoạt động và chuỗi giá trị của công ty được ghi nhận đầy đủ).
- 6.7.2. Nhân viên của công ty cần được đào tạo về các vấn đề liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội trong ngành để nhận thức được và tuân thủ quy trình kiểm soát nội bộ mới liên quan đến rủi ro và cơ hội về môi trường và xã hội trong công việc hàng ngày.
- 6.7.3. Quy trình kiểm soát nội bộ liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội cần được mở rộng áp dụng cho nhà thầu, nhà thầu phụ, bên thứ ba, nhà cung cấp, người lao động trong chuỗi cung ứng và chuỗi giá trị nếu có liên quan.
- 6.7.4. Ủy ban Kiểm toán giám sát hành động khắc phục liên quan đến thực hiện kiểm soát nội bộ của công ty và các bên có quyền lợi liên quan (ví dụ: nhà thầu, nhà thầu phụ, bên thứ ba, chuỗi cung ứng, người lao động trong chuỗi cung ứng và chuỗi giá trị, nếu có) đối với các điểm yếu liên quan đến kiểm soát về khí hậu, môi trường và xã hội được xác định trong báo cáo kiểm toán nội bộ.
- 6.7.5. Kiểm toán nội bộ thực hiện kiểm toán định kỳ việc thực hiện chính sách, quy trình về dữ liệu, danh mục rủi ro, và kiểm soát liên quan đến khí hậu. Kiểm toán nội bộ soát xét thông tin và dữ liệu quan trọng liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội (ví dụ: thông tin được công bố trên thị trường vốn) về tính chính xác và khả năng xác minh.

Phần 3: Công bố Thông tin và Minh bạch

NGUYÊN TẮC 7: TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG CÔNG BỐ THÔNG TIN BAO GỒM CÔNG BỐ THÔNG TIN VỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA CÔNG TY

Hội đồng Quản trị cần phải bảo đảm truyền thông đầy đủ với cổ đông, nhà đầu tư, cơ quan quản lý và công chúng bằng việc thực hiện một chính sách công bố thông tin minh bạch và hiệu quả.

Nguyên tắc 7.1: HĐQT cần phải thiết lập các nguyên tắc và chính sách về công bố thông tin cho cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác và giám sát việc thực hiện các nguyên tắc và quy trình này.

- 7.1.1. HĐQT cần phải thiết lập và/hoặc phê duyệt chính sách công bố thông tin để bảo đảm mọi thông tin liên quan về quản trị, hoạt động, chiến lược và kết quả kinh doanh của công ty được công bố một cách chính xác, đầy đủ, và kịp thời theo quy định luật pháp hiện hành. Những thông tin công bố cần phải được cung cấp cho tất cả các cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác một cách đồng thời. Cụ thể, công ty phải công bố đầy đủ, khách quan, chính xác, và kịp thời mọi sự việc hoặc sự kiện trọng yếu xảy ra, đặc biệt là về việc mua hoặc bán những tài sản quan trọng, có thể ảnh hưởng bất lợi đến khả năng phát triển hoặc lợi ích của cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác.

- 7.1.2. HĐQT cần phải bảo đảm hiệu quả của hệ thống công bố thông tin để hoạt động công bố thông tin của công ty tuân thủ chính sách công bố thông tin. Hệ thống công bố thông tin của công ty phải bảo đảm để cổ đông, nhà đầu tư, và các bên có quyền lợi liên quan tiếp cận được thông tin một cách công bằng và không cho phép lạm dụng thông tin nội bộ hoặc giao dịch nội gián.
- 7.1.3. Công ty cần phải có bộ phận Quan hệ cổ đông chuyên nghiệp hoặc một bộ phận tương tự, chịu trách nhiệm giám sát truyền thông ra bên ngoài và lưu trữ thông tin theo quy định của luật pháp.

Nguyên tắc 7.2: HĐQT cần phải bảo đảm việc công bố thông tin về chính sách và hoạt động quản trị công ty bao gồm tuyên bố tuân thủ hoặc giải thích việc áp dụng Bộ Nguyên tắc Quản trị công ty.

- 7.2.1. Công ty bảo đảm công bố thông tin liên quan và cập nhật về cơ cấu, chính sách và hoạt động quản trị công ty trên website và trong báo cáo thường niên.
- 7.2.2. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về tình hình công ty tuân thủ Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam.
- 7.2.3. HĐQT cần phải công bố mức độ và lộ trình Công ty tuân thủ Bộ Nguyên tắc này trong mục Báo cáo Quản trị Công ty trong báo cáo thường niên và trên website công ty.
- 7.2.4. Trường hợp công ty không tuân thủ Bộ Nguyên tắc này ở một điều khoản nào đó, HĐQT cần phải giải thích về lý do không tuân thủ điều khoản đó.
- 7.2.5. Trong trường hợp không tuân thủ Bộ Nguyên tắc này, lộ trình chi tiết để tuân thủ Bộ Nguyên tắc này phải được công bố trong báo cáo thường niên.

Nguyên tắc 7.3: HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về phát triển bền vững và năng lực chống chịu.

- 7.3.1. HĐQT cần phải bảo đảm rằng công ty công bố thông tin trọng yếu về rủi ro, cơ hội và tác động đáng kể về môi trường và xã hội (MT&XH) và biến đổi khí hậu, và phương thức quản lý rủi ro liên quan đến MT&XH và khí hậu của công ty. Thông tin cần được chuẩn bị với chất lượng cao, dễ hiểu, có thể thực thi và theo các chuẩn mực được chấp nhận chung trên toàn cầu, tạo điều kiện thuận lợi cho việc so sánh thông tin công bố liên quan đến phát triển bền vững giữa các công ty và thị trường, như chuẩn mực do Hội đồng Báo cáo Tích hợp Quốc tế (IIRC), Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI), hay Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển bền vững Quốc tế (ISSB) ban hành, và được đảm bảo bởi kiểm toán nội bộ hoặc một đơn vị độc lập bên ngoài.
- 7.3.2. HĐQT cần phải bảo đảm rằng công ty công bố thông tin nhất quán và có thể so sánh được về hoạt động môi trường và xã hội, bao gồm các thông tin trọng yếu trong quá khứ, kết quả đạt được ở hiện tại và mục tiêu hướng tới đạt được trong tương lai có ý nghĩa đối với nhà đầu tư và các bên có liên quan.
- 7.3.3. HĐQT cần phải bảo đảm công bố quy trình xác định các rủi ro và cơ hội liên quan đến MT&XH và khí hậu trọng yếu đối với công ty tùy thuộc địa điểm, ngành, và mô hình kinh doanh và môi trường của công ty.
- 7.3.4. HĐQT cần phải bảo đảm tích hợp các yếu tố ESG vào các chính sách và quy trình quản trị phù hợp để theo dõi giám sát sự phù hợp và mức độ tin cậy của thông tin liên quan đến ESG và khí hậu, ưu tiên trình bày thông tin một cách đầy đủ, ngắn gọn, phù hợp và có thể so sánh.

- 7.3.5. HĐQT cần phải thiết lập cơ chế đảm bảo nội bộ và bên ngoài để xác minh chất lượng dữ liệu được công bố về phát triển bền vững và năng lực chống chịu.
- 7.3.6. HĐQT cần phải bảo đảm rằng thông tin liên quan đến phát triển bền vững được gắn với mục tiêu, chiến lược, quản trị, và hiệu quả hoạt động của công ty, để thúc đẩy thành công trong dài hạn của công ty.
- 7.3.7. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về những nỗ lực của công ty (bao gồm chính sách, chiến lược và hệ thống quản lý) nhằm tối đa hóa lợi ích và giảm thiểu chi phí của tác động về môi trường và xã hội đối với hoạt động và chuỗi giá trị của công ty, tập trung vào các vấn đề trọng yếu mà công ty đã xác định.
- 7.3.8. HĐQT cần phải bảo đảm việc công bố thông tin liên quan đến phát triển bền vững và hoạt động tuân thủ các chuẩn mực đạo đức của chuỗi cung ứng của công ty, bao gồm việc tuân thủ quy định lao động và quy định về môi trường.
- 7.3.9. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin có trình bày phân tích kết quả hoạt động của công ty đối với từng vấn đề ESG trọng yếu. Phân tích này cần phải bao gồm đo lường kết quả thực hiện hàng năm, cùng với các chỉ số kết quả chính của các mục tiêu đã đề ra. Phân tích cũng cần đề cập đến tác động của các yếu tố ESG đối với kết quả hoạt động và tài chính của công ty.
- 7.3.10. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về chiến lược thu hút sự tham gia của các bên có quyền lợi liên quan của công ty. Nội dung công bố thông tin bao gồm cách thức công ty xác định và tương tác với các bên có quyền lợi liên quan chính, như nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp và cộng đồng.

Nguyên tắc 7.4: HĐQT cần ngăn ngừa mọi hình thức xung đột lợi ích giữa công ty và các thành viên HĐQT, Ban điều hành, và các bên kiểm soát khác. Để tránh xung đột lợi ích, cần áp dụng đầy đủ các biện pháp và công bố thông tin. HĐQT cần bảo đảm công bố thông tin trọng yếu về giao dịch với bên liên quan, cơ cấu vốn, cơ cấu tập đoàn, quyền sở hữu cổ phần để bảo đảm công ty được điều hành với sự quan tâm đúng mức lợi ích của tất cả các nhà đầu tư.

- 7.4.1. HĐQT cần phải xây dựng và công bố thông tin về chính sách giao dịch với bên liên quan bao gồm quy trình chặt chẽ để xem xét, phê duyệt và giám sát giao dịch với bên liên quan và phòng ngừa mọi xung đột lợi ích tiềm tàng.
- 7.4.2. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin đầy đủ về tất cả các giao dịch với bên liên quan và công bố rằng các điều khoản của các giao dịch đó được thực hiện theo thông lệ thị trường. Thông tin công bố cần bao gồm bản chất của mối quan hệ với các bên liên quan, bản chất, giá trị và số lượng giao dịch với các bên liên quan, được phân nhóm theo cách phù hợp.
- 7.4.3. HĐQT cần phải thông qua một chính sách yêu cầu mọi thành viên HĐQT và Ban điều hành phải công bố/báo cáo cho công ty tất cả các giao dịch cổ phiếu của công ty trong vòng 3 (ba) ngày làm việc trước và sau khi giao dịch với thời hạn thực hiện giao dịch không được quá 30 (ba mươi) ngày.
- 7.4.4. Các nhóm công ty có cấu trúc phức tạp liên quan đến nhiều lớp công ty con, bao gồm nhiều ngành và quốc gia khác nhau, có thể tồn tại các cấu trúc sở hữu kim tự tháp và/hoặc sở hữu chéo, làm hạn chế khả năng của cổ đông nhỏ và các công ty con trong việc có thể tác động đến các chính sách của công ty và có thể hiểu được các rủi ro liên quan. Do vậy các công ty con và các cổ đông nhỏ có rủi ro tiềm năng bị thao túng lợi ích bởi các cổ đông có quyền kiểm soát.

HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về cơ cấu sở hữu/vốn, cơ cấu tập đoàn và thỏa thuận kiểm soát trong báo cáo thường niên để giúp cổ đông, chủ nợ và nhà đầu tư tiềm năng

ra quyết định dựa trên đầy đủ thông tin. Ngoài ra, việc công bố thông tin cũng cần nêu rõ quyền sở hữu trực tiếp và gián tiếp của các cổ đông lớn, cổ đông nội bộ, và Ban điều hành của công ty.

Nguyên tắc 7.5: HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về những rủi ro trọng yếu có thể lường trước được của công ty để cung cấp đầy đủ thông tin cho các nhà đầu tư và các bên có quyền lợi liên quan khác.

- 7.5.1. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về cách thức thực hiện việc giám sát trách nhiệm giải trình và trách nhiệm quản lý rủi ro, nêu rõ các loại và mức độ rủi ro mà công ty sẵn sàng chấp nhận để theo đuổi mục tiêu.
- 7.5.2. Việc công bố thông tin không chỉ giới hạn ở việc công bố thông tin rủi ro trọng yếu mà còn về hệ thống giám sát và quản lý rủi ro, cả giám sát trước và sau, bao gồm bản chất và hiệu quả của các quy trình thẩm định liên quan.
- 7.5.3. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về các cuộc kiểm toán nội bộ thường xuyên và cập nhật về chính sách và sự cố an ninh mạng.
- 7.5.4. HĐQT cần phải công bố thông tin về cách thức HĐQT giám sát cơ cấu vốn và năng lực vốn trong các kịch bản khác nhau, bao gồm cả kịch bản có xác suất thấp nhưng tác động lớn.
- 7.5.5. HĐQT cần phải đánh giá và đưa ra tuyên bố về việc liệu cơ cấu vốn của công ty có phù hợp với mục tiêu chiến lược và mức độ chấp nhận rủi ro liên quan hay không để bảo đảm công ty có năng lực chống chịu trước các kịch bản khác nhau.
- 7.5.6. HĐQT cần phải bảo đảm công bố kịp thời thông tin trọng yếu về trái phiếu công ty hoặc các hợp đồng nợ khác, bao gồm tác động của rủi ro trọng yếu liên quan đến vi phạm hợp đồng và xác suất xảy ra theo các chuẩn mực hiện hành để cho phép nhà đầu tư hiểu được rủi ro kinh doanh của công ty.

- 7.5.7. HĐQT cần công bố việc quản lý rủi ro liên quan đến tính độc lập của Kiểm toán độc lập, đảm bảo công bố liệu phí dịch vụ phi kiểm toán có cao hơn mức phí dịch vụ kiểm toán hay không.
- 7.5.8. HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về chính sách và hoạt động quản lý khủng hoảng của công ty, bao gồm việc sẵn sàng ứng phó với thiên tai, suy thoái kinh tế, và các gián đoạn đáng kể khác.

Nguyên tắc 7.6: HĐQT cần phải bảo đảm thù lao của các thành viên HĐQT và Ban điều hành được công bố công khai nhằm cung cấp thông tin cho cổ đông về thù lao, hiệu quả hoạt động và tạo ra giá trị.

- 7.6.1. HĐQT cần phải công bố trong báo cáo thường niên của công ty về chính sách và tiêu chí xác định lương thưởng/ thù lao, cũng như tên, số tiền và chi tiết lương thưởng/thù lao của:
- từng thành viên HĐQT, thành viên Ban kiểm soát (nếu có) và TGD; và
 - Ban điều hành.
- 7.6.2. HĐQT cần phải bảo đảm báo cáo thường niên của công ty công bố mức thù lao, các khoản thanh toán khác và phúc lợi mà công ty và các công ty con cung cấp cho các thành viên HĐQT và Ban điều hành, dù để đảm nhiệm vị trí thành viên HĐQT hay thực hiện các trách nhiệm khác đã cam kết. Ngoài ra, báo cáo cần phải bao gồm thông tin chi tiết về các chương trình cổ phiếu dành cho nhân viên.
- Việc công bố thông tin về lương thưởng/thù lao, các khoản thanh toán và phúc lợi khác phải ghi rõ số tiền cho từng hình thức và loại hình.
- 7.6.3. HĐQT cần phải bảo đảm công bố chính sách thù lao cho thành viên HĐQT và chính sách này phải phản ánh nhiệm vụ và trách nhiệm của mỗi cá nhân, kể cả các loại và cấu phần trong thù lao mà từng thành viên HĐQT nhận được.

Chính sách thù lao cho TGD và Ban điều hành cần gắn với kết quả hoạt động ngắn hạn và dài hạn của công ty. Chính sách này cần gắn thù lao của Ban điều hành và HĐQT với lợi ích lâu dài của công ty và cổ đông. Chính sách cũng cần bao gồm chế độ đãi ngộ phù hợp nhằm khuyến khích tăng trưởng và kết quả hoạt động phát triển bền vững của công ty.

Nguyên tắc 7.7: Để thúc đẩy tiếp cận hiệu quả và tối ưu về chi phí đối với các thông tin liên quan, HĐQT cần phải bảo đảm các bên có quyền lợi liên quan có được sự tiếp cận dễ dàng và không phân biệt đối xử với những thông tin đã được công bố bằng cách sử dụng truyền thông đa phương tiện.

- 7.7.1. HĐQT cần phải bảo đảm để thông tin liên quan của công ty được công bố càng sớm càng tốt, và vì lý do đó, chính sách công bố thông tin của công ty cần phải bao gồm nội dung liên quan đến quy trình công bố điện tử.
- 7.7.2. HĐQT cần phải bảo đảm nhà đầu tư nước ngoài có cơ hội tiếp cận hiệu quả đối với thông tin đã công bố bằng cách bảo đảm công bố thông tin liên quan bằng tiếng Anh một cách kịp thời.
- 7.7.3. Công ty cần phải xây dựng và thường xuyên cập nhật một website công ty để truy cập và thân thiện với người sử dụng. HĐQT của một công ty niêm yết cần phải bảo đảm rằng mọi thông tin cung cấp thông qua website công ty được cung cấp bằng cả tiếng Việt và tiếng Anh.
- 7.7.4. Công ty cần phải tạo điều kiện cho nhà đầu tư và nhà phân tích thị trường tham gia và tìm kiếm thông tin bổ sung liên quan đến hoạt động của công ty. Điều này có thể được thực hiện thông qua các cuộc họp mở với nhà đầu tư, nhà phân tích thị trường, họp báo, họp ngắn với nhà đầu tư, thông cáo báo chí hay theo các hình thức khác mà công ty cho phép, trên cơ sở tuân thủ luật pháp và quy định niêm yết hiện hành. Ngoài ra, cơ hội tham gia tương tự cũng nên được mở rộng cho các bên có quyền lợi liên quan khác tìm kiếm thông tin liên quan đến phát triển bền vững.

Phần 4: Quyền của Cổ đông

NGUYÊN TẮC 8: THIẾT LẬP KHUÔN KHỔ ĐỂ THỰC HIỆN HIỆU QUẢ QUYỀN CỦA CỔ ĐÔNG

Hội đồng quản trị cần phải bảo vệ các quyền của cổ đông và bảo đảm đối xử công bằng với mọi cổ đông, bao gồm cổ đông thiểu số và nước ngoài.

Nguyên tắc 8.1: HĐQT cần phải thiết lập và công bố các chính sách bảo vệ quyền của cổ đông, và giám sát việc thực hiện các chính sách này.

- 8.1.1. Công ty cần phải công bố chính sách và quy trình thực hiện quyền của cổ đông và quan hệ nhà đầu tư trong điều lệ công ty và công bố trên website công ty.
- 8.1.2. Công ty nên công bố chủ sở hữu hưởng lợi cuối cùng (nêu rõ đích danh cá nhân và tổ chức) từ 5% tổng số cổ phần trở lên, bao gồm cả sở hữu trực tiếp và sở hữu gián tiếp.
- 8.1.3. HĐQT cần phải giám sát nỗ lực của Ban điều hành trong việc duy trì quan hệ với cổ đông của công ty. HĐQT cần phải bảo đảm rằng công ty thiết lập và công bố trên website Chính sách tiếp nhận và cơ chế giải quyết khiếu nại của cổ đông hiệu quả.
- 8.1.4. Ngoài các cuộc họp đại hội đồng cổ đông chính thức, chủ tịch HĐQT nên thường xuyên gặp gỡ các cổ đông lớn để hiểu rõ quan điểm của họ về quản trị, kết quả hoạt động so với chiến lược. Chủ tịch các ủy ban nên trao đổi với cổ đông về các vấn đề quan trọng liên quan đến lĩnh vực trách nhiệm của họ. Chủ tịch HĐQT cần bảo đảm rằng HĐQT hiểu rõ quan điểm của cổ đông.

- 8.1.5. Các nhà đầu tư ngày càng xem xét nhiều hơn việc công bố thông tin về cách thức các công ty đánh giá, nhận dạng, và quản lý rủi ro cũng như cơ hội trọng yếu về biến đổi khí hậu và phát triển bền vững khác, bao gồm cả quản lý nguồn nhân lực. Bộ phận quan hệ nhà đầu tư cần tăng cường sự tham gia của cổ đông, bằng cách thiết lập các kênh trao đổi thường xuyên, hiệu quả, và chủ động để thu hút cổ đông chia sẻ quan điểm và thu thập phản hồi về các vấn đề phát triển bền vững, cũng như giải quyết các yêu cầu, lo ngại, và khiếu nại của nhà đầu tư liên quan đến các vấn đề về phát triển bền vững.

Nguyên tắc 8.2: HĐQT cần phải tổ chức họp Đại hội đồng cổ đông hiệu quả.

- 8.2.1. Mỗi cổ đông cần nhận được thông báo họp, chương trình họp, cũng như thông tin chính xác, khách quan, kịp thời và đầy đủ trước cuộc họp để có căn cứ ra quyết định về các vấn đề cần được thông qua tại cuộc họp đại hội đồng cổ đông.
- 8.2.2. HĐQT phải gửi thông báo về các cuộc họp cổ đông thường niên và bất thường đi cùng với đầy đủ nội dung các tài liệu dự thảo báo cáo và xin ý kiến biểu quyết của cổ đông ít nhất là 28 (hai mươi tám) ngày trước cuộc họp
- 8.2.3. HĐQT cần phải thông qua một chính sách toàn diện mô tả cụ thể các quyền của cổ đông và những yêu cầu về quyền, thủ tục chuẩn bị, tiến hành và ra quyết định tại các cuộc họp đại hội đồng cổ đông.
- 8.2.4. Tất cả các thành viên HĐQT cần phải tham dự các cuộc họp đại hội đồng cổ đông. Chủ tịch các Ủy ban Kiểm toán, Đề cử, Thù lao, Quản lý Rủi ro và các ủy ban khác cần phải cung cấp câu trả lời đầy đủ cho các câu hỏi được gửi đến họ.
- 8.2.5. Kiểm toán độc lập có thể bị cổ đông chất vấn liên quan đến báo cáo của mình về sự chính xác của báo cáo tài chính. Kiểm toán độc lập cần phải tham dự và có quyền trả lời chất vấn tại các cuộc họp đại hội đồng cổ đông cho mục đích này.

- 8.2.6. Để khuyến khích cổ đông tham gia đại hội đồng cổ đông, HĐQT cần phải có một quy trình công bằng, đơn giản, rõ ràng và hiệu quả để cổ đông kiến nghị các vấn đề đưa vào chương trình họp của đại hội đồng cổ đông. Cổ đông sở hữu dưới 5 (năm) phần trăm cổ phần biểu quyết của công ty cần được tạo cơ hội gửi câu hỏi trước, và đề xuất các vấn đề bổ sung vào chương trình họp Đại hội đồng cổ đông.
- 8.2.7. Cổ đông hoặc nhóm cổ đông nắm giữ từ 5 (năm) phần trăm cổ phần biểu quyết của công ty (hoặc một tỷ lệ khác nhỏ hơn theo quy định tại Điều lệ công ty) có thể yêu cầu triệu tập họp đại hội cổ đông bất thường.
- 8.2.8. Các cuộc họp đại hội đồng cổ đông nên được tổ chức vào thời gian và địa điểm thuận tiện nhất cho các cổ đông. Ngoài ra, với hỗ trợ của công nghệ, HĐQT phải bảo đảm có thể tổ chức đại hội đồng cổ đông trực tuyến (hoặc kết hợp trực tiếp).
- 8.2.9. Trường hợp tổ chức đại hội đồng cổ đông trực tuyến hoặc kết hợp, cần tạo điều kiện để có thảo luận có ý nghĩa giữa HĐQT, Ban điều hành, và cổ đông thông qua các công cụ để bảo đảm truyền tải và tham gia tương tác thông suốt. Các câu hỏi của cổ đông phải được hiển thị cho tất cả thành viên tham dự trong suốt cuộc họp và được ghi nhận trong biên bản họp.
- 8.2.10. Công ty cần phải sử dụng công nghệ để tạo điều kiện cho việc:
- biểu quyết, bao gồm biểu quyết vắng mặt và/hoặc biểu quyết điện tử; và
 - tham gia của cổ đông từ xa và biểu quyết từ xa tại các cuộc họp đại hội đồng cổ đông.
- Công ty cũng cần phải thực hiện các bước cần thiết để bảo đảm áp dụng các biện pháp bảo vệ an ninh mạng tốt, bao gồm bảo vệ quyền riêng tư và bảo mật dữ liệu để ngăn chặn rủi ro an ninh mạng.
- 8.2.11. Chủ tịch HĐQT cần phải tạo điều kiện cho thảo luận giữa HĐQT, Ban điều hành, và cổ đông mang tính tương tác và thiết

thực. Điều này cho phép cổ đông nhận được phản hồi rõ ràng và phù hợp từ Ban điều hành và các thành viên HĐQT, bảo đảm sự minh bạch. Các câu hỏi và câu trả lời trong cuộc họp phải được ghi lại với nội dung phù hợp, rõ ràng, và có ý nghĩa.

- 8.2.12. Việc tham gia tại cuộc họp cần mang tính tương tác và bao gồm thảo luận thẳng thắn và hiệu quả về kết quả tài chính và phi tài chính của công ty, cũng như chiến lược dài hạn và chiến lược ứng phó với biến đổi khí hậu, các vấn đề môi trường và xã hội, bên cạnh những vấn đề khác. Cổ đông cũng cần được tạo điều kiện đầy đủ để đặt câu hỏi trong cuộc họp đại hội đồng cổ đông và tất cả các câu hỏi đều phải được giải đáp thỏa đáng.
- 8.2.13. Biên bản cuộc họp đại hội đồng cổ đông thường niên và bất thường cần phải được công bố trên website của công ty trong thời hạn hai mươi bốn (24) giờ kể từ thời điểm đại hội đồng cổ đông kết thúc. Ngoài các yêu cầu theo quy định, biên bản phải bao gồm các nội dung sau: (1) thủ tục biểu quyết; (2) các ghi chép cho thấy việc cổ đông có cơ hội để đưa ra các câu hỏi, cũng như trình bày cụ thể các câu hỏi và câu trả lời nhận được tại cuộc họp; (3) các vấn đề được thảo luận và nội dung nghị quyết thông qua; (4) kết quả biểu quyết cho từng nội dung chương trình họp; Kết quả biểu quyết phải bao gồm thông tin về số phiếu tán thành, không tán thành và phiếu trắng đối với các vấn đề cần thông qua trong cuộc họp. HĐQT phải bảo đảm chỉ định một bên độc lập để kiểm tra tính hợp lệ và kiểm soát kết quả kiểm phiếu tại đại hội đồng cổ đông. (5) danh sách các thành viên HĐQT, Ban điều hành, đại diện của công ty kiểm toán và các cổ đông tham dự cuộc họp; và (6) ý kiến không tán thành đối với mọi nội dung trong chương trình họp được coi là quan trọng trong quá trình thảo luận.
- 8.2.14. Cho mục đích đề cử thành viên HĐQT, HĐQT cần cung cấp cho cổ đông thông tin toàn diện về lý lịch của các ứng cử viên, bao gồm trình độ chuyên môn và tính khách quan. Thông tin về trình độ chuyên môn phải bao gồm tuổi, ngày đầu tiên được bổ nhiệm tại công ty đối với ứng cử viên tái bổ nhiệm, kinh

nghiệm và trình độ học vấn liên quan. Thông tin về tính khách quan phải bao gồm tình trạng độc lập và chi tiết về mọi lợi ích, vị trí hoặc mối quan hệ có thể gây ảnh hưởng, cũng như vị trí thành viên HĐQT tại các công ty niêm yết và chưa niêm yết khác. HĐQT cũng phải đưa ra tuyên bố về việc HĐQT có tán thành việc bổ nhiệm hoặc tái bổ nhiệm ứng cử viên đó hay không và lý do.

- 8.2.15. Để cổ đông có thể biểu quyết với đầy đủ thông tin về thù lao của HĐQT, HĐQT cần phải cung cấp cho cổ đông thông tin về chính sách thù lao, tổng giá trị thực tế và các hình thức thù lao. Thông tin về giá trị và hình thức thù lao phải bao gồm các khoản phí và tất cả các khoản phúc lợi bằng hiện vật đối với thành viên HĐQT không điều hành; và lương, thưởng và các ưu đãi khác ngoài thù lao của thành viên HĐQT điều hành. Thù lao bằng cổ phần (bao gồm nhưng không giới hạn bởi chương trình ESOP) dành cho thành viên HĐQT điều hành và nhân viên cần được đại hội đồng cổ đông thông qua. HĐQT cần phải đưa ra tuyên bố về sự gắn kết giữa thù lao và kết quả hoạt động của công ty.
- 8.2.16. Biểu quyết của cổ đông trong các trường hợp sáp nhập, mua lại hoặc thuê tóm liên quan cần phải được trình bày rõ ràng và công bố thông tin để bảo đảm cổ đông hiểu rõ quyền lợi và các biện pháp bảo vệ quyền lợi của mình. HĐQT cần phải chỉ định một bên độc lập để đánh giá sự công bằng của giá giao dịch.
- 8.2.17. Cổ đông có quyền chọn lựa, chỉ định hoặc phê duyệt kiểm toán độc lập. Trường hợp cổ đông ủy quyền cho HĐQT lựa chọn kiểm toán độc lập trong danh sách công ty kiểm toán mà ĐHCĐ đã thông qua, thì danh sách này phải được xác định rõ ràng.

Nguyên tắc 8.3: HĐQT cần phải xây dựng và thực hiện chính sách cổ tức công bằng và nhất quán.

- 8.3.1. HĐQT cần phải áp dụng chính sách cổ tức rõ ràng và minh bạch, bao gồm kế hoạch chi trả cổ tức theo tỉ lệ hoặc số tiền trên mỗi cổ phiếu, và quy trình chi trả cổ tức. Cổ đông cần được cung cấp đầy đủ thông tin về các điều kiện chia cổ tức và thủ tục chi trả và không gặp cản trở trong việc nhận cổ tức.
- 8.3.2. Cổ tức phải được trả trong vòng 30 (ba mươi) ngày sau khi nghị quyết có liên quan được thông qua. Trong trường hợp công ty ra nghị quyết trả cổ tức dưới dạng cổ phiếu (scrip dividend) thì thời hạn chi trả là trong vòng 60 (sáu mươi) ngày từ khi nghị quyết được thông qua.
- 8.3.3. Công ty có trách nhiệm chi trả toàn bộ cổ tức đã công bố. Theo đó, HĐQT phải chịu trách nhiệm trước cổ đông về việc không thực hiện nghĩa vụ này theo quy định của luật pháp hiện hành.
- 8.3.4. HĐQT cần phải công bố chính sách cổ tức thông qua website công ty.

Nguyên tắc 8.4: Phải đối xử bình đẳng đối với tất cả các cổ đông.

- 8.4.1. Tất cả các quyền của cổ đông cần phải được HĐQT công nhận, tôn trọng, và bảo vệ. Cụ thể, cổ đông thiểu số cần phải được bảo vệ khỏi các hành động lạm dụng từ các cổ đông nắm quyền kiểm soát hoặc các cổ đông lớn nắm giữ cổ phiếu trực tiếp hoặc gián tiếp, những cổ đông này có thể kiểm soát hoặc ảnh hưởng đáng kể đến các quyết định của công ty.
- 8.4.2. Việc biểu quyết của cổ đông sẽ dựa trên cơ sở “một cổ phiếu phổ thông có một quyền biểu quyết”. Tất cả các quyền liên quan đến từng loại cổ phần cần được công bố công khai.
- 8.4.3. Cổ đông trong và ngoài nước cần phải được khuyến khích tham gia và biểu quyết tại đại hội đồng cổ đông. Những trở ngại

đối với biểu quyết xuyên biên giới cần được loại bỏ. Tài liệu họp đại hội đồng cổ đông, bao gồm tài liệu, nghị quyết và biên bản, phải được cung cấp bằng tiếng Việt và tiếng Anh nhằm tạo điều kiện cho các cổ đông không quen thuộc với tiếng Việt tham gia cuộc họp một cách có hiệu quả, và cung cấp thông dịch viên tại cuộc họp nếu cần thiết.

Nguyên tắc 8.5: Giao dịch với bên liên quan cần phải được thông qua và tiến hành theo cách thức bảo đảm các xung đột lợi ích được quản lý hợp lý và bảo vệ lợi ích của công ty và cổ đông.

- 8.5.1. Giao dịch với bên liên quan cần phải được thông qua và tiến hành theo cách thức bảo đảm các xung đột lợi ích được quản lý hợp lý và bảo vệ lợi ích của công ty và cổ đông.
- 8.5.2. Thành viên HĐQT và Ban điều hành cần phải công khai cho HĐQT biết họ có lợi ích đáng kể nào trong bất kỳ một giao dịch hay vấn đề gì ảnh hưởng trực tiếp tới công ty hay không, cho dù là trực tiếp, gián tiếp hay thay mặt cho bên thứ ba, từ bên ngoài hoặc trong nội bộ công ty. Thành viên HĐQT không được biểu quyết đối với các giao dịch mà thành viên đó có lợi ích liên quan.
- 8.5.3. Công ty cần phải ban hành một chính sách bằng văn bản về giao dịch với các bên liên quan (được HĐQT phê duyệt) và công bố trên website công ty. Chính sách này cần bao gồm tối thiểu các yếu tố sau:
 - i. Mục tiêu của chính sách;
 - ii. Các định nghĩa;
 - iii. Người phụ trách việc soạn lập chính sách;
 - iv. Phạm vi áp dụng của chính sách;
 - v. Xác định các bên liên quan và giao dịch với các bên liên quan, bao gồm các ngưỡng giá trị giao dịch và các yêu cầu công bố thông tin;
 - vi. Thông báo, quy trình và trách nhiệm giải trình;

- vii. Quy trình phê duyệt, phủ quyết các giao dịch với các bên liên quan;
 - viii. Giám sát các giao dịch với các bên liên quan;
 - ix. Minh bạch và công bố thông tin, báo cáo về các giao dịch với các bên liên quan;
 - x. Ban hành và phổ biến chính sách.
- 8.5.4. Ủy ban Kiểm toán hoặc một ủy ban bao gồm các thành viên HĐQT độc lập, không có xung đột lợi ích, có trách nhiệm hỗ trợ HĐQT trong việc thiết lập và triển khai chính sách giao dịch bên liên quan. Ủy ban có trách nhiệm xem xét, thông qua hoặc phủ quyết giao dịch bên liên quan và giám sát chặt chẽ giao dịch bên liên quan với hỗ trợ của bộ phận kiểm toán nội bộ và kiểm toán độc lập, là các bộ phận đưa ra đảm bảo đối với giao dịch bên liên quan.
- 8.5.5. Trong trường hợp giao dịch bên liên quan có quy mô lớn hoặc có thể có ảnh hưởng lớn đối với định hướng chiến lược hoặc cơ cấu vốn của công ty, cổ đông phải có quyền thông qua giao dịch bên liên quan. HĐQT phải trình giao dịch để cổ đông thông qua và công bố thông tin (cả trước khi thực hiện giao dịch và trong báo cáo thường niên của công ty):
- i. danh tính của người hưởng lợi cuối cùng bao gồm mọi chủ sở hữu có quyền kiểm soát và bất kỳ bên nào liên kết với chủ sở hữu có quyền kiểm soát mà có bất kỳ lợi ích sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp nào trong công ty;
 - ii. các doanh nghiệp khác trong đó cổ đông có quyền kiểm soát có lợi ích đáng kể; và
 - iii. các hợp đồng với cổ đông (vd: cam kết đối với các khoản thanh toán của bên liên quan như phí cấp phép, hợp đồng dịch vụ và các khoản vay).

Phần 5: Phát triển bền vững và vai trò tham gia của các bên có quyền lợi liên quan

NGUYÊN TẮC 9: PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ TĂNG CƯỜNG THAM GIA HIỆU QUẢ CỦA CÁC BÊN CÓ QUYỀN LỢI LIÊN QUAN

Hội đồng Quản trị cần phải xem xét và tôn trọng lợi ích của tất cả các bên có quyền lợi liên quan, các bên chịu ảnh hưởng từ các hoạt động của công ty.

Nguyên tắc 9.1: HĐQT bảo đảm xem xét đầy đủ các rủi ro và cơ hội về phát triển bền vững trọng yếu khi thực hiện các chức năng chính của HĐQT trong giám sát quản trị, công bố thông tin, chiến lược, kết quả hoạt động, hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ, bao gồm cả rủi ro chuyển đổi xanh và rủi ro vật chất liên quan đến biến đổi khí hậu.

- 9.1.1. HĐQT cần phải bảo đảm rằng công ty có chính sách hoặc xây dựng một chương trong chính sách quản trị công ty để giải quyết vấn đề quản trị và cam kết về các vấn đề biến đổi khí hậu, môi trường và xã hội.
- 9.1.2. Trong báo cáo thường niên, HĐQT cần phải trình bày về những thay đổi liên quan đến khí hậu có tác động đáng kể như thế nào đến rủi ro và cơ hội, hoạt động hiện tại và tương lai của công ty. HĐQT cũng phải báo cáo về cách thức HĐQT giám sát các vấn đề liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội.
- 9.1.3. Rủi ro và cơ hội liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội cần phải được đưa vào nội dung họp định kỳ của HĐQT. HĐQT

cần phải giám sát chiến lược công ty, mô hình kinh doanh và kế hoạch tài chính trong ngắn, trung, và dài hạn trong đó xem xét tổng thể và toàn diện các yếu tố ESG.

- 9.1.4. HĐQT cần phải giám sát việc thực hiện các chính sách và hoạt động nhận diện và đánh giá rủi ro trọng yếu liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội. HĐQT cần giám sát việc tích hợp rủi ro liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội vào khung quản lý rủi ro tổng thể của công ty, và việc triển khai các biện pháp ứng phó rủi ro.

Nguyên tắc 9.2: Khung quản trị của công ty phải bảo đảm có quản trị hiệu quả và các biện pháp kiểm soát nội bộ để bảo đảm HĐQT và Ban điều hành tiếp cận được với vấn đề phát triển bền vững.

- 9.2.1. HĐQT cần cân nhắc thành lập một ủy ban riêng chịu trách nhiệm về phát triển bền vững, hoặc tích hợp chức năng phát triển bền vững vào một ủy ban hiện hữu để chịu trách nhiệm giám sát rủi ro và cơ hội liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội. Ủy ban này nên bao gồm đa số thành viên là thành viên HĐQT không điều hành, bao gồm cả Chủ tịch. Trường hợp công ty có quy mô nhỏ, HĐQT chỉ định một thành viên HĐQT để chịu trách nhiệm giám sát rủi ro và cơ hội liên quan đến khí hậu.
- 9.2.2. HĐQT và Ban điều hành phải luôn cập nhật và hiểu rõ các vấn đề về phát triển bền vững liên quan đến công ty và hoạt động kinh doanh của công ty thông qua đào tạo liên tục về rủi ro và cơ hội chung liên quan đến môi trường, xã hội và khí hậu, cũng như về rủi ro và cơ hội liên quan đến môi trường, xã hội và khí hậu cụ thể theo từng ngành.
- 9.2.3. Để bảo đảm công ty thực sự đạt được mục tiêu hoặc chỉ tiêu liên quan đến phát triển bền vững, các mục tiêu và các chỉ số phát triển bền vững lượng hóa cần được thiết lập và giám sát thông qua cơ chế quản trị và kiểm soát nội bộ.

- 9.2.4. HĐQT và các ủy ban cần phải sử dụng hệ thống kiểm soát nội bộ, với đủ ba tuyến trong công ty, để giám sát các mục tiêu và chỉ số liên quan đến khí hậu và ESG, có thể đóng vai trò bảo đảm nội bộ về các khía cạnh phát triển bền vững.
- 9.2.5. Bên cạnh đảm bảo nội bộ, để hoàn thành nghĩa vụ rà soát và phê duyệt báo cáo phát triển bền vững, HĐQT cần phải giám sát cấp độ đảm bảo của các đơn vị đánh giá độc lập, khách quan, có năng lực trong việc xác nhận công tác công bố thông tin phát triển bền vững có phạm vi có giới hạn hợp lý và phù hợp.
- 9.2.6. HĐQT, Ủy ban Phát triển Bền vững, Ủy ban Quản lý Rủi ro hoặc ủy ban chuyên môn khác cần phải giám sát việc Ban điều hành thực hiện phân tích kịch bản hàng năm để đánh giá năng lực chống chịu của công ty trong các kịch bản yêu cầu phát thải carbon thấp.
- 9.2.7. HĐQT cần phải giám sát để bảo đảm Ban điều hành:
- xây dựng hệ thống quản lý môi trường và xã hội trong đó có một đơn vị hoặc bộ phận có trách nhiệm để bảo đảm hoạt động liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội được tích hợp chặt chẽ, hiệu quả và hiệu lực để hỗ trợ các mục tiêu kinh doanh chiến lược, và xây dựng các biện pháp kiểm soát để hỗ trợ các hoạt động này;
 - phân bổ nguồn lực cần thiết;
 - bảo đảm có ngân sách để nhận diện và quản lý rủi ro và cơ hội liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội, bao gồm giảm phát thải khí nhà kính, nhằm đạt được các mục tiêu và chỉ tiêu phát triển bền vững ngắn hạn và dài hạn;
 - thực hiện hành động khắc phục kịp thời những thiếu sót liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội; và
 - theo dõi tiến độ thực hiện so với mục tiêu đã đặt ra.

Nguyên tắc 9.3: HĐQT cần phải bảo đảm công ty thiết lập các kênh và hoạt động đối thoại để khuyến khích các bên có quyền lợi liên quan nội bộ và bên ngoài trao đổi quan điểm và thu thập phản hồi về các vấn đề phát triển bền vững.

- 9.3.1. Ngoài tương tác với cổ đông, quan điểm và phản hồi của tất cả các bên có quyền lợi liên quan khác, cả bên trong và bên ngoài, về các vấn đề liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội cũng hữu ích trong việc cung cấp thông tin cho quá trình ra quyết định của Ban điều hành và xây dựng niềm tin vào chiến lược kinh doanh dài hạn. Tương tác hiệu quả cũng giúp xây dựng lòng trung thành của các bên có quyền lợi liên quan với công ty và thu hút lực lượng lao động tài năng. Tương tác tích cực, hiệu quả và thường xuyên giữa công ty và cổ đông cũng như các bên có quyền lợi liên quan cho phép trao đổi quan điểm về các vấn đề phát triển bền vững liên quan đến chiến lược kinh doanh của công ty và xác định những vấn đề nào cần được coi là trọng yếu.
- 9.3.2. Cần thiết lập các kênh tiêu chuẩn, bao gồm cả kênh thụ động (email, điện thoại liên hệ, nền tảng thông tin, v.v...) và kênh chủ động (kênh khiếu nại, dịch vụ, hội thảo, họp báo, phiên tham vấn, v.v...) để khuyến khích tham gia chia sẻ quan điểm và phản hồi của các bên có quyền lợi liên quan về các vấn đề phát triển bền vững.
- 9.3.3. Quy trình giải quyết và phản hồi các bên có quyền lợi liên quan về lo ngại hoặc khiếu nại của họ về các vấn đề ESG cần phải minh bạch để chỉ ra cách thức hành động hoặc hành động dự kiến cần thực hiện khi cần thiết.
- 9.3.4. HĐQT cần thiết lập và giám sát cơ chế và các kênh giao tiếp chính thức dành cho người lao động, khách hàng, nhà cung cấp, và các bên có quyền lợi liên quan khác để họ có thể đưa ra các câu hỏi và khiếu nại.

- 9.3.5. HĐQT cần phải áp dụng quy trình giao tiếp minh bạch và dễ dàng tiếp cận để cho phép: (i) tiếp nhận và ghi nhận thông tin từ các bên có quyền lợi liên quan bên ngoài; (ii) đánh giá các vấn đề được nêu ra và xác định cách thức phản hồi; và (iii) cung cấp và ghi nhận các phản hồi, bao gồm phương thức giải quyết lo ngại và khiếu nại, nếu có.

Nguyên tắc 9.4: Để bảo đảm công ty có năng lực chống chịu về tài chính trước các kịch bản khác nhau, HĐQT cần phải đánh giá xem cơ cấu vốn của công ty có tương thích với các mục tiêu chiến lược và mức độ chấp nhận rủi ro liên quan hay không.

- 9.4.1. Thành viên Ban điều hành và HĐQT có vị thế tốt nhất để quyết định liệu cơ cấu vốn của công ty có tương thích với các mục tiêu chiến lược và mức độ chấp nhận rủi ro liên quan hay không, trong phạm vi những hạn chế hiện hành do cổ đông đặt ra. HĐQT cần phải theo dõi cơ cấu vốn và mức độ đủ vốn, cân nhắc kỹ lưỡng các kịch bản khác nhau, bao gồm kịch bản có xác suất thấp nhưng tác động lớn.
- 9.4.2. Việc thực hiện vai trò của HĐQT trong giám sát cơ cấu vốn và nợ, khả năng trả nợ, tiềm lực vốn phải được thực hiện hàng năm và báo cáo rõ ràng trong báo cáo thường niên.

Nguyên tắc 9.5: HĐQT cần phải bảo đảm thiết lập các chính sách tính đến quyền, trách nhiệm và lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan để khuyến khích việc phối hợp tích cực giữa công ty, cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan trong việc tạo ra giá trị, việc làm có chất lượng, và sự phát triển bền vững và năng lực chống chịu của công ty.

- 9.5.1. Điều quan trọng là phải nhận thức rằng đóng góp của các bên có quyền lợi liên quan là nguồn lực quý giá để xây dựng một công ty cạnh tranh và có lợi nhuận. HĐQT cần phải giám sát chính sách và quy trình hiện hành để thúc đẩy hợp tác tạo ra giá trị giữa các bên có quyền lợi liên quan vì lợi ích lâu dài của công ty.

- 9.5.2. HĐQT cần phải bảo đảm có một quy trình chính thức để xác định các bên có quyền lợi liên quan của công ty bao gồm nhân viên, chủ nợ, khách hàng, nhà cung cấp, cộng đồng địa phương và các tổ chức phi chính phủ quan trọng. HĐQT cần phải bảo đảm để công ty áp dụng ma trận các bên có quyền lợi liên quan để xác định bên có quyền lợi liên quan chính dựa trên lợi ích và mức độ ảnh hưởng, và áp dụng các chính sách và phương thức ưu tiên một cách hiệu quả.
- 9.5.3. HĐQT cần phải bảo đảm rằng công ty tôn trọng lợi ích và quyền lợi hợp pháp của các bên có quyền lợi liên quan theo quy định của luật pháp hoặc được cam kết tại hợp đồng. HĐQT nên đặt kỳ vọng cao về sự tương tác với các bên có quyền lợi liên quan và thể hiện cam kết đối với việc tham gia của các bên có quyền lợi liên quan trong Bộ Quy tắc ứng xử của công ty.
- 9.5.4. HĐQT cần phải ưu tiên bảo đảm công ty áp dụng các chính sách và chương trình dành cho nhân viên, đặc biệt là các chính sách về an toàn lao động, phúc lợi và phát triển, để nhân viên công ty có thể đóng góp tích cực vào việc đạt được các mục tiêu của công ty và có thể tham gia vào các hoạt động quản trị công ty.
- 9.5.5. HĐQT cần phải bảo đảm rằng công ty áp dụng và thực thi chính sách chống tham nhũng và chống hối lộ nghiêm ngặt trong Bộ Quy tắc ứng xử.
- 9.5.6. Để giải quyết các vấn đề và rủi ro liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội, vai trò và sự hợp tác của nhà cung cấp và nhà thầu có ý nghĩa rất quan trọng. HĐQT cần bảo đảm các yêu cầu liên quan đến khí hậu, môi trường và xã hội của công ty được lồng ghép vào quy trình và tiêu chí tuyển chọn, cũng như yêu cầu đối với nhà cung cấp và nhà thầu. Các yêu cầu này cần được công khai minh bạch cho cổ đông và công chúng.

Danh sách các tài liệu tham khảo

1. ASEAN Corporate Governance Scorecard – ACMF 2024, tại <https://www.theacmf.org/initiatives/corporate-governance/-2024-asean-corporate-governance-scorecard>
2. Beyond the Balance Sheet - IFC Toolkit for Disclosure and Transparency” – IFC, tại <https://www.ifcbeyondthebalancesheet.org/>
3. Corporate Governance Codes of Philippines, Singapore, Thailand, Malaysia, Brazil, The Netherlands, Mauritius, Australia, France and United Kingdom
4. G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023 – OECD, tại https://www.oecd.org/en/publications/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_60836fcb.html
5. ICGN Global Governance Principles 2021 – ICGN, tại <https://www.icgn.org/global-governance-principles>
6. IFC Climate Governance Progression Matrix – IFC 2023, tại <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2023-delta/climate-governance-matrix-may2023.pdf>
7. IFC ESG Guidebook – IFC 2021, tại <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/ifc-esg-guidebook.pdf>
8. IFC’s Handbook: “The Corporate Secretary: The Governance Professional” - IFC, tại <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2016/the-corporate-secretary-the-governance-professional>
9. SSC/IFC Corporate Governance Manuals - IFC and SSC 2025, tại https://ssc.gov.vn/webcenter/portal/ubck/pages_r/l/chitit?dDocName=APPSSCGOVVN1620153398
10. The European Corporate Governance Institute (ECGI)’s Corporate Governance by Country database, tại <https://ecgi.global/content/codes>

Phụ lục

THAM CHIẾU BỘ NGUYÊN TẮC QUẢN TRỊ CÔNG TY VỚI LUẬT PHÁP VÀ QUY ĐỊNH HIỆN HÀNH VỀ QUẢN TRỊ CÔNG TY ĐỐI VỚI CÔNG TY ĐẠI CHÚNG VÀ CÔNG TY NIÊM YẾT

Phụ lục này được xây dựng để giúp các công ty tham chiếu giữa các nguyên tắc chính/nguyên tắc nhỏ của Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam với luật pháp và quy định hiện hành của Việt Nam về QTCT đối với công ty đại chúng và công ty niêm yết (không bao gồm các luật và quy định áp dụng cho các định chế tài chính và tổ chức tín dụng).

Dưới đây là các từ viết tắt trong Phụ lục:

LDN: Luật Doanh nghiệp 2020

NĐ155: Nghị định số 155/2020/NĐ-CP

TT96: Thông tư số 96/2020/TT-BTC

TT116: Thông tư số 116/2020/TT-BTC

NT: Nguyên tắc

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
PHẦN 1: TRÁCH NHIỆM CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ		
NGUYÊN TẮC 1: THIẾT LẬP RÕ VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM, VÀ CAM KẾT CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ		
1.1	HĐQT cần phải xác định rõ ràng và công bố toàn bộ vai trò, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của mình.	NĐ155, Điều 278; TT96, Điều 7; TT116, Điều 5
1.2	HĐQT cần phải xem xét và định hướng chiến lược, tầm nhìn và sứ mệnh công ty, các kế hoạch hoạt động lớn, ngân sách và kế hoạch kinh doanh hàng năm; đặt ra các mục tiêu hoạt động; theo dõi việc thực hiện mục tiêu và hoạt động của công ty; và giám sát các hoạt động đầu tư, đầu tư và thoái vốn lớn. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện những nội dung này.	30LDN, Điều 153 NĐ155, Điều 278, 280 TT96, Phụ lục IV
1.3	HĐQT cần phải rà soát và đánh giá được những rủi ro lớn mà công ty phải đối diện và những chính sách và quy trình mà Ban điều hành phải thực hiện để theo dõi và kiểm soát những rủi ro đó. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện những nội dung này.	LDN, Điều 153. NĐ155, Điều 284 TT96, Phụ lục IV
1.4	Thành viên HĐQT cần phải thực hiện trách nhiệm trên cơ sở có đầy đủ thông tin, một cách có thiện ý và vì lợi ích cao nhất của công ty và tất cả cổ đông, và có tính đến lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan khác.	LDN, Điều 165 NĐ155, Điều 277, 278 TT116, Phụ lục I, Điều 47, 48
1.5	Thành viên HĐQT cần phải thực hiện trách nhiệm một cách trung thành, có thiện ý và vì lợi ích cao nhất của công ty và tất cả cổ đông, và tránh phát sinh các xung đột lợi ích hiện hữu và tiềm tàng.	LDN, Điều 165 NĐ155, Điều 277, 278, 291 TT116, Phụ lục I

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
1.6	HĐQT và Ban điều hành cần phải thúc đẩy thông lệ tốt về quản trị công ty trong công ty và liên tục giám sát tính hiệu quả của quản trị công ty. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này.	LDN, Điều 138 NĐ155, Điều 270, 278
1.7	HĐQT cần phải lựa chọn, chi trả thù lao, theo dõi, và khi cần thiết, thay đổi cá nhân thành viên HĐQT, Ban điều hành thông qua một chương trình quy hoạch kế cận hiệu quả. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này.	
1.8	HĐQT cần phải theo dõi và quản lý các xung đột lợi ích tiềm tàng của các thành viên trong Ban điều hành, HĐQT và cổ đông, bao gồm việc sử dụng tài sản công ty sai mục đích và lạm dụng các giao dịch với bên liên quan.	NĐ155, Điều 278;
NGUYÊN TẮC 2: THIẾT LẬP MỘT HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÓ NĂNG LỰC, CHUYÊN NGHIỆP, ĐỘC LẬP VÀ CÂN ĐỐI THÀNH PHẦN		
2.1	Các thành viên HĐQT cần phải có các quan điểm, kiến thức, kinh nghiệm, chuyên môn, kỹ năng và năng lực rộng, đa dạng và phù hợp để đóng vai trò chèo lái và giám sát công ty hiệu quả.	LDN, Điều 115 NĐ155, Điều 276
2.2	HĐQT cần phải bao gồm các thành viên không điều hành, có các tiêu chuẩn cần thiết để tham gia một cách hiệu quả và giúp HĐQT luôn có các nhận định khách quan, độc lập về hoạt động của công ty và bảo đảm có được cơ chế kiểm soát và cân bằng phù hợp. Thông tin về các thành viên không điều hành cần phải được công bố cụ thể trong các báo cáo thường niên và báo cáo quản trị công ty.	NĐ155, Điều 276 TT116, Phụ lục I, Điều 26

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
2.3	Để thúc đẩy tính độc lập của HĐQT và tính hoàn chỉnh của hệ thống quản trị, công ty cần phải có tối thiểu một phần ba thành viên HĐQT là thành viên độc lập. Các thành viên HĐQT độc lập phải được xác định và công bố rõ ràng trong các báo cáo thường niên và báo cáo quản trị công ty.	LDN, Điều 155 NĐ155, Điều 276, 282
2.4	Thành viên HĐQT độc lập chỉ nên tham gia HĐQT tối đa mười năm cộng dồn.	LDN, Điều 154, 155
2.5	Cần thiết lập cơ chế phù hợp để bảo đảm quan điểm và góc nhìn độc lập của HĐQT. Thực hành giai đoạn gián đoạn bắt buộc đối với trường hợp TGĐ sau khi từ nhiệm, chủ tịch HĐQT độc lập, hoặc thành viên HĐQT độc lập đứng đầu.	NĐ155, Điều 275
NGUYÊN TẮC 3: THÀNH LẬP CÁC ỦY BAN TRỰC THUỘC HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ		
3.1	HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Kiểm toán và bảo đảm để ủy ban này có đủ nguồn lực và thẩm quyền. Ủy ban Kiểm toán phải bảo đảm các kiểm soát nội bộ phù hợp được duy trì và công ty tuân thủ mọi luật pháp và quy định liên quan.	LDN, Điều 137, 161 NĐ155, Điều 282 và 283 TT116, Phụ lục V
3.2	HĐQT cần phải thành lập một Ủy ban Quản lý rủi ro có năng lực để bảo đảm các rủi ro tiềm tàng trong hoạt động kinh doanh của công ty được quản lý phù hợp.	TT116, Phụ lục I

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
3.3	HĐQT cần phải thành lập Ủy ban Đề cử và thù lao, để tăng cường hiệu quả của khung quản trị công ty và bảo đảm rằng chính sách và hoạt động bổ nhiệm và lương thưởng của công ty hỗ trợ được việc bổ nhiệm, phát triển, thu hút và giữ chân các thành viên HĐQT và Ban điều hành tài năng.	TT116, Điều 31, Phụ lục I
NGUYÊN TẮC 4: BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ		
4.1	HĐQT phải bảo đảm có chính sách, quy trình, thời gian và nguồn lực cần thiết để hoạt động có hiệu lực và hiệu quả trong điều kiện có đầy đủ thông tin.	LDN, Điều 159
4.2	HĐQT cần bổ nhiệm một Thư ký Quản trị công ty có năng lực và trình độ chuyên môn, chịu trách nhiệm trực tiếp trước HĐQT về mọi vấn đề liên quan đến hoạt động phù hợp của HĐQT. Việc bổ nhiệm và bãi nhiệm Thư ký Quản trị công ty phải được HĐQT thông qua.	LDN, Điều 156 NĐ155, Điều 281
4.3	HĐQT cần phải thực hiện đánh giá hàng năm đối với kết quả công việc của mình, bao gồm kết quả công việc của Chủ tịch, từng thành viên, các ủy ban, toàn thể HĐQT và Tổng giám đốc công ty (cho trường hợp Tổng giám đốc công ty không phải là thành viên HĐQT). HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này. Định kỳ tối thiểu ba năm một lần, việc đánh giá này nên được hỗ trợ bởi chuyên gia tư vấn/cố vấn bên ngoài.	LDN, Điều 139 NĐ155, Điều 280 & 284 TT116, Phụ lục IV

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
4.4	Quy chế hoạt động HĐQT và Quy chế quản trị công ty của doanh nghiệp cần quy định về một chương trình phát triển năng lực liên tục dành cho các thành viên HĐQT. HĐQT có trách nhiệm công bố cách thức thực hiện những chương trình này.	NĐ155, Điều 278 TT96, Phụ lục IV
4.5	HĐQT cần phải gắn mức thù lao của Ban điều hành và thành viên HĐQT với khẩu vị rủi ro và lợi ích lâu dài của công ty và cổ đông một cách phù hợp, tương xứng với vai trò và trách nhiệm của họ. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện những nội dung này.	TT116, Điều 28, Phụ lục I
NGUYÊN TẮC 5: THIẾT LẬP VÀ DUY TRÌ VĂN HÓA ĐẠO ĐỨC CÔNG TY		
5.1	HĐQT có trách nhiệm xây dựng và áp dụng các tiêu chuẩn đạo đức cao và giám sát việc áp dụng Bộ Quy tắc ứng xử để thiết lập văn hoá công ty trung thực, minh bạch và công bằng.	
5.2	HĐQT cần phải bảo đảm triển khai phù hợp và hiệu quả và theo dõi việc tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử và các chính sách nội bộ. HĐQT có trách nhiệm công bố thông tin về cách thức thực hiện nội dung này.	NĐ155, Điều 278
5.3	HĐQT là đầu mối và chịu trách nhiệm tập thể về việc triển khai Bộ quy tắc ứng xử vì sự thành công trong dài hạn của công ty, và mang lại giá trị bền vững cho các bên có quyền lợi liên quan của công ty.	NĐ155, Điều 277, 278

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
PHẦN 2: MÔI TRƯỜNG KIỂM SOÁT		
NGUYÊN TẮC 6: THIẾT LẬP KHUNG QUẢN LÝ RỦI RO VÀ MÔI TRƯỜNG KIỂM SOÁT VỮNG MẠNH		
6.1	HĐQT cần phải bảo đảm sự tích hợp giữa chiến lược, rủi ro, và kiểm soát, và giám sát sự hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ của công ty.	LDN, Điều 161, 170 NĐ155, Điều 284 TT96, Phụ lục IV
6.2	Kiểm toán nội bộ phải bảo đảm tính khách quan trong quá trình tư vấn cho HĐQT nhằm gia tăng giá trị và cải tiến hoạt động, phát triển bền vững, và gia tăng năng lực chống chịu của công ty.	NĐ05/2019/NĐ-CP TT66/2020/TT-BTC, Điều 5, 14, 23
6.3	HĐQT cần phải bảo đảm thiết lập một chức năng tuân thủ với vai trò và quyền hạn cần thiết.	LDN, Điều 161 NĐ 155, Điều 278
6.4	HĐQT cần phải giám sát hệ thống quản lý rủi ro toàn doanh nghiệp và bảo đảm rằng các hoạt động quản lý rủi ro hỗ trợ công ty ra các quyết định chiến lược tốt hơn và dựa trên cơ sở hiểu biết đầy đủ về các rủi ro trong phạm vi khẩu vị rủi ro của công ty.	LDN, Điều 153 TT66/2020/TT-BTC, Điều 5
6.5	HĐQT cần phải bảo đảm việc công ty thiết lập một khung quản lý rủi ro an ninh mạng, kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo.	TT18/2018/TT-NHNN
6.6	HĐQT cần phải thiết lập các tiêu chí lựa chọn công ty kiểm toán độc lập, đánh giá chất lượng công việc của kiểm toán độc lập cũng như qui trình để theo dõi việc thực hiện các khuyến nghị mà kiểm toán độc lập đưa ra.	LDN, Điều 138, 161

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
6.7	Hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ cần xem xét những rủi ro và cơ hội trọng yếu về phát triển bền vững.	
PHẦN 3: CÔNG BỐ THÔNG TIN VÀ MINH BẠCH		
NGUYÊN TẮC 7: TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG CÔNG BỐ THÔNG TIN BAO GỒM CÔNG BỐ THÔNG TIN VỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA CÔNG TY		
7.1	HĐQT cần phải thiết lập các nguyên tắc và chính sách về công bố thông tin cho cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan khác và giám sát việc thực hiện các nguyên tắc và quy trình này.	NĐ155 TT116 TT96
7.2	HĐQT cần phải bảo đảm việc công bố thông tin về chính sách và hoạt động quản trị công ty bao gồm tuyên bố tuân thủ hoặc giải thích việc áp dụng Bộ Nguyên tắc Quản trị công ty.	NĐ 155, Điều 295, 297 TT96
7.3	HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về phát triển bền vững và năng lực chống chịu.	
7.4	HĐQT cần ngăn ngừa mọi hình thức xung đột lợi ích giữa công ty và các thành viên HĐQT, Ban điều hành, và các bên kiểm soát khác. Để tránh xung đột lợi ích, cần áp dụng đầy đủ các biện pháp và công bố thông tin. HĐQT cần bảo đảm công bố thông tin trọng yếu về giao dịch với bên liên quan, cơ cấu vốn, cơ cấu tập đoàn, quyền sở hữu cổ phần để bảo đảm công ty được điều hành với sự quan tâm đúng mức lợi ích của tất cả các nhà đầu tư.	TT96, Điều 33

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
7.5	HĐQT cần phải bảo đảm công bố thông tin về những rủi ro trọng yếu có thể lường trước được của công ty để cung cấp đầy đủ thông tin cho các nhà đầu tư và các bên có quyền lợi liên quan khác.	
7.6	HĐQT cần phải bảo đảm thù lao của các thành viên HĐQT và Ban điều hành được công bố công khai nhằm cung cấp thông tin cho cổ đông về thù lao, hiệu quả hoạt động và tạo ra giá trị.	
7.7	Để thúc đẩy tiếp cận hiệu quả và tối ưu về chi phí đối với các thông tin liên quan, Hội đồng Quản trị cần phải bảo đảm các bên có quyền lợi liên quan có được sự tiếp cận dễ dàng và không phân biệt đối xử với những thông tin đã được công bố bằng cách sử dụng truyền thông đa phương tiện.	NĐ 155, Điều 295
PHẦN 4: QUYỀN CỦA CỔ ĐÔNG		
NGUYÊN TẮC 8: THIẾT LẬP KHUÔN KHỔ ĐỂ THỰC HIỆN HIỆU QUẢ QUYỀN CỦA CỔ ĐÔNG		
8.1	HĐQT cần phải thiết lập và công bố các chính sách bảo vệ quyền của cổ đông, và giám sát việc thực hiện các chính sách này.	TT116, Phụ lục I TT96, Phụ lục IV
8.2	HĐQT cần phải tổ chức họp Đại hội đồng cổ đông hiệu quả.	LDN, Điều 115, 138 - 153, 163 NĐ 155, Điều 272, 273 & 274 TT116, Điều 57 TT96, Điều 10,11

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
8.3	HĐQT cần phải xây dựng và thực hiện chính sách cổ tức công bằng và nhất quán.	LDN, Điều 117, 135, 136 TT116, Phụ lục I, Điều 51
8.4	Phải đối xử bình đẳng đối với tất cả các cổ đông.	LDN, Điều 115 TT116, Phụ lục I TT96, Điều 10, 11
8.5	Giao dịch với bên liên quan cần phải được thông qua và tiến hành theo cách thức bảo đảm các xung đột lợi ích được quản lý hợp lý và bảo vệ lợi ích của công ty và cổ đông.	LDN, Điều 167 NĐ 155, Điều 291 TT 116, Phụ lục V, Điều 3
PHẦN 5: PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ VAI TRÒ CỦA SỰ THAM GIA CỦA CÁC BÊN CÓ QUYỀN LỢI LIÊN QUAN		
NGUYÊN TẮC 9: PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA HIỆU QUẢ CỦA CÁC BÊN CÓ QUYỀN LỢI LIÊN QUAN		
9.1	HĐQT bảo đảm xem xét đầy đủ các rủi ro và cơ hội về phát triển bền vững trong yếu tố khi thực hiện các chức năng chính của HĐQT trong giám sát quản trị, công bố thông tin, chiến lược, kết quả hoạt động, hệ thống quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ, bao gồm cả rủi ro chuyển đổi xanh và rủi ro vật chất liên quan đến biến đổi khí hậu.	TT96, Phụ lục IV
9.2	Khung quản trị của công ty phải bảo đảm có quản trị hiệu quả và các biện pháp kiểm soát nội bộ để bảo đảm HĐQT và Ban điều hành tiếp cận được với vấn đề phát triển bền vững.	TT 96, LDN, NĐ 155

Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty Việt Nam 2026		Luật pháp và Quy định QTCT
NT	Hướng dẫn	Tham chiếu
9.3	HĐQT cần phải bảo đảm công ty thiết lập các kênh và hoạt động đối thoại để khuyến khích các bên có quyền lợi liên quan nội bộ và bên ngoài trao đổi quan điểm và thu thập phản hồi về các vấn đề phát triển bền vững.	TT 96, LDN, Nghị định 155
9.4	Để bảo đảm công ty có năng lực chống chịu về tài chính trước các kích bản khác nhau, HĐQT cần phải đánh giá xem cơ cấu vốn của công ty có tương thích với các mục tiêu chiến lược và mức độ chấp nhận rủi ro liên quan hay không.	TT96, Phụ lục IV
9.5	HĐQT cần phải bảo đảm thiết lập các chính sách sách tính đến quyền, trách nhiệm và lợi ích của các bên có quyền lợi liên quan để khuyến khích việc phối hợp tích cực giữa công ty, cổ đông và các bên có quyền lợi liên quan trong việc tạo ra giá trị, việc làm có chất lượng, và sự phát triển bền vững và năng lực chống chịu của công ty.	NĐ155, Điều 294 TT96, Phụ lục IV



VIET NAM CORPORATE GOVERNANCE CODE

FOR PUBLIC COMPANIES IN VIET NAM

DISCLAIMER

This Viet Nam Corporate Governance Code was developed to provide a collection of guidelines for the application of best corporate governance practices, primarily for Vietnamese public companies. Besides good practices enshrined in laws and regulations and adopted by companies, the Code advocates for standards that go beyond the minimum requirements in legislation and regulations.

The conclusions and judgments contained in this report should not be attributed to, and do not necessarily represent the views of the State Securities Commission, IFC or the World Bank Group. We do not guarantee the accuracy of the data in this publication and accept no responsibility for any consequences of their use.

While care has been taken in the production of this publication, there is no guarantee as to its accuracy and completeness. If there is any conflict or inconsistency between this publication and regulations, the regulations prevail. Users of this publication should in all cases refer to the regulations and, where necessary, seek qualified professional advice.

The material in this work is protected by copyright. Copying and/or transmitting portions or all of this work may be a violation of applicable law. The State Securities Commission and IFC encourage dissemination of their work and hereby grant permission to users of this work to copy portions for their personal, non-commercial use, without any right to resell, redistribute or create derivative works there-from. Any other copying or use of this work requires the express written permission of the State Securities Commission and IFC.

Table of Contents

SSC Foreword.....	5
IFC Foreword	7
Acknowledgements.....	9
List of Abbreviations.....	12
Introduction	14
Glossary of Terms	24
Section 1: The Responsibilities of the Board of Directors	28
Principle 1: Establishing clear roles, responsibilities and commitment of the Board.....	28
Principle 2: Establishing a competent, professional, independent, and balanced Board.....	36
Principle 3: Establishing Board committees	42
Principle 4: Ensuring Board Effectiveness	47
Principle 5: Establishing and maintaining an ethical corporate culture	54
Section 2: Control Environment.....	57
Principle 6: Establishing a sound risk management and control environment.....	57
Section 3: Disclosure and Transparency.....	64
Principle 7: Strengthening company disclosure practices, including sustainability disclosure	64
Section 4: Shareholder Rights	72
Principle 8: Establishing a framework for effective exercising of shareholder rights.....	72

Section 5: Sustainability and Roles of Stakeholder Engagement.....80
 Principle 9: Sustainability and Building effective stakeholder
 engagement..... 80
List of References.....86
Annex87
 Mapping with current laws and regulations on corporate
 governance for public and listed companies..... 87

SSC Foreword

After three decades of encouraging development, Viet Nam's stock market has established itself as a key funding source for the economy, helping to drive economic growth and enhance national competitiveness. Alongside the expansion in market size and depth, the need to optimize corporate governance practices in public companies, particularly listed ones, has become increasingly pressing.

Domestic practices and international experience show that good corporate governance not only helps improve operational efficiency, enhance transparency and accountability, it is also a key factor in enabling companies to strengthen investor confidence, reduce the cost of capital, improve access to capital markets, and move toward long-term sustainable development. In the context of Viet Nam's increasingly deep integration into the global economy and volatility in capital markets, along with the necessity to upgrade Viet Nam's stock market status, it is essential to further refine Viet Nam's corporate governance framework in line with international standards and best practices.

In response, the Viet Nam Corporate Governance Code has been updated to reflect important changes in the domestic and international legal, economic, and social environments. Built upon the earlier 2019 version, this updated Code references the G20/OECD Principles of Corporate Governance issued in 2023, while incorporating experiences and good practices from developed markets and ASEAN countries, ensuring suitability with Viet Nam's context and operating conditions.

The Code is designed as a reference framework with practical guidelines, encouraging public companies to apply higher corporate governance standards than the minimum legal requirements, following the "Comply or Explain" approach. With this, companies can gradually enhance their maturity in corporate governance, improve disclosure quality, strengthen the role and responsibilities of the Board of Directors, manage risks more

effectively, and embed environmental, social, and governance factors into their strategies and operations.

The State Securities Commission expects that this Code will serve as an important reference framework offering practical guidance to public companies, board members, management, investors and stakeholders to realize improved corporate governance practices and ASEAN Corporate Governance Scorecard performances to elevate Vietnamese companies' reputation and position in regional and international markets.

The issuance of this Code also demonstrates the State Securities Commission's commitment to building a transparent, fair, and sustainable stock market, while creating an important foundation for further refining the legal framework on corporate governance.

We believe that, with the support of the business community, investors and domestic and international partners, this Code will serve as an important tool to promote the healthy and sustainable development of Viet Nam's stock market and broader business environment.

Vu Thi Chan Phuong
SSC Chair

IFC Foreword

IFC has long recognized the critical role of good corporate governance in improving company performance, creating a favorable investment climate, and driving the sustainable development of capital markets as a means to contribute to the creation of new and better jobs in the private sector.

As the largest global development institution focused on the private sector in emerging markets, we have witnessed how sound corporate governance practices help companies enhance management and board efficiency, leading to improved decision-making and reduced operational risks. This, in turn, helps companies attract investment, strengthen shareholder value, and mitigate potential risks. These are all clear reasons why good governance is essential to the development of a robust capital market and the long-term economic prosperity of Viet Nam.

Looking across the country's boardrooms and business landscape, the level of commitment to robust corporate governance practices will impact how Viet Nam navigates the challenges and opportunities of today and those of tomorrow.

Indeed, we can see this with the country's recent classification to emerging market status, which will facilitate greater foreign capital inflows and boost global investor interest. However, the full potential of this important upgrade will only be realized if met with commensurate improvements of corporate governance standards in the marketplace. These standards are also especially critical as Viet Nam seeks to accelerate its growth trajectory and transition to a low-carbon economy. This means boards must play a vital role in providing leadership at the highest corporate level to navigate and resolve sustainability challenges.

With Viet Nam having taken important steps towards strengthening its governance standards, at the individual firm and market levels, this Viet Nam Corporate Governance Code builds on 2019's landmark edition to reflect a dynamically evolving business environment.

IFC, in partnership with the Swiss State Secretariat for Economic Affairs (SECO), is delighted to support the State Securities Commission of Viet Nam in developing this Code. As such, it will serve as a key asset for Vietnamese companies seeking to elevate their governance practices to international standards, while remaining tailored to the local market context. This will ensure Vietnamese companies are aligned with ASEAN peers to reap the benefits of international integration, yet remain competitive in the domestic marketplace.

As such, I encourage all board members of Vietnamese companies to embrace strong corporate governance practices, recognizing the benefits that good governance brings to business performance and the contribution the private sector collectively makes to the long-term prosperity of Viet Nam.

Thomas J. Jacobs

IFC Country Manager for Viet Nam, Lao PDR and Cambodia

Acknowledgements

The Viet Nam Corporate Governance Code was developed by the State Securities Commission of Viet Nam (SSC), with technical support from International Finance Corporation (IFC). As part of the development process, the SSC and IFC co-organized numerous meetings of the Corporate Governance Code Update Working Group for internal discussions, consultation workshops, and stakeholder/company consultations.

The Corporate Governance Code Update Working Group consists of:

State Securities Commission of Viet Nam:

1. Ha Duy Tung, SSC Deputy Chair – Head of the Working Group
2. Vu Chi Dzung, Director of the Legal and International Affairs Department – Deputy Head of the Working Group
3. Tran Kim Dzung, Deputy Director of the Securities Offerings Department – Member
4. Nguyen Thi Ngoc Tu, Deputy Director of the Securities Market Supervision Department – Member
5. Tran Thi Hong Ha, Deputy Director of the Securities Market Development Department – Member
6. Phan Hoai An, Deputy Director of the Legal and International Affairs Department – Member
7. Hoang Thi Thuy Duong, Senior Officer of the Legal and International Affairs Department – Member
8. Le Minh Hung, Senior Officer of the Securities Offerings Department – Member
9. Nguyen Thi Lan Phuong, Senior Officer of the Securities Market Development Department – Member
10. Ngo Thu Trang, Officer of the Securities Market Supervision Department – Member.

Viet Nam Stock Exchange:

11. Truong Thi Thanh Phuong, Deputy Director of Strategy and Development Department – Member
12. Ha Quang Nam, Specialist of the Strategy and Development Department – Member.

Ho Chi Minh Stock Exchange:

13. Tran Thi Thuy Linh, Deputy Director of the Listing Management and Appraisal Department – Member
14. Tran Hong Le, Officer of the Listing Management and Appraisal Department – Member.

Hanoi Stock Exchange:

15. Ho Thi Phuong Tu, Director of the Listing Management Department – Member
16. Phan Bich Ngoc, Officer of the Listing Management Department – Member.

Viet Nam Securities Depository and Clearing Corporation:

17. Vu Cong Anh Minh, Deputy Director of the Securities Registration Management Department – Member
18. Dau Thi Bich Ngoc, Officer of the Securities Registration Management Department – Member.

International Finance Corporation:

19. Leyal Savas, Senior ESG Officer – Member
20. Nguyen Thien Huong, Viet Nam's ESG Integration Program Manager – Member
21. Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thu Hien, Head of the Finance Department, School of Industrial Management, Ho Chi Minh City University of Technology, Viet Nam National University - Ho Chi Minh City, ESG Consultant – Member.

Other members

22. Nguyen Minh Hien, Academic Director of Viet Nam Institute of Directors (VIOD) – Member
23. Vu Quang Thinh, CEO of Dynam Capital, Representative of VIOD member network – Member
24. Nguyen Thi Thanh Huong, Deputy Director of the Securities Research and Training Center – Member
25. Nguyen Thi Ha Nhan, Officer of Corporate Governance Division, Securities Research and Training Center – Member.

The development of the Code received strategic guidance and support from Vu Thi Chan Phuong, Chair of the State Securities Commission. The Code also received important peer comments from listed companies and VIOD's goodwill network. Additionally, these experts contributed their time and insights: Le Thi Thu Hang (Deputy Director of the Securities Market Supervision Department, State Securities Commission), Nguyen Thi Khue (Deputy Director of the Legal and International Affairs Department, State Securities Commission), Tran Anh Dao (Head of Supervisory Board, Ho Chi Minh Stock Exchange), Ha Thu Thanh (VIOD Chair), Pham Thu Nga (IFC Consultant), Nguyen The Manh (Deloitte), Hoang Duc Hung (Viet Nam Independent Directors Association) and Tran Le Son (Vinamilk).

Finally, sincere thanks is extended to the Swiss State Secretariat for Economic Affairs (SECO) for its kind partnership and support to this Code.

List of Abbreviations

AGM	Annual General Shareholders Meeting
AR	Annual Report
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
BOD/ Board	Board of Directors
CEO	Chief Executive Officer
CG	Corporate Governance
CG Code/Code	Corporate Governance Code
E&S	Environmental and Social
EGM	Extraordinary General Meeting
ESG	Environmental, Social and Governance
GMS	General Meeting of Shareholders
IFC	International Finance Corporation
IFRS	International Financial Reporting Standards
IIA	Institute of Internal Auditors

IIRC	International Integrated Reporting Council
ISSB	International Sustainability Standards Board
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
RM	Risk Management
RPT	Related Party Transaction
SECO	Swiss State Secretariat for Economic Affairs
SSC	State Securities Commission
VIOD	Viet Nam Institute of Directors
VSDC	Viet Nam Securities Depository and Clearing Corporation

Introduction

“In its broadest sense, corporate governance is concerned with holding the balance between economic and social goals and between individual and communal goals. The governance framework is there to encourage the efficient use of resources and equally to require accountability for the stewardship of those resources. The aim is to align as nearly as possible the interest of individuals, of corporations and of society. The incentives to corporations and those who own and manage them to adopt internationally accepted governance standards is that these standards will assist them to achieve their aims and to attract investment.”

Sir Adrian Cadbury

Why does Corporate Governance matter?

Corporate governance is a broad concept whose objective is to build an environment of trust, transparency and accountability necessary for fostering long-term investment, financial stability and business integrity. Whilst there is no universally accepted nor uniform definition of corporate governance, the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) defines it as: *“Procedures and processes according to which an organization is directed and controlled. The corporate governance structure specifies the distribution of rights and responsibilities among the different participants in the organization – such as the board, managers, shareholders and other stakeholders – and lays down the rules and procedures for decision-making”*.¹ Corporate governance also provides the structure and systems through which the company is directed and its objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance are determined.²

1 G20/OECD Principles of Corporate Governance (2015), OECD.

2 G20/OECD Principles of Corporate Governance (2023), OECD.

Corporate governance is beyond mere compliance with laws and regulations. It also encompasses those improvements a Board of Directors (Board) or company may introduce to bring its governance practices in line with global good practices. Within the scope of the Viet Nam Corporate Governance Code (the Code), corporate governance is defined as a system of structures and processes for direction and control **of a company to ensure its long-term sustainability in the best interests of shareholders and stakeholders.**

Good corporate governance creates market confidence and business integrity, which in turn is crucial to the ability of Vietnamese companies to compete for capital. An effective corporate governance system impacts the national economy as it helps strengthen companies and enables their sustainable development to realize broader economic growth, stability and reduced risks to the national economy.

Numerous international studies have concluded that well-governed companies worldwide perform better in commercial terms. **Good corporate governance contributes to a company's competitiveness and reputation, facilitates access to capital markets, and thus helps develop financial markets and spur economic growth.**

Basic Principles of Corporate Governance

The 2023 revised G20/OECD Principles of Corporate Governance, originally issued in 1999, are considered the international benchmarks for corporate governance, particularly for companies whose securities are listed on organized capital markets. The Principles are widely used as a benchmark by most developed and healthy financial markets around the world.

To address the following four globally accepted core pillars of corporate governance, a company's corporate governance framework should:

(i). Fairness

Protect shareholder rights and ensure the equitable treatment of all shareholders, including minority and foreign shareholders. All shareholders should have the opportunity to obtain effective redress for violations of their rights.

(ii). Responsibility

Recognize the rights of stakeholders as established by law, and encourage active cooperation between companies and stakeholders in creating wealth, jobs and ensuring sustainability.

(iii). Accountability

Ensure the strategic guidance of the company, the effective monitoring of management by the Board, and the Board's accountability to the company and shareholders.

(iv). Transparency

Ensure that timely and accurate disclosure is made of all material matters regarding the company, including financial status, governance structure, performance, and ownership.

The Need for a Corporate Governance Code

A Corporate Governance Code serves as a statement of good practices to guide listed companies, focusing on key areas such as: (i) an effective corporate governance framework, (ii) rights and equitable treatment of shareholders, (iii) roles of stakeholders, (iv) disclosure and transparency and (v) responsibilities of the Board.

Most countries with capital markets have a corporate governance code³, which is considered a good practice commonly used by the world's capital

3 Some 105 capital markets (out of 113) have a Corporate Governance Code, of which 65 markets have a "Comply or Explain" Code and 25 markets have a "Voluntary" Code, *World Bank Corporate Governance Codes Database (2016)*.

market authorities to encourage an appropriate balance to improve the corporate governance practices of listed companies.

Since Viet Nam has existing laws and regulations related to corporate governance which are mandatory for public and listed companies the introduction of a Corporate Governance Code will help companies go further, by approaching international best practices to meet investor and stakeholder expectations.

Purpose of the Corporate Governance Code

This Viet Nam Corporate Governance Code is a collection of recommendations on best corporate governance practices for Vietnamese public and listed companies. The Code advocates for standards that go beyond the minimum requirements in legislation and regulations. Specifically for listed companies in Viet Nam, this Code aims to raise the standards of corporate governance practices to a level on par with its top regional ASEAN counterparts. The Code is also intended to assist the SSC in optimizing the corporate governance legal framework for public companies.

Structure of the Corporate Governance Code

The latest G20/OECD Principles of Corporate Governance issued in 2023, the ASEAN Corporate Governance Scorecard in 2023 and the most recently updated Corporate Governance Codes of countries around the world and within ASEAN region were used as key reference materials in developing this Code.

The Code consists of the following nine Principles arranged to take into account the relevancy and prioritization of corporate governance performance by Vietnamese companies.

SECTION 1: RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS

Principle 1: Establishing clear roles, responsibilities and commitment of the Board

Principle 2: Establishing a competent, professional, independent, and balanced Board

Principle 3: Establishing Board committees

Principle 4: Ensuring Board effectiveness

Principle 5: Establishing and maintaining an ethical corporate culture.

SECTION 2: CONTROL ENVIRONMENT

Principle 6: Establishing a sound risk management and control environment

SECTION 3: DISCLOSURE AND TRANSPARENCY

Principle 7: Strengthening company disclosure practices, including sustainability disclosure

SECTION 4: SHAREHOLDER RIGHTS

Principle 8: Establishing a framework for effective exercising of shareholder rights

SECTION 5: SUSTAINABILITY AND ROLES OF STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Principle 9: Sustainability and building effective stakeholder engagement

Each **Principle** is further elaborated through **sub-principles**, which are then supported by detailed provisions - ***Practices and Standards***. These provisions establish standards for the behavior and responsibilities of the Board of Directors, Board of Management, shareholders, and other stakeholders in the company. These Provisions not only reflect best practices, but also serve as a supplement to the overarching principles of sound corporate governance.

- Principles (such as **Principle 1: Establishing clear roles, responsibilities and commitment of the Board**)
- Sub-Principle (such as **1.1. The Board should clearly define and disclose the full scope of its roles, responsibilities and accountabilities**)
- Practices/Standards (such as **1.1.1. The Board should ensure the Board charter is publicly disclosed on the company's website**).

While companies are expected to adhere to best practice provisions, they have the option to deviate from them if they provide a justifiable explanation for doing so.

In this Code, certain principles and recommended practices and standards have already been stipulated in current laws and regulations applicable to public and listed companies in Viet Nam as of the date of this Code's issuance. For ease of reference, an Annex titled "*Mapping with current laws and regulations on corporate governance for public and listed companies*" is included in the Code. The Annex may be updated in the event of significant changes to the law and regulations.

Key Amendments to the Corporate Governance Code

Firstly, it has been renamed the **Viet Nam Corporate Governance Code** (previously known as the Viet Nam Corporate Governance Code of Best Practices) to align with the naming conventions used for codes in other jurisdictions globally.

Secondly, the proposed amendments refer to the G20/OECD Corporate Governance Principles 2023, as well as newly established Corporate Governance Codes in advanced ASEAN markets and other developed countries. Additionally, changes in corporate governance-related regulations in Viet Nam have also been taken into consideration in the Code's update.

Thirdly, the amendments reflect a growing emphasis on sustainability, including areas such as climate change, environmental, social and governance (ESG).

Fourthly, the Code adopts a “Comply or Explain” approach for listed companies, which may be later expanded to public companies in Viet Nam. The “Comply or Explain” approach is a widely used practice globally and within ASEAN countries.

The major updates by section are as follows:

1. Responsibilities of the Board of Directors

- Enhancing the roles of the Board in governing sustainable development by integrating the Board’s roles in monitoring sustainability, and monitoring emerging risks from climate change, environmental and social issues.
- Emphasizing the importance of materiality assessments in reviewing strategies to reflect ESG and climate change.
- Recommending establishing a Sustainability/ESG committee or appoint a director to oversee sustainability/ESG.
- Strengthening principles related to Board effectiveness and competencies.
- Adding a provision on the Board’s role in monitoring conflicts of interest.
- Adding provisions for implementing sustainable development (at the management level).
- Emphasizing roles of the Board in transparency, disclosure and reporting how it exercises its roles and responsibilities.
- Adding a provision on the necessary resources for the Board to exercise its roles effectively, especially in terms of access to information.
- Enhancing the remuneration policy of the Board and key executives to ensure independence of the Board and linkages to long-term value of the company and its shareholders.

- Enhancing the importance of a code of conduct and Board roles in promoting the code of conduct for the Board and company.

2. Control Environment

- Emphasizing the role of the Board in monitoring and reporting on the effectiveness of risk management and internal control systems to shareholders and other stakeholders.
- Emphasizing the role of objective and independent assurance of the internal audit.
- Highlighting new risks related to sustainable development and climate change.
- Enhancing provisions related to the company's financial risk and cyber risk resilience.
- Spotlighting the role of internal control systems in managing ESG-related risks.
- Emphasizing the role of monitoring related-party transactions.
- Enhancing the effectiveness of the Audit Committee.

3. Disclosure and Transparency

- Recommending disclosure of compliance with the Code and adoption of the “Comply or Explain” approach.
- Promoting adopting and disclosing the code of conduct and whistle-blowing policy.
- Adding provisions on disclosure of sustainability and resilience with internal and external assurance on reporting.
- Adding provisions to enhance disclosure on material information on related-party transactions, capital structure, group structure and indirect share ownership.
- Adding provisions on disclosing foreseeable material risks more transparently.
- Adding provisions on disclosing remuneration policies and details, and requiring linking the remuneration of the Board to the long-term value of the company.

4. Shareholder Rights

- Adding provisions on engagement with shareholders beyond the GMS.
- Adding provisions on engagement with shareholders on sustainability and ESG issues.
- Adding provisions on hybrid GMS to ensure effective participation and voting.
- Adding provisions on effective engagement at the GMS and on disclosure of meeting minutes.
- Adding provisions on voting for Board nomination and remuneration, with more detailed information provided.
- Adding provisions on voting on merger and acquisition transactions and external auditors.

5. Sustainability and Roles of Stakeholder Engagement

- A new chapter based on G20/OECD's new corporate governance principles.
- Renaming and upgrading existing principles to incorporate the value of "sustainability and resilience".
- Integrating sustainability aspects into existing principles.
- Adding Board requirements for consideration of material sustainability risks and opportunities in monitoring governance, disclosure, strategy, performance and risk management.
- Adding Board requirements to establish an effective governance framework to ensure monitoring of the Board and management on sustainability.
- Adding Board requirements to establish dialogue channels and activities to engage with internal and external stakeholders for feedback on sustainability.
- Enhancing promotion of the rights, roles and interests of company stakeholders for co-operation and value creation.

Adoption of the Viet Nam Corporate Governance Code

*Public and listed companies must absolutely comply with all applicable laws, regulations, national and international standards as required elsewhere. All efforts have been taken to ensure there is no conflict between this Code and other laws and regulations. **However, if a conflict should arise, then laws and regulations will prevail.***

Immediately after the issuance of the Code, public companies are encouraged to:

- i. Use the Code as a guiding document to apply internationally recognized best corporate governance practices.
- ii. Periodically disclose the status of implementation of this Code in the Corporate Governance Report section of their Annual Report, and publish it on the company's website.

For listed companies, the Viet Nam Corporate Governance Code can be adopted following the “*Comply or Explain*” approach.⁴ This approach means that listed companies should implement the Code and disclose implementation benchmarked with the Code in the Corporate Governance Report section of their Annual Report, and publish it on the company's website.⁵

⁴ The ‘*Comply or Explain*’ approach is adopted by five out of six ASEAN countries that participate in the ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS).

⁵ When reporting on the application of the Code, it is important to explain how it has been implemented, detailing the actions taken and results achieved. In case of non-compliance with a specific provision, listed companies are expected to provide a satisfactory explanation justifying their departure from that provision, while still demonstrating adherence to the underlying principles. Listed companies are required to provide a clear statement on how they have applied the principles outlined in the Code. This statement enables shareholders and other stakeholders to assess implementation of the principles.

Glossary of Terms

Code of Conduct

The Code of Conduct acts as a foundational guideline on behaviors which are the duties of the Board of Directors, Board of Management, officers, and employees of the company towards all stakeholders.

“Comply or Explain”

Companies should adhere to the Code. In case of non-compliance, they must explain the reasons for this outcome and present a plan for future compliance.

Corporate Secretary

The Corporate Secretary is a senior management position, responsible for ensuring the effective functioning of a company’s corporate governance system, providing support to the Board of Directors and maintaining full compliance with laws, regulations and internal policies.

Environment, Social and Governance (ESG)

ESG is a framework of principles designed to guide and control the sustainability of companies, enabling them to contribute to social progress and development, meeting present needs without compromising the ability of future generations to meet their own needs.

Independent Directors

An Independent Director is a director who has no relationship with the company, its related corporations, its substantial shareholders (i.e., holding 1 percent of voting shares or more), or its officers that could interfere, or be reasonably perceived to interfere, with the exercising of the director’s independent business judgement in the best interests of the company. Also refer to Article 15, clause 2, Law on Enterprises 2020.

Internal Assurance/External Assurance

Corporate disclosures are largely developed by the Board of Management and must be independent. This independence can be ensured by an

internal and independent unit within the company, known as internal assurance. However, independence is considered more reliable when ensured by an independent unit outside the company, known as external assurance.

Lead Independent Director

The lead Independent Director is an independent director appointed to support the effective functioning of the independent directors, and to ensure a control mechanism in case the Chair of the Board is not independent.

Materiality Risks

Risks are considered material if their omission, understatement, obscuring or misrepresentation may influence the decisions of information recipients, thereby harming the company's operations, financial results, and reputation.

Principles and Sub-principles

Principles are formed based on reasonable theoretical foundations or scientific evidence. Principles serve as the basis for actions aimed at achieving directional objectives. Sub-principles are developed to specify larger principles, allowing partial or full application at companies depending on the level of maturity, circumstances, size, and industry characteristics.

Practices and Standards

Practices and standards provide specific guidance, helping to interpret the practical application of principles, enable companies to have specific information and apply them in their own operations.

Related Parties

Related parties or stakeholders are organizations or individuals that have a direct or indirect relationship with a company, including:

- i. Controlling shareholder (a shareholder who holds a majority of the voting shares of a company or a shareholder who can influence the company's business operations in other ways)

- ii. Insiders
- iii. Individuals/groups of people who have the ability to control the decision-making process and operations of a company through its management structure
- iv. Individuals/groups of people hired to manage the company's business operations
- v. A subsidiary or parent company
- vi. Family members of the above, including: spouse, biological father, biological mother, adoptive father, adoptive mother, father-in-law, mother-in-law, biological child, adopted child, son-in-law, daughter-in-law, biological sibling, brother-in-law, sister-in-law, wife's biological sibling, husband's biological sibling.

Resilience

Resilience should be seen as the company's ability to navigate adversity, while advancing a growth-oriented and innovation-driven agenda that enables continuous adaptation, acceleration, and the pursuit of long-term development.

Risk management

Risk management means coordinated efforts to direct and control an organization in relation to risks. The purpose of risk management is to create and protect value. Risk management aims to improve performance, encourage innovation, and support the achievement of objectives. In a broad sense, risk management encompasses both determining risk appetite and a willingness to accept additional risk to capitalize on opportunities. Because risk always comes with opportunity, risk management with a predetermined risk appetite enables strategic decisions to accept additional risk in order to capitalize on more opportunities arising from taking on that extra risk.

Risk control

Risk control refers to measures aimed at maintaining and/or mitigating risk. These risk control measures include processes, policies, equipment, practices, or specific conditions or actions intended to influence risk.

Stakeholders

Stakeholders are individuals or organizations that have an interest in or are affected by the company's operations, performance or results. Stakeholders can exert varying degrees of influence and impact, stemming from legal regulations, contracts, social or geographical relationships. Stakeholders can be both internal and external to the company, such as investors, employees, creditors, suppliers, customers, legal authorities, regulatory bodies, government agencies, as well as the local community or environment in which the company operates.

Sustainable development

Sustainable development is a process of development, encompassing growth and progress, that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs. For sustainable development to be achieved, it is crucial to harmonize three core elements: economic growth, social inclusion and environmental protection. These elements are interconnected and all are crucial for the well-being of individuals and societies.

Sustainability/ESG materiality

The principles of sustainable development outline specific actions that individuals and organizations need to take to build a sustainable society. Among these principles, some are identified as material because implementing them has a significant impact on individuals and organizations, as well as on society as a whole.

Viet Nam Corporate Governance Code

The Code encompasses numerous principles, further elaborated by practices and standards, demonstrating a commitment to progressive corporate governance practices that go beyond the requirements in national legislation and regulations.

Section 1: The Responsibilities of the Board of Directors

“The Corporate Governance Framework should ensure the strategic guidance of the company, the effective monitoring of management by the Board, and the Board’s accountability to the company and shareholders.”

– G20/OECD Principles of Corporate Governance, 2023

PRINCIPLE 1: ESTABLISHING CLEAR ROLES, RESPONSIBILITIES AND COMMITMENT OF THE BOARD

Through its corporate leadership, the Board of Directors (“the Board”) should act on a fully informed basis, in good faith, with due diligence and care, and in the best interests of the company and shareholders, while taking into account the interests of relevant stakeholders.

Principle 1.1: The Board should clearly define and disclose the full scope of its roles, responsibilities and accountabilities.

- 1.1.1. The Board should ensure the Board charter is approved by General Meeting of Shareholders (GMS) and publicly disclosed on the company’s website.
- 1.1.2. The Board should clearly define the roles, responsibilities and accountability of the Board, its committees and individual directors with regard to those of management. Types of issues and decisions requiring the Board’s approval should be clearly stated.

- 1.1.3. The Board is responsible for ensuring the integrity of the company's accounting and reporting systems for disclosure, including the independent external audit, and that appropriate systems of internal control are in place, in compliance with the law and relevant standards.
- 1.1.4. The Board has the responsibility to oversee the process of disclosure and communications of the company. Functions and responsibilities of the Board and management with respect to disclosure and communication need to be clearly established by the Board.

Principle 1.2: The Board should review and guide corporate strategy, vision and mission, including major strategic plans, annual budgets and business plans, set performance objectives, monitor implementation and corporate performance, oversee major capital expenditures, acquisitions and divestitures. The Board is responsible for disclosing how this was realized.

- 1.2.1. The Board should play a leading role in developing and reviewing the company's strategy annually, ensuring the vision and mission statement are reviewed, aligned and updated, if necessary.
- 1.2.2. The Board charter should present a process to monitor and oversee the implementation of the corporate strategy.
- 1.2.3. The Board is responsible for ensuring that the company's strategic plan supports long-term value creation and includes strategies on economic, environmental and social considerations underpinning sustainability. When reviewing the development of the strategy, attention should be paid to the impact of the company and any affiliated enterprises in the field of sustainability, including any effects on people and the environment.

Principle 1.3: The Board should review and assess major risks facing the company and management's policies and procedures to monitor and control such risks. The Board is responsible for disclosing how this was realized.

- 1.3.1. The Board should establish the company's risk appetite and culture, review and assess risk management policies and procedures.
- 1.3.2. The Board is accountable for managing risks, specifying the types and degree of risk that a company is willing to accept in pursuit of its goals, and how it will manage any risks created through its operations and relationships.
- 1.3.3. In reviewing any risks, the Board should ensure that material sustainability matters are considered. For increased resilience, the Board should also ensure that adequate processes are in place within corporate risk management frameworks to deal with significant company-relevant external risks, such as climate change, health crises, supply chain disruptions and geopolitical tensions.
- 1.3.4. The Board should monitor environmental, social and climate-related risks and opportunities to ensure that corporate strategy, risk management and governance systems are aligned to uphold the company's sustainability and resilience.
- 1.3.5. The Board is responsible for overseeing digital security risks, which may relate to data security and privacy, the handling of cloud solutions, authentication methods, and security safeguards for remote personnel working on external networks. These risks should be integrated more broadly within the overall company risk management framework.
- 1.3.6. Comprehensive risk management strategies and systems adopted by the Board should encompass tax management and compliance risks with a view to ensuring that financial,

regulatory and reputational risks associated with taxation are fully identified and evaluated.

Principle 1.4: Board members should act on a fully informed basis, in good faith, with due diligence and care, and in the best interests of the company and shareholders, while taking into account other stakeholders.

- 1.4.1. Board members should fully understand and effectively discharge the Board's roles and responsibilities as described in the law and company policies.
- 1.4.2. Board members are encouraged to exercise maximum care and prudence in the performance of their duties as expected from a competent and effective company director.
- 1.4.3. Active participation by Board members is encouraged in overseeing company activities, discussions with respective bodies and in seeking information with regard to such discussed matters. Board members are expected to have reviewed all materials distributed to them and sought any needed information prior to Board meetings to ensure diligent preparations and effective contributions.
- 1.4.4. Meetings of the Board should be scheduled before the start of the financial year. Each Board member has a responsibility to attend all Board meetings and give clear opinions about the discussed issues of the company during a year. It is recommended that the Board meet at least six times during the year; and non-executive Board members meet at least once without the presence of executive Board members to review or discuss the management issues.
- 1.4.5. Besides being cognizant of shareholders' interests, the Board should consider other stakeholders, notably when making business decisions for the company's long-term performance and sustainability and resilience.

Principle 1.5: Board members should perform their duties with loyalty, in good faith and in the best interests of the company and all shareholders, while avoiding potential or actual conflicts of interest.

- 1.5.1. It is incumbent upon Board members to perform their duties with loyalty, in good faith and in the best interests of the company and all shareholders, avoiding all potential or actual conflicts of interest. The Board should treat all shareholders fairly.
- 1.5.2. For Board members working within the structure of a group of companies, while the company might be controlled by another entity, the duty of loyalty for a Board member relates to the company and all its shareholders, not to the controlling entity of the group.
- 1.5.3. Board members must perform their duties based on professional knowledge and objective judgements, without the influence of any personal or professional relationships. They must create and preserve value for the organization as a whole, within the appropriate legal and ethical guidelines.
- 1.5.4. Board members with a conflict of interest related to the company shall refrain from participating in discussions and decisions on that specific issue. Furthermore, Board members who deem themselves unable to maintain an appropriate level of objectivity in discharging their duties due to improper pressure or influence, should resign from the Board if they cannot otherwise mitigate the issue.
- 1.5.5. Board members should not serve as paid consultants or advisors to the company.
- 1.5.6. Unless required by law, Board members should not, during or post membership of the Board, disclose nor use for their personal benefit any information they know or should know to be of a confidential nature and that came to their knowledge through work on the Board.

Principle 1.6: The Board and key executives must promote good corporate governance practices within the company and monitor their effectiveness at all times. The Board is responsible for disclosing how this was achieved.

- 1.6.1. The Board should establish a corporate governance policy built upon best practices that go beyond compliance and is in line with global and national best practices of governance to realize the company's commitment towards good corporate governance principles of fairness, transparency, responsibility, and accountability.
- 1.6.2. The Board should stay informed about new practices in corporate governance and incorporate these principles into the company's governance policies.
- 1.6.3. The Board sits at the center of the company's corporate governance system and plays a critical oversight role of corporate governance implementation.
- 1.6.4. The Board should actively and regularly review management accountability performance with a clear delineation of authority throughout the organization in implementation of the corporate governance policy of the company.

Principle 1.7: The Board should select, compensate, monitor and, when necessary, replace directors and key executives through a succession planning program. The Board has responsibility to disclose how this was actioned.

- 1.7.1. The Board should ensure implementation of a succession planning program to appoint directors and key executives towards the realization of a professional and highly motivated team who can deliver on the company's corporate strategic direction, add value to the company, and ensure business continuity.

- 1.7.2. The Board should ensure consideration of diversity in succession planning and disclosure of the company's diversity policies. This includes the composition of the Board and executive management in terms of gender, ethnicity, and other diversity criteria.
- 1.7.3. The succession plan should specify the roles and responsibilities for each position with the key required matrix of knowledge, skills, and abilities applied to candidates identified internally or externally.
- 1.7.4. The process followed for appointing new directors, including from internal and external sources and how candidate assessments were conducted, should be conducted transparently for shareholders and other stakeholders.
- 1.7.5. In identifying director candidates, the Board should not rely exclusively on recommendations from current directors, management nor major shareholders. In addition, it should utilize independent sources to search for and identify suitably qualified candidates. If the selection of candidates was based on recommendations made by current directors, management or major shareholders, the Nomination Committee should provide clear explanation of why these sources were deemed sufficient and why other sources were not utilized.

Principle 1.8: The Board should monitor and address potential conflicts of interest related to management, Board members and shareholders, including misuse of corporate assets and abuse in related-party transactions.

- 1.8.1. The policy on managing conflicts of interest should contain processes and procedures on dealing with conflicts of interest. Its terms of reference should also stipulate which transactions require approval of the Board.
- 1.8.2. The Board, including independent directors and directors not related to potential conflict-of-interest situations, or if

applicable the Audit Committee, are responsible for decision-making on dealing with conflicts of interest.

- 1.8.3. The Board and Management Board should be alert to conflicts of interest and in any case refrain from the following:
- i. Commercially competing with the company;
 - ii. Demanding or accepting substantial gifts from the company for themselves or their related parties;
 - iii. Providing unjustified advantages to third parties at the company's expense;
 - iv. Taking advantage of business opportunities to which the company is entitled for itself or for its related parties.
- 1.8.4. Directors or key executives should report any potential conflicts of interest in a transaction together with all relevant information of material significance to the company and/or to such directors or key executives to the chairperson of the Board and other Executive Board members without delay. If the chairperson of the Board has a potential conflict of interest, s/he must report this to the vice-chairperson of the Board or to the independent directors or the Audit Committee, if applicable, without delay.
- 1.8.5. Any transaction involving conflicts of interest should have terms that are customary in the market. The details of transactions should be published in the governance report, together with a statement outlining the conflict of interest and a declaration that best practices were complied with.
- 1.8.6. The company should refrain from granting personal loans, guarantees to shareholders who are members of management or the Board, or their related persons. In case members of management or members of the Board are not shareholders, the company can provide loans, guarantees, or similar benefits when such transactions occur in the normal course of business, under terms applicable to all company personnel, and with prior approval from the GMS.

PRINCIPLE 2: ESTABLISHING A COMPETENT, PROFESSIONAL, INDEPENDENT, AND BALANCED BOARD

The company should elect and maintain a professional, objective, and effective Board whose role is to ensure the company's profitability and sustainability, in the best interests of the company and all its shareholders.

Principle 2.1: The Board members should possess a diversified and broad range of views, knowledge, experience, expertise, skills and competencies, sufficient to provide effective stewardship and oversight of the company.

- 2.1.1. The composition of the Board must consider diversity of knowledge, experiences, expertise, skills, behaviors, culture, age and gender.
- 2.1.2. The Board should develop a skills matrix with a description of capabilities required for Board appointments, including factors such as independence, diversity, age, gender, skills, expertise, experience, knowledge about the company's business and industry, and commitment to devote adequate time and effort to Board responsibilities. The skills matrix reflects the existing composition and future needs of the Board and its committees. The skills matrix should be aligned with the company's strategic directions.
- 2.1.3. All shareholders should have the opportunity to nominate candidates to the Board. Shareholders owning at least 5 percent of company's shares are entitled to be provided with the right to propose nominees. Shareholders owning less than 5 percent of the company's voting shares should be provided with the opportunity to propose nominees. The deadlines for shareholders to nominate a Board candidate and procedures for the company to consider and include it in the AGM agenda should be disclosed in the Board charter.

- 2.1.4. The Board must ensure that the executive management adopts and promotes policies that provide equal opportunities for women to access high leadership positions within the organization.
- 2.1.5. The Board should have at least one female member to optimize the benefits of gender diversity. The Board should disclose, in its annual report, the company's policy on gender diversity for the Board and key executives.

While the ideal mix of skills may vary between companies, the following areas of Board expertise are valuable to consider:

- Financial expertise, including financial, accounting, and auditing knowledge.
- Risk management expertise.
- Marketing expertise: understanding marketing techniques and operations.
- Information technology expertise: understanding system use for information storage, extraction, and transfers.
- Professional experience: number of years of relevant professional experience in relevant fields (15-20 years).
- Legal expertise: understanding the sector's regulatory environment relevant to the company and knowledge of regulatory, legal, fiduciary, and ethical requirements affecting Board members.
- Business administration expertise: master of the latest business administration techniques and related ethical issues.
- Business environment: awareness of significant external influence on the company and the overall business environment, including political, economic, social, technological and sustainability-related issues.
- Sectoral experience: thorough understanding of sectoral trends and developments, and the ability to lead management in strategy development.
- International experience: knowledge of overseas operations can also be a significant advantage, for example, when opening an office or launching a product overseas, and knowledge of global market trends.

Principle 2.2: The Board should be composed of non-executive directors who possess the necessary qualifications to effectively participate and help secure objective, independent judgment on corporate affairs and substantiate proper checks and balances. Information about non-executive directors should be specifically disclosed in annual and corporate governance reports.

- 2.2.1. The Board should be composed of an effective combination of executive directors and non-executive directors to prevent any one director or small group of directors from dominating the Board's decision-making process. Viet Nam's related regulations require non-executive directors comprise at least one-thirds of the Board.
- 2.2.2. A combination of executive and non-executive directors ensures an effective and clear division of responsibilities between the Board's leadership and company management's executive roles.
- 2.2.3. Non-executive directors are expected to enhance the company's value by contributing diverse perspectives to Board discussions. They bring valuable contributions of knowledge, experience, expertise, skills, behaviors, cultural backgrounds, age and gender.
- 2.2.4. The Board is responsible for determining the qualifications of non-executive directors to ensure their effective participation in Board deliberations and their ability to fulfill their roles and responsibilities. Non-executive directors should allocate sufficient time to meet their Board duties and are expected to provide strategic guidance, specialist advice, and hold management accountable.

Principle 2.3: To promote Board independence and governance system integrity and completeness, the Board should be comprised of at least one-third independent directors, who are clearly identified and disclosed in annual and corporate governance reports.

- 2.3.1. The presence of independent directors on the Board ensures the exercising of independent and objective judgment on corporate affairs and decision making, proper oversight of managerial performance and prevention of conflict of interests and balancing competing demands of the corporation.
- 2.3.2. The Board should aim to ensure that at least one-third of its members, or a minimum of two directors—whichever is greater—are independent.
- 2.3.3. The Board should ensure that its independent directors have the necessary competency qualifications, as competence is just as important as independence.
- 2.3.4. It is important that independent directors possess the qualifications and stature that would enable them to effectively and objectively participate in deliberations of the Board.
- 2.3.5. The company should have at least one independent director who has sufficient financial expertise and experience to participate and lead the Audit Committee.

Principle 2.4: Board independent directors should each serve for a maximum cumulative term of 10 years.

- 2.4.1. Service to a Board for a long duration may impair a director's ability to act independently and objectively. Hence, the tenure of an independent director is set to a cumulative term of 10 years.
- 2.4.2. After 10 years, the independent director should be perpetually barred from re-election as such in the same company, but may continue to qualify for nomination and election as a non-independent director.

Principle 2.5: Formal mechanisms should be established to ensure independent views and perspectives of the Board. A cooling-off period is required for a retiring CEO, independent chairperson or lead independent director.

- 2.5.1. To improve Board objectivity and oversight, the practice of a retiring or resigning CEO remaining on the Board as a director should be discouraged. If the Board decides that the retiring CEO should transition to the role of chair, the company charter must require prior consultation with shareholders, presenting a compelling rationale and providing a detailed explanation in the annual report and on the company website. Except in extraordinary circumstances, there should be a compulsory cooling-off period in service between these roles, ideally a period of two years.
- 2.5.2. The roles of Board chairperson and CEO should be held by separate individuals to ensure a balanced distribution of power, enhanced accountability, and a stronger capacity for independent Board decision-making. It is also recommended that the chairperson be an independent director.
- 2.5.3. In cases where the chairperson is not independent, the Board should suggest that independent directors appoint a “lead independent director” among the independent directors to represent and ensure independent views and perspectives. Besides, it is advisable to have a majority of independent directors on the Board if the Board chairperson is not independent.
- 2.5.4. The lead director should have sufficient authority to lead the Board in cases where the remaining directors have clear conflicts of interest.
- 2.5.5. The functions of the lead director include, among others, the following:
 - i. Serves as an intermediary between the chairperson and the other directors when necessary;

- ii. Convenes and chairs meetings of non-executive directors;
- iii. Contributes to the performance evaluation of the chairperson, as required.

Professional development and training provide Board members with:

- New skills
- Enhanced professionalism
- Increased awareness of relevant issues
- Opportunities to access current requirements and trends in governance and other issues
- Opportunities to discuss issues with other Board members and mentors.

Organizations that contribute to professional development and training for Board members in Viet Nam include the State Securities Commission, stock exchanges, financial institutions, State and sectoral regulators, business associations, chambers of commerce, higher education institutions, and director training institutes.

According to international best practices, only two organizations typically conduct director training. The first group includes corporate governance associations, which aim to improve corporate governance and provide training to that end. The second group comprises organizations focused on directors themselves, providing support, representation, and setting standards.

The following link provides the list of members of the Global Network of Director Institutes (GNDI)

<https://gndiglobal.org/gndi-members/>

The Viet Nam Institute of Directors (VIOD) (<https://viod.vn/>) is a GNDI member in Viet Nam.

PRINCIPLE 3: ESTABLISHING BOARD COMMITTEES

The Board should set up specialized committees to support it in performing its functions and to avoid any conflicts of interest.

Principle 3.1: The Board should set up an Audit Committee and ensure it has adequate resources and authority. The Audit Committee should ensure that proper internal controls are maintained and the company is compliant with all relevant laws and regulations.

- 3.1.1. The Board should establish an Audit Committee composed of a minimum of three Board members, or in the case of smaller companies, two Board members. All members of the Audit Committee are non-executives and a majority of whom, including the committee chair, should be independent. The Audit Committee is required for companies with a Supervisory Board.
- 3.1.2. The committee should have collective knowledge in terms of internal audit, International Financial Reporting Standards (IFRS) and Viet Nam Accounting Standards (VAS), compliance, control, financial and sustainability reporting. The chair of the Audit Committee should have financial expertise and be an independent director.
- 3.1.3. The primary responsibilities of the Audit Committee are to:
 - a. Oversee the integrity of the financial statements of the company and any formal announcements relating to the company's financial performance;
 - b. Review the company's internal financial controls, internal control and risk management systems;
 - c. Review related-party transactions which meet the Board or shareholders' meeting approval threshold and make a recommendation on these transactions to the Board or general shareholders for approval;

- d. Discuss, challenge, and request for satisfactory interpretations and feedback from internal and external auditors about their insights, views and concerns about relevant transactions and events, and their possible effects on the financial control and reporting;
- e. Ensure that the internal audit function is effective and independent;
- f. Recommend the appointment and re-appointment, remuneration and terms of engagement of the External Auditor for the Board's review and approval (before submitting to the AGM for final approval);
- g. Monitor and review the External Auditor's independence and objectivity and the effectiveness of the audit process, especially when the company uses non-audit services of the External Auditor. Develop and implement policy on the use of non-audit services supplied by the current External Auditor;
- h. Ensure the company's compliance with all legal and regulatory requirements and other internal regulations of the company;
- i. Undertake preparatory work for the Board's decision-making regarding the supervision of integrity and quality of the company's financial and sustainability reporting and the effectiveness of the company's internal risk management and control systems;
- j. The Audit Committee should meet at least four times during the year to ensure the effective implementation of its oversight duties.

Principle 3.2: The Board should establish a competent Risk Management Committee to ensure that the risks inherent to the company's business activities are properly managed.

- 3.2.1. The Board should establish a Risk Management Committee with at least three non-executive directors, or two members in the case of smaller companies, the majority of whom, including the committee chair, should be independent.

However, in the event a Risk Management Committee cannot be formed, the Audit Committee should have its terms of reference expanded to include necessary responsibilities of the Risk Management Committee; and be renamed as the Audit and Risk Management Committee.

- 3.2.2. The Board should adopt a Risk Management Committee charter which should be made publicly available via the company's website. The authority, composition and working procedures specified in the Risk Management Committee charter should be developed as a practical benchmark, against which performance of the Risk Management Committee will be evaluated.

- 3.2.3. The primary responsibilities of the Risk Management Committee are to:

- a. Approve and oversee the company's processes and policies in identifying and managing risk; Materiality risk assessment and identification should, apart from traditional risks, take into account emerging risks from climate change and environmental and social issues;
- b. Oversee and monitor key executives' performance in implementing the company's risk management policy;
- c. Review and recommend risk appetite and risk management strategies for Board approval;
- d. Recommend exposure limits to the Board and risk-taking authority delegated to CEO and key executives;

- e. Consider risk aspects of management strategies and proposals;
- f. Monitor the effectiveness of the risk management function and ensure there are adequate resources and systems in place to meet desired levels of capability and exceed minimum compliance requirements;
- g. Establish continuing education programs to improve member knowledge of risk management.

Principle 3.3: The Board should establish a Nomination and Remuneration Committee to strengthen the effectiveness of the company's corporate governance framework and ensure its nomination and remuneration policies and practices support the successful appointment, development and retention of talented directors and managers.

- 3.3.1. The Board should establish an Audit Committee composed of a minimum of three Board members, or in the case of smaller companies, two Board members. All members of the Audit Committee are non-executives and a majority of whom, including the committee chair, should be independent. The Audit Committee is required for companies with Supervisory Board.
- 3.3.2. Having the same person assuming the position of chairperson of the Board and the chairperson of the Nomination and Remuneration Committee gives rise to the risk of self-reviews and may impair the objectivity of the chairperson and Board when deliberating on observations and recommendations put forth by the committee. Thus, the chairperson of the Board should not be the chairperson of this committee to ensure there are checks and balances in place as well as objective reviews by the Board.
- 3.3.3. The Board should adopt a Nomination and Remuneration Committee charter which should be made publicly available via company's website. The authorities, composition and

working procedures specified in this committee charter should be developed as a practical benchmark, against which performance of this committee would be evaluated.

3.3.4. The primary responsibilities of the Nomination and Remuneration Committee are to:

- a. Develop, recommend and annually review the company's corporate governance policies and oversee corporate governance matters;
- b. Identify individuals qualified to become Board members and recommend such individuals to the Board for nomination and election;
- c. Make recommendations to the Board concerning committee appointments (other than the Nomination and Remuneration Committee);
- d. Coordinate an annual evaluation of the Board, directors and committees;
- e. Ensure compliance with the company's corporate governance policies, and the company's code of conduct;
- f. Assist the Board with discharging its responsibilities relating to the remuneration of the directors, CEO, senior executives, Corporate Secretary and such other members of management as it is designated to be considered by the Board;
- g. Oversee the administration of the company's compensation and benefits plans;
- h. Prepare an annual report on company remuneration policy and practices, which will form part of the company's annual report;
- i. The Nomination and Remuneration Committee should meet at least two times during the year to ensure the effective implementation of its duties;
- j. The Audit Committee should meet at least four times during the year to ensure ensure the effective implementation of its oversight duties.

PRINCIPLE 4: ENSURING BOARD EFFECTIVENESS

Principle 4.1: The Board should ensure that it has the policies, processes, time and resources it needs in order to function effectively and efficiently under fully informed conditions.

- 4.1.1. The Board should ensure that internal procedures are established and maintained, which will ensure all relevant information is known to the Board in a timely fashion. The Board should supervise the establishment and implementation of these procedures. Ongoing provision of information to the Board should also include all relevant internal and external information relating to the company.
- 4.1.2. The Board should make decisions under fully informed conditions. Papers for Board meetings must be provided to the Board at least five business days in advance.
- 4.1.3. Board members are required to request appropriate information they consider necessary in order to perform their duties. Accordingly, if a director considers that insufficient information has been provided for participation in the decision-making process, the director is entitled and responsible to request information from the executives, the internal audit function and External Auditor, including to obtain external advice from independent parties if needed.
- 4.1.4. In cases when a publicly traded company is the parent of a group, the Board should ensure access to key information about the activities of its subsidiaries to manage group-wide risks and implement group-wide objectives.

Principle 4.2: The Board should appoint a professionally qualified Corporate Secretary who is directly accountable to the Board on all matters relating to the proper functioning of the Board. Both the appointment and removal of the Corporate Secretary should be approved by the Board.

- 4.2.1. The Corporate Secretary (equivalent to the person in charge of corporate governance mandated by Viet Nam's current related regulations) is typically a senior executive of the company who is expected to provide professional guidance to the Board, directors, management and other stakeholders on governance aspects of strategic decisions. All directors should, when necessary, have effective access to advice of the Corporate Secretary.
- 4.2.2. The Corporate Secretary should act as a bridge for information, communication and advice between the Board and management. The Corporate Secretary should also act as a bridge between the company and its shareholders and stakeholders, however in big companies this is the role of an "investor relations officer".
- 4.2.3. The roles and responsibilities of a Corporate Secretary include, but are not limited to, the following:
 - a. Arrange logistics, attend, record and prepare minutes of all Board and committee meetings, and facilitate Board communications;
 - b. Advise the Board and its committees on their roles and responsibilities;
 - c. Support the induction of new directors, ongoing training and professional development of existing directors;
 - d. Advise the Board on corporate disclosures and compliance with company and securities regulations and listing requirements;

- e. Manage processes pertaining to the AGM;
- f. Monitor corporate governance developments nationally and internationally and assist the Board in applying governance practices to meet the Board's needs and stakeholders' expectations;
- g. The Corporate Secretary may serve as a focal point for stakeholders' communication and engagement on environmental and social issues, besides corporate governance issues.

4.2.4. To carry out its role effectively, a Corporate Secretary must act with the highest integrity and independence in protecting the interests of the company, its shareholders, and others with a legitimate interest in the company's affairs. This level of responsibility calls for a thorough knowledge of the business environment in which the company operates as well as the laws, rules and regulations that guide its governance activities. The Corporate Secretary should undertake continuous professional development and maintain neutrality and objectivity in supporting the Board and relevant bodies in its work.

Principle 4.3: The Board should conduct an annual assessment of its performance, including of the chairperson, individual members, committees, the whole board and the CEO (for the case he/she is not a board member). The Board is responsible for disclosing how this assessment was conducted. At least every three years, the assessment should be supported by an external facilitator.

- 4.3.1. Board assessments help directors to thoroughly review how effectively they perform their roles and responsibilities as the Board, committees and individual directors as provided in the Board and committee charters.
- 4.3.2. The assessment of Board directors should be conducted in a way that ensures independent and constructive outcomes,

with publicly-disclosed evaluation criteria aligned with the corporate strategic direction to ensure business continuity and promote sustainable growth and resilience.

- 4.3.3. Board assessments should evaluate a director's quality of participation in boardroom discussions, its approach to voting on material issues, and attendance at Board and committee meetings.
- 4.3.4. The chair should act on the results of the Board performance review by acknowledging the Board's strengths and addressing any identified weaknesses. Each director should actively participate in the process and carry out appropriate programs and actions to address any improvement needs identified.
- 4.3.5. The Board should develop and maintain a transparent assessment system to review the performance of the Board, individual directors and its committees. Such a system should include a clear set of assessment criteria and process, allowing for consultations with shareholders and stakeholders. The collective assessment results should be properly disclosed, ensuring transparency, enabling shareholders and stakeholders to evaluate whether the directors are effectively fulfilling their assigned responsibilities.
- 4.3.6. When establishing the assessment criteria, consideration is given to the values, principles, and skills essential for the company. Typically, the Corporate Governance, Nomination and Remuneration Committee oversees the evaluation process.
- 4.3.7. The Board may engage an external facilitator or consultant in the assessment process to enhance objectivity. The facilitator can be an independent third party, such as a consulting firm, academic institution or professional organization.

Principle 4.4: The company should adopt, in its Board and corporate governance charters, a continuing capacity development program for directors. The Board is responsible for disclosing how this was achieved.

- 4.4.1. All new directors should receive a proper induction upon joining the Board to ensure that new members are fully informed of their duties, responsibilities, and specific expectations before starting their directorships.
- 4.4.2. The Board or the Nomination Committee (if applicable), supported by the Corporate Secretary, should develop a comprehensive and effective induction program. This program should cover key corporate governance topics, including the Board charter and code of conduct (if applicable), as well as an introduction to the company's key strategic and risk management issues. These may include legal and regulatory considerations, the business environment, corporate strategy, organizational structure, financial performance, capital structure policy, dividend policy and the company's accounting and control systems.
- 4.4.3. The Board should have access to adequate resources and professional networks, including local and international governance bodies, to develop and maintain its knowledge, skills and expertise. This support will help enhance Board performance and ensure directors are well-qualified to fulfill their duties and responsibilities effectively.
- 4.4.4. All directors should participate in at least one corporate governance or director training program organized by an accredited and professional organization to ensure they understand the key principles of good corporate governance and strive to update themselves frequently with the latest governance trends and requirements.

Principle 4.5: The Board should fairly align key executives' and directors' remuneration with the risk appetite and longer-term interests of the company and its shareholders, commensurate with their roles and responsibilities. The Board is responsible for disclosing how this was done.

- 4.5.1. A fair remuneration package is critical to attract, retain and motivate directors and key executives. The remuneration package should take into account the complexity of the company's business and the individual's responsibilities.
- 4.5.2. The remuneration of directors should be consistent with the company's long-term strategies and objectives, and reflect the experience, obligations, accountability, scope of work, responsibilities, contribution and time commitments of each director. Directors who have additional roles and responsibilities, such as being a committee member, should be entitled to additional remuneration, comparable to industry practice.
- 4.5.3. The remuneration of non-executive directors should aim to create long-term value for shareholders. For this reason, non-executive directors must not receive incentives – such as share options or business performance-related bonus – linked to the company's short-term performance. Non-executive directors should, instead, receive fixed remuneration and fees to ensure that their responsibilities and performance are linked to risk management and increasing long-term value and sustainability of the company.

The remuneration and incentive package for independent directors should encourage them to make objective and independent judgments on matters discussed.
- 4.5.4. For management who are also directors, remuneration policy and practices should demonstrate how their incentives – including short-term and long-term incentives, fees,

allowances, benefits-in-kind and other emoluments – are linked to the company's performance.

- 4.5.5. The remuneration policy should include measurable standards to align the performance-based remuneration of management who are also directors with long-term company value. A director's contract and other agreements or documents which cover remuneration should include malus and clawback provisions that would enable the company to recover and/or withhold sums or share awards, and specify the circumstances in which it would be appropriate to do so, if the above required standards have not been met.
- 4.5.6. In determining the appropriate level of remuneration for directors and key executives, the Board or Remuneration Committee (if any) should also take into consideration the company's performance in managing material sustainability risks and opportunities.
- 4.5.7. A formal and transparent procedure for policy setting and determining director and key executives' remuneration should be established. No director should be involved in deciding their own remuneration outcome.
- 4.5.8. The AGM must approve the Board's remuneration structure, including the levels and components of pay (cash-based and non-cash compensation). To enable shareholders to make informed decisions regarding Board remuneration, detailed disclosures of payments, including all remuneration components for each director and their respective roles, should be clearly presented in the materials or resolutions for the AGM.

PRINCIPLE 5: ESTABLISHING AND MAINTAINING AN ETHICAL CORPORATE CULTURE

Board members should embody high standards of business ethics and consider the interests of all stakeholders.

Principle 5.1: The Board should embody high standards of business ethics and oversee the implementation of a code of conduct that engenders a corporate culture of integrity, transparency and fairness.

- 5.1.1. The Board should adopt a code of conduct to set an appropriate ethical business culture within the company. The code will allow the Board, management, employees and other stakeholders to be clear on what is considered acceptable behavior and practice in the company.
- 5.1.2. The code of conduct should provide standards for professional and ethical behaviors, as well as articulate unacceptable conduct and practices in internal and external dealings. The code should set standards for managing conflicts of interest and preventing abuses of power, gender-based violence/harassment, corruption, insider trading and money laundering, among others. Specifically, the code should describe measures being put in place to:
 - i. Handle actual or potential conflicts of interest;
 - ii. Prevent corrupt practices, including the offering and acceptance of gifts and other forms of benefits;
 - iii. Prevent gender-based violence/harassment;
 - iv. Encourage the reporting of unlawful or unethical behavior;
 - v. Protect and ensure the proper use of the company's assets;
 - vi. Ensure compliance with laws, rules and regulations.

- 5.1.3. The code of conduct should set the standard for conduct by the Board, its members, key executives, and all employees of the company, setting the framework for exercising judgement in dealing with varying and often conflicting constituencies.
- 5.1.4. The code of conduct should be disseminated to the Board, management and employees. It should also be disclosed and made available to the public through the company website.

Principle 5.2: The Board should ensure the efficient implementation and monitoring of compliance with the code of conduct and internal policies. The Board is responsible for disclosing how this was achieved.

- 5.2.1. The Board should ensure that internal controls are in place and effectively implemented to ensure the code of conduct and its internal policies are fully complied with.
- 5.2.2. To ensure efficient implementation and monitoring of compliance with the code of conduct, whistleblowing/communication channels must be clearly specified to aid and encourage employees, customers, suppliers, creditors and communities to raise concerns on potential unethical/unlawful behavior to the Board through appropriate communication channels, without fear of retribution.
- 5.2.3. The Board establishes, reviews, implements and monitors policies and procedures on whistleblowing.
- 5.2.4. A company's ethics policy can be made effective and inculcated in the company culture through a communication and awareness campaign, continuous training, strict monitoring, implementation and setting in place proper avenues where issues may be raised and addressed without fear of retribution.

Principle 5.3: The Board is the focal point and collectively bears accountability for implementation of the code of conduct for the company's long-term success and delivery of sustainable value to its stakeholders.

- 5.3.1. The Board should apply high ethical standards, with honesty and integrity in all of its dealings with and on behalf of the company and its shareholders at all times.
- 5.3.2. The Board should ensure that all deliberations, decisions and actions are founded on core values underpinning good governance: responsibility, accountability, fairness and transparency.
- 5.3.3. The Board serves as a role model of accountability, demonstrating a commitment to long-term success and delivery of sustainable value to stakeholders, setting a standard for management and employees to emulate.

Section 2: Control Environment

PRINCIPLE 6: ESTABLISHING A SOUND RISK MANAGEMENT AND CONTROL ENVIRONMENT

The company must establish an effective internal control system and risk management framework. The Board should have ultimate responsibility for the company's risk management framework and oversee the formation and operation of the internal control system. The Board must establish control functions and monitor their operations.

Principle 6.1: The Board should ensure the integration of strategy, risk and control within the company's internal control system and oversee its effectiveness.

- 6.1.1. The Board has ultimate responsibility for oversight of the company's risk management and internal control frameworks. The Board should ensure that an effective means of risk oversight is in place and clear lines of responsibility and accountability throughout the organization are set up and enforced.
- 6.1.2. The Board should monitor the implementation of approved company strategies, while monitoring risks by means of periodical reviews of the company's internal controls with assistance from the Audit Committee and Risk Management Committee. The Board's agenda on internal control should not be static and instead be tailored to the issues and risks that demand the Board's highest attention.

- 6.1.3. The Board should report to company shareholders and other stakeholders on how it ensures the effectiveness of the company's risk management and internal controls. The Board should annually disclose the following:
- i. A description of how the Board has monitored and reviewed the effectiveness of the risk management and internal control framework;
 - ii. A declaration of effectiveness of the material controls as of the date of financial statements;
 - iii. A description of any material controls which have not operated effectively as of the date of the financial statements, any action taken or proposed in response, and any action taken to address previously reported issues.
- 6.1.4. The Audit Committee and Risk Management Committee should ensure that management is equipped with the requisite mechanisms and internal controls to identify, assess and mitigate risks, with a view to keeping them at levels in line with the company's risk appetite. The internal control system should have forward-looking and pro-active perspectives to anticipate potential and newly emerging risks. The committees should organize face-to-face meetings with management to understand the most pressing internal control issues.
- 6.1.5. The Board should ensure that all necessary control bodies – risk management, compliance, internal control and internal audit – within the company are established with adequate standing, authority and reporting lines.
- 6.1.6. All Board-level committees must ensure adequate flows of information on individual incidents or themes that might indicate an underlying or emerging risk among the committees.

- 6.1.7. The Board, towards supporting the internal control framework, should develop a whistle-blowing policy to enable employees and other stakeholders to report ethical contraventions or potentially illegal actions for prompt investigation and remedial responses. Employees should be protected from possible reprisals and not be at risk of losing their job or suffering any form of retribution as a result of reporting an alleged wrongdoing.

Principle 6.2: The internal audit function should ensure objectivity while consulting with the Board to add value and improve the company's operations, sustainability and resilience.

- 6.2.1. The internal audit function provides independent assurance to the Board as to the effectiveness and efficiency of the company's governance, sustainability, resilience, risk management framework and internal control system. The Internal Auditor's authority, composition, remuneration, annual budget, working procedures and other relevant matters are regulated in a separate internal audit charter approved by the Audit Committee.
- 6.2.2. The Head of Internal Audit should directly report to the Audit Committee or the Board. The head shall be a senior executive of the organization, but not part of the management team. The appointment and dismissal of the Head of Internal Audit shall be approved by the Audit Committee.
- 6.2.3. The Audit Committee should receive results of the annual risk assessment, internal audit reports, results of quality assessment and improvement plans of the Internal Audit Department, updates on key audit issues, extensions on audit resolutions and provide necessary guidance.

Principle 6.3: The Board should ensure the establishment of a compliance function with sufficient scope and authority.

- 6.3.1. The company should have a compliance function that ensures proper compliance with all applicable external laws and regulations as well as internal policies. The compliance function shall monitor activities of the company and its employees to ensure compliance and report to key executives and the Board on a regular basis.
- 6.3.2. For optimal performance of the compliance unit, its independence should be reinforced through a direct reporting line to the Board. The Head of Compliance should have the necessary standing and authority within the company, with direct and unfiltered access to the Board or a related committee (Risk Management Committee, Audit Committee). The Board or its related committees should receive periodic updates from the compliance function.
- 6.3.3. The Head of Compliance should advise key executives and the Board on applicable laws, rules and standards. This includes keeping informed on developments in the area, educate staff on compliance issues, identify, document, assess, measure, monitor and report compliance risks associated with the company's business activities.

Principle 6.4: The Board should oversee enterprise-wide risk management efforts and ensure risk-informed strategic decisions are within the company's risk appetite.

- 6.4.1. The Board should regularly monitor implementation of the company's risk management strategy and discuss business risks, management's assessment of internal risk management and control systems, and any significant changes to such systems. The Board should ensure its meetings have sufficient time is devoted to discussing risk-management strategy,

including material social and environmental risks, activities and outcomes.

- 6.4.2. The Board should set risk appetite and tolerance limits for the company's strategy. The Board should ensure that company's risk management framework is reviewed at least annually. The Audit Committee should receive a report from the internal audit function on the effectiveness of the risk management framework on an annual basis.
- 6.4.3. The Board should develop and publish a risk management policy with a clear risk management framework and structure. This framework should incorporate a "Three Lines model" concept,⁶ with clear segregation of duties among operations, risk management, and internal audit functions.

Principle 6.5: The Board should ensure that the company establishes a cybersecurity, digital security, and Artificial Intelligence risk management framework.

- 6.5.1. The Board should have the capacity to understand cybersecurity, digital security, and Artificial Intelligence risks and their associated legal implications. It is the Board's responsibility to ensure implementation of robust cybersecurity measures to safeguard the company's data and protect stakeholders' privacy. When necessary, the Board should engage independent cybersecurity experts to provide in-depth monitoring and guidance on this critical issue.
- 6.5.2. Cybersecurity, digital security, and Artificial Intelligence risks should be tackled as part of enterprise-wide risk management rather than separate issues. Adequate time should be set aside on the Board agenda to ensure satisfactory protection against these evolving risks. The Board should approve the company's

⁶ <https://www.theiia.org/globalassets/documents/resources/the-iias-three-lines-model-an-update-of-the-three-lines-of-defense-july-2020/three-lines-model-updated-english.pdf>

strategy on identification and mitigation of cybersecurity, digital security, and Artificial Intelligence risks, including the transfer of risks through insurance.

- 6.5.3. The Board should seek regular reports and updates from the Internal Auditor(s) on the company's cybersecurity, digital security, and Artificial Intelligence functions.

Principle 6.6: Regarding the External Auditor, the Board should establish criteria for its selection, evaluation of its work and establish procedures to follow-up on its recommendations.

- 6.6.1. The External Auditor will be selected by the AGM. The Audit Committee should report to the Board and the AGM with respect to selection of the External Auditor, engagement fees and overall terms of service to be provided.
- 6.6.2. The Audit Committee should determine and oversee the audit quality indicators (External Auditor's compliance with independence requirements, years of audit experience and industry specialization, attrition rate) and oversee the work of External Auditor and the effectiveness of the audit process. The committee should review the company's External Auditor policies (selection, rotation, performance assessment) and report to the Board on recommendations for any modification of such policies.
- 6.6.3. The External Auditor should be independent, well-qualified to carry out its duties and free of conflicts of interest. It should only provide an audit opinion and refrain from providing any other non-audit services to the company. Financial statements should be audited in accordance with International Standards on Auditing (ISA).
- 6.6.4. The company should disclose all fees payable to the External Auditor, including for audit and non-audit services. The Audit Committee should ensure that the amount of non-audit fees,

if any, does not exceed the amount of fees paid for provision of external audit services.

Principle 6.7: Risk management and internal control systems should consider material sustainability risks and opportunities.

- 6.7.1. Climate, E&S risks and opportunities should be incorporated into internal control policies and procedures, such as revising the procurement policy to ensure E&S and climate-related risks and opportunities across the company's operations and value chain are captured adequately.
- 6.7.2. Company employees should be trained on industry climate-related and E&S issues for awareness and compliance with emerging internal control procedures relevant to E&S risks and opportunities in their daily work.
- 6.7.3. Climate-related and E&S internal control procedures should be extended to contractors, subcontractors, third parties, suppliers, supply chain workers, and value chains as relevant.
- 6.7.4. The Audit Committee monitors corrective action on internal controls for the company and related stakeholders (contractors, subcontractors, third parties, supply chain, supply chain workers, and value chains, as relevant) for climate-related and E&S control deficiencies identified in internal audit reports.
- 6.7.5. Internal audits include periodic audits of climate-related data, risk register, policies, procedures and controls. Internal audits review key climate-related and E&S information and data, such as information disclosed to capital markets, for accuracy and verifiability.

Section 3: Disclosure and Transparency

PRINCIPLE 7: STRENGTHENING COMPANY DISCLOSURE PRACTICES, INCLUDING SUSTAINABILITY DISCLOSURE

The Board should ensure effective communication with shareholders, investors, regulators and the public by implementing a transparent and coherent disclosure policy.

Principle 7.1: The Board should establish principles and policies for disclosure of information to shareholders, other stakeholders and oversee their enforcement.

- 7.1.1. The Board's establishment and/or adoption of a disclosure policy will ensure all relevant information on company governance, operations, strategy and performance is disclosed accurately, in full, in time, and be available to shareholders and other stakeholders simultaneously in accordance with applicable laws and regulations. In particular, the company should make a full, fair, accurate and timely disclosures of every material fact or event that occurs, particularly in the acquisition or disposal of significant assets, which could adversely affect the viability or interests of its shareholders and other stakeholders.
- 7.1.2. The Board should ensure the information disclosure system is optimized to follow the disclosure policy. The company's disclosuresystemshouldguaranteeequalaccesstoinformation for shareholders, investors and other stakeholders and not allow for any abuse of internal information or insider trading.

- 7.1.3. The company should have a dedicated investor relations or a similar function, responsible for overseeing external communications and statutory filings.

Principle 7.2: The Board should ensure the disclosure of governance policies and practices, including statements of compliance or explanations on the application of the Corporate Governance Code.

- 7.2.1. The company should disclose updated and relevant information about corporate governance structures, policies and practices on its website and in annual reports.
- 7.2.2. The Board should ensure disclosure of company compliance with this Viet Nam Corporate Governance Code.
- 7.2.3. The extent of compliance with this code and the timeline through which the code is implemented should be disclosed in the Corporate Governance Report section in the annual report and on the company's website.
- 7.2.4. If the company has not complied with this code, the Board should provide an explanation for departing from the provision.
- 7.2.5. In the case of non-compliance with this code, a detailed company roadmap to comply with this code should be disclosed in the annual report.

Principle 7.3: The Board should ensure disclosure on sustainability and resilience.

- 7.3.1. The Board should ensure the company discloses material information on any significant E&S and climate-change risks, opportunities, impacts and its approach to E&S and climate-related risk management. This information should be prepared in accordance with high-quality, understandable, enforceable and internationally recognized standards that facilitate the comparability of sustainability-related disclosure across

companies and markets, such as standards issued by the International Integrated Reporting Council (IIRC), the Global Reporting Initiative (GRI) or International Sustainability Standards Board (ISSB), and should be validated by the internal audit or an external independent auditor.

- 7.3.2. The Board should ensure that the company discloses consistent and comparable information on E&S practices, including retrospective material information, current performance results and future goals that are important to investors and stakeholders.
- 7.3.3. The Board should confirm disclosure processes to determine E&S and climate-related risks and opportunities material for the company depending on its location, industry sector, business model and environment.
- 7.3.4. The Board should check for the integration of ESG factors in appropriate governance policies and processes to monitor the relevance and reliability of ESG and climate-related information, ensuring that the presentation of information is complete, relevant and comparable.
- 7.3.5. The Board should establish internal and external assurance mechanisms to verify the quality of disclosed data on sustainability and resilience.
- 7.3.6. The Board should confirm that sustainability-related information is linked to the corporate objectives, strategy, governance and performance of the company to promote its long-term success.
- 7.3.7. The Board should ensure the disclosure of company's efforts (policy, strategy and management systems) to maximize the benefits and minimize the costs of E&S impacts on its operations and value chains, with a focus on company-identified material issues.

- 7.3.8. The Board should confirm disclosure of information regarding the company's supply chain sustainability and compliance with ethical practices. This includes compliance with labor laws and environmental regulations.
- 7.3.9. The Board should ensure that disclosure includes an analysis of the company's performance on each of the material ESG issues. The analysis should include a measure of annual progression results, with key performance indicators for planned targets. The analysis should also address the impact of ESG factors on the operational and financial performance of the company.
- 7.3.10. The Board should determine disclosure of the company's stakeholder engagement strategies. This includes how the company identifies and engages with key stakeholders, such as employees, customers, suppliers and the community.

Principle 7.4: Any form of conflict of interest between the company and directors, key executives, and other controlling parties should be prevented. To avoid conflicts of interest, adequate measures and disclosures are required. The Board should ensure disclosure of material information on related-party transactions, capital structures, group structures and share ownerships to assure the company is run with due regard to the interests of all its investors.

- 7.4.1. The Board should develop and disclose a related-party transactions policy which includes a robust process for reviewing, approving, and monitoring related-party transactions and preventing any inherent conflicts of interest.
- 7.4.2. The Board should ensure the full disclosure of all related-party transactions and disclose that the terms of such transactions are at an arm's length. Disclosed information includes the nature of the related-party relationship and the nature, value and number of transactions with related parties, grouped as appropriate.

- 7.4.3. The Board should adopt a policy requiring all directors and key executives to disclose/report to the company any dealings in company shares within three business days prior to and after the transaction with the transaction execution period not exceeding 30 days.
- 7.4.4. Company groups with complex structures that involve several layers of subsidiaries, including across different sectors and jurisdictions, may comprise pyramid and/or cross-shareholdings ownership structures that may limit the ability of minor shareholders and subsidiary companies to influence corporate policies and understand the risks involved. Therefore, subsidiary companies and minor shareholders may risk having their interests manipulated by controlling shareholders.

The Board should ensure the disclosure of ownership/capital structures, group structures and control arrangements is stated in the annual report to allow shareholders, debtholders, and potential investors to make informed decisions. Also, disclosures should reveal direct and indirect ownerships of major shareholders, insider shareholders and key executives of the company.

Principle 7.5: The Board should ensure the disclosure of the reasonably foreseeable company material risks to fully inform investors and other stakeholders.

- 7.5.1. The Board should ensure disclosure of how it exercises its oversight of responsibilities for managing risks, specifying the types and degree of risk the company is willing to accept in pursuit of its goals.
- 7.5.2. This disclosure should not be limited to revealing the material risk, but also the system for monitoring and managing risk, both *ex-ante* and *ex-post*, including the nature and effectiveness of related due diligence processes.

- 7.5.3. The Board should ensure disclosure of regular internal audits and updates on cybersecurity policies and incidents.
- 7.5.4. It is incumbent upon the Board to disclose how it monitors the company capital structure and capacity in different scenarios, including those with low probability, but high impacts.
- 7.5.5. The Board should assess and make statements on whether the company's capital structure is compatible with its strategic goals and associated risk appetite to ensure it is resilient to different scenarios.
- 7.5.6. The timely disclosure of material information on corporate bonds or other debt contracts should be ensured by the Board, including the impact of material risks related to a covenant breach and the likelihood of its occurrence, in accordance with applicable standards to allow investors to understand a company's business risks.
- 7.5.7. The Board of Directors should disclose how it manages risks related to the independence of the external auditor, and ensure the disclosure of whether fees for non-audit services are higher than audit service fees.
- 7.5.8. The Board should ensure the disclosure of the company's crisis management policies and practices. This includes preparedness for natural disasters, economic downturns, and other significant disruptions.

Principle 7.6: Remuneration of Board members and key executives should be disclosed by the Board to publicly inform shareholders with regards to remuneration, performance and value creation.

- 7.6.1. In the company's annual report, the Board should disclose the policy and criteria for setting remuneration, as well as names, amounts and breakdowns of remuneration of:
- i. Each individual director, member of the Supervisory Board (if applicable) and the CEO;
 - ii. Key executives.

- 7.6.2. In addition, the Board should ensure that the company's annual report discloses other payments and benefits provided by the company and its subsidiaries to directors and key executives, whether for holding directorship positions or fulfilling other committed responsibilities. Additionally, the report should include detailed information regarding employee share schemes.

The disclosure of remuneration, other payments and benefits should be specified in currency amounts for all forms and kinds.

- 7.6.3. The Board should ensure disclosure of the directors' remuneration policy that reflects the duties and responsibilities of each individual. The remuneration policy for the CEO and key executives should be linked with the company's short-term and long-term performance.

The policy should align key executive and Board remuneration with the longer-term interests of the company and its shareholders. It should incorporate appropriate incentives that encourage sustainable growth and performance of the company.

Principle 7.7: To promote effective and cost-efficient public access to relevant information, the Board should ensure that stakeholders gain easy and non-discriminatory access to disclosed information through multimedia communication channels.

- 7.7.1. The Board should ensure that relevant company information is published as soon as possible. For this reason, the company's disclosure policy should cover procedures for electronic disclosure.
- 7.7.2. So foreign investors gain access to pertinent company information, the Board should ensure disclosure of relevant information in English language in a timely manner.
- 7.7.3. The company should develop and continuously update an easily accessible and user-friendly corporate website. The Board of a listed company should ensure that all information provided via its website is available in both Vietnamese and English languages.
- 7.7.4. The company should provide opportunities for investors and market analysts to engage and seek additional information regarding its operations. This can be facilitated through open meetings, press conferences and releases, market analyst briefings or other formats permitted by the company, in accordance with applicable legislation and listing rules. Additionally, similar engagement opportunities should be extended to other stakeholders seeking sustainability-related information.

Section 4: Shareholder Rights

PRINCIPLE 8: ESTABLISHING A FRAMEWORK FOR EFFECTIVE EXERCISING OF SHAREHOLDER RIGHTS

The Board should protect the rights and ensure fair treatment for all shareholders, including minor and foreign ones.

Principle 8.1: The Board should establish and disclose policies protecting shareholder rights and oversee their implementation.

- 8.1.1. The company must disclose the shareholder policy and procedures for shareholder rights and investor relations in the company charter and publish it on the company's website.
- 8.1.2. The company should disclose the ultimate beneficial ownership (identifying natural persons and organizations) of 5 percent or more of its shares, including direct ownership and indirect ownership.
- 8.1.3. The Board should supervise management's efforts to maintain relations with company shareholders. The Board should ensure that the company establishes and publishes, on its website, an effective policy for registering shareholder complaints and a mechanism for their effective resolution.
- 8.1.4. In addition to the formal AGM, the chair should seek regular engagement with major shareholders in order to understand their views on governance and performance against the strategy. Committee chairs should also seek engagement with shareholders on significant matters related to their areas of

responsibility. The chair should ensure that the Board has a clear understanding of the views of shareholders.

- 8.1.5. Investors are increasingly considering disclosures on how companies assess, identify and manage material climate change and other sustainability risks and opportunities, including for human capital management. The investor relations unit should enhance shareholders' engagement by setting up active, efficient and regular communication channels to engage shareholders in exchanging views and gathering feedback on sustainability matters, as well as addressing investors' requests, concerns and complaints related to sustainability matters.

Principle 8.2: The Board should organize an effective AGM.

- 8.2.1. Each shareholder should receive advanced notice, an agenda, as well as accurate, objective, timely and sufficient information for making informed decisions on issues to be decided at the AGM.
- 8.2.2. The Board should send the notice of annual and extraordinary shareholder meetings with sufficient and relevant information and resolutions, at least 28 days before the meeting.
- 8.2.3. The Board should adopt a comprehensive policy with description of shareholders' rights and requirements on the authorities, procedures for preparing, conducting and making decisions at the AGM.
- 8.2.4. All directors should attend general meetings. The Chairs of the Audit, Nomination, Remuneration, Risk Management and other committees should provide complete responses to questions addressed to them.
- 8.2.5. The External Auditor may be questioned by shareholders in relation to its report on the fairness of the financial statements.

The External Auditor should attend and respond to questions at the AGM for this purpose.

- 8.2.6. To encourage shareholder participation in AGM, the Board should adopt a fair, simple, clear, and effective procedure to allow shareholders place items to the agenda of the GMS. Shareholder(s) owning less than 5 percent of the company's voting shares should be provided with the opportunity to send questions and place items on the agenda of shareholders' meetings.
- 8.2.7. Shareholders or a group of shareholders holding from 5 percent of company's voting shares (or a smaller percentage stated in the charter) should be provided with an opportunity to request the Board to call for an Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGM).
- 8.2.8. Shareholders' meetings should be held at a time and place most convenient for shareholders. Also, with the support of technology, the Board must ensure virtual AGM (or hybrid) options are available.
- 8.2.9. In the event of a virtual or hybrid AGM, it is essential to facilitate meaningful discussions between the Board, key executives, and shareholders using tools that ensure smooth broadcasting and interactive participation. Shareholder questions should be visible to all participants during the meeting and documented in the meeting minutes.
- 8.2.10. The company should leverage technology to facilitate:
 - i. Voting, including voting in absentia and/or electronic voting;
 - ii. Remote shareholders' participation and remote voting at the AGM.

Companies should also take necessary steps to ensure that good cyber hygiene practices are in place, including data privacy and security to prevent cyber threats.

- 8.2.11. The Board chairperson should facilitate interactive and substantive discussions between the Board, key executives and shareholders. This will allow shareholders to receive clear and appropriate responses from management and Board members, ensuring transparency. Questions and answers during the meeting should be recorded.
- 8.2.12. Engagement at the meeting should be interactive and include clearly communicated discussions on, among others, the company's financial and non-financial performance as well as the company's long-term strategies and those to respond to climate change and E&S matters. Shareholders should also be provided with sufficient opportunity to pose questions during the AGM and all questions should receive a meaningful response.
- 8.2.13. The minutes of the AGM and EGM should be available on the company website within 24 hours of the meeting. In addition to regulatory requirements, the minutes should include: (1) voting procedures; (2) shareholder questions and answers; (3) matters discussed and resolutions reached; (4) voting results for each agenda item. Voting results should include a breakdown of the approving, dissenting and abstaining votes on the matters raised during the meeting. The Board should ensure to appoint an independent party to verify the validity and control the vote count results at the AGM; (5) a list of directors, key executives, external auditors and shareholders who attended the meeting and (6) dissenting opinions on any agenda item considered significant in the discussion process.
- 8.2.14. For the purpose of nominating Board membership, the Board should provide shareholders with comprehensive profile information of appointed or reappointed candidates regarding their qualifications and objectivity. The qualification information should include age, first date of appointment at the company in the case of a reappointed candidate, relevant experience and education background. The information

regarding objectivity should include independence status and details of any interest, position or relationship that might influence performance, and the directorships at other listed and non-listed companies. The Board should also provide a statement as to whether it supports the appointment or reappointment of a candidate and the rationale.

- 8.2.15. For fully informed shareholder voting on Board remuneration, the Board should provide shareholders with information on remuneration policy and actual total value and forms of remuneration. The information on value and forms of remuneration should include fees and all benefits-in-kind in the case of non-executive directors and salary, bonus and other incentives, besides director fees in the case of executive directors. The equity compensation – including, but not limited to the Employee Stock Ownership Plan (ESOP) – for executive directors and employees should be subject to shareholder approval. The Board should provide a statement as to how remuneration and company performance are linked.
- 8.2.16. Shareholder voting in relevant cases of mergers, acquisitions or takeovers should be articulated and disclosed to ensure shareholders understand their rights and any measures for their protection. The Board should appoint an independent party to evaluate the fairness of the transaction price.
- 8.2.17. Shareholders have the right to select, appoint or approve the External Auditor. In case the shareholders authorizing the Board to select the External Auditor, a list of auditors proposed for selection or re-appointment must be clearly identified for shareholders' approval at the AGM.

Principle 8.3: The Board should develop and implement a fair and consistent dividend policy.

- 8.3.1. The Board should adopt a clear and transparent dividend policy, including dividend payment schemes as ratios or amounts per share, and a dividend payment process. Shareholders should be given full information on conditions for dividend distribution and payout procedures, with no obstacles for shareholders to obtain dividends.
- 8.3.2. Dividends should be paid within 30 days after adoption of the relevant resolution. In case the company had a resolution to pay script dividends, they should be paid within 60 days.
- 8.3.3. The company is responsible for paying all declared dividends. Accordingly, the Board shall be liable to its shareholders for any failure to discharge this duty, pursuant to the applicable legislation.
- 8.3.4. The Board should disclose the dividend policy via the company's website.

Principle 8.4: All shareholders should be treated equally.

- 8.4.1. All shareholders' rights shall be recognized, respected and protected by the Board. In particular, minority shareholders shall be protected from any abuse by controlling or significant shareholders, holding shares directly or indirectly, who may control or significantly influence company decisions.
- 8.4.2. Shareholder voting shall be on a 'one share, one vote' basis. All rights pertaining to each class of shares shall be publicly disclosed.
- 8.4.3. Foreign and domestic shareholders shall be encouraged to participate and vote at the AGM. Impediments to cross border voting at the AGM shall be eliminated. AGM materials – including documents, resolutions and minutes – shall be

provided in Vietnamese and English languages to enable full participation and translators should be provided at meetings, if necessary.

Principle 8.5: Related-party transactions should be approved and conducted in a manner that ensures proper management of conflicts of interest and protects the interests of the company and its shareholders.

- 8.5.1. Related-party transactions should be approved and conducted in a manner that ensures proper management of conflicts of interest and protects the interests of the company and its shareholders.
- 8.5.2. Members of the Board and key executives should be required to disclose to the Board whether they, directly, indirectly or on behalf of third parties, from outside or within a group company, have a material interest in any transaction or matter directly affecting the corporation. Board members must not vote on transactions in which they have an interest.
- 8.5.3. The company should issue a written policy on related-party transactions, approved by the Board and published on the company's website. This policy should incorporate as a minimum the following elements:
 - i. Policy objective;
 - ii. Definitions;
 - iii. Policy writer;
 - iv. Applicability of the policy;
 - v. Identification of related parties and related-party transactions, including thresholds and disclosure requirements;
 - vi. Notification, accountabilities and processes;
 - vii. Review and (dis)approval processes;

- viii. Monitoring of related-party transactions;
 - ix. Transparency, disclosure, and reporting of related-party transactions;
 - x. Publication and promotion of the policy.
- 8.5.4. Either the Audit Committee or a committee of independent, non-conflicted directors has responsibility to support the Board in establishment and implementation of the related-party policy. The committee has responsibility to review, (dis) approve related-party transactions and closely monitor them with support from the internal audit function and External Auditor who provide related-party transaction assurance.
- 8.5.5. In the case of related-party transactions that are large in scale or could shape the company's strategic direction or capital structure, shareholders should have the right to approve them. The Board should submit the transaction for shareholder approval and disclose the following information (before concluding the transaction and in the company's annual report):
- i. The identity of ultimate beneficiaries, including any controlling owner and any party affiliated with the controlling owner with any direct or indirect ownership interest in the company;
 - ii. Other businesses in which the controlling shareholder has a significant interest;
 - iii. Shareholder agreements (such as commitments to related-party payments such as license fees, service agreements and loans).

Section 5: Sustainability and Roles of Stakeholder Engagement

PRINCIPLE 9: SUSTAINABILITY AND BUILDING EFFECTIVE STAKEHOLDER ENGAGEMENT

The Board should consider and respect the interests of all stakeholders and parties impacted by the company's operations.

Principle 9.1: The Board must consider material sustainability risks and opportunities when fulfilling its key functions in monitoring governance, disclosure, strategy, performance, risk management and internal control systems, including green transition and climate-related physical risks.

- 9.1.1. The Board should ensure that the company adopts a policy or builds an embedded chapter in the company's corporate governance policy that addresses governance of and commitment to climate change and E&S matters.
- 9.1.2. In the annual report, the Board should provide statements about how significantly climate change may impact the company's risks and opportunities as well as current and future activities. The Board should also report on how it performs its oversight of climate-related and E&S matters.
- 9.1.3. Climate-related and E&S risks and opportunities should be recurring Board agenda items. The Board should monitor the company strategy, business model and financial planning

in short-, medium- and long-terms, including broad and integrated consideration of ESG factors.

- 9.1.4. The Board should ensure that the monitoring of policies and activities of materiality risk identification as well as assessments of its climate-related and E&S issues are conducted. The Board should monitor whether climate-related and E&S risks are integrated into the company's overall risk management framework and if risk adaptation measures are implemented.

Principle 9.2: The company's governance framework should ensure that effective governance and internal controls are in place to assure that sustainability is approached by the Board and management.

- 9.2.1. The Board should consider establishing a separate committee responsible for sustainability, or integrating the function of sustainability into a present committee to take charge of overseeing climate-related and E&S risks and opportunities. The committee should be composed of a majority of non-executive directors, including the Chair. In the case of a small company, a Board member should be designated by the Board to take charge of overseeing climate-related risks and opportunities.
- 9.2.2. The Board and key executives should stay abreast with and understand sustainability issues relevant to the company and its business through continuous training on general and sector-specific E&S and climate-related risks and opportunities.
- 9.2.3. To ensure the company effectively achieves sustainability-related goals or targets, quantifiable sustainability targets and metrics should be established and monitored by governance and internal controls in place.
- 9.2.4. The Board and committees should leverage the internal control system, with sufficient three lines within the company,

to monitor climate-related and ESG targets and metrics for internal assurance on sustainability aspects.

- 9.2.5. Besides internal assurance, to fulfill the duty to review and approve the sustainability report, the Board should oversee the level of assurance delivered by independent, objective and competent third-party assessors in verifying that the company's disclosure of sustainability information is within reasonable and appropriate scope and limits.
- 9.2.6. The Board, Sustainability, Risk Management or other specialized committees should oversee that management conducts an annual scenario analysis to evaluate the company's resilience in low-carbon emission demanding scenarios.
- 9.2.7. The Board should ensure that management:
- i. Develops E&S management systems with a responsible unit or division to ensure climate-related and E&S activities are highly integrated, effective and efficient to support strategic business objectives and develop controls to support these activities;
 - ii. Assigns required resources;
 - iii. Establishes that budget is in place to identify and manage climate-related and E&S risks and opportunities, including reductions of greenhouse gas emissions, to achieve short- and long-term sustainability targets and goals;
 - iv. Takes corrective action on climate-related and E&S deficiencies in time;
 - v. Tracks progress in relation to previously set targets.

Principle 9.3: The Board should ensure the company sets up dialogue channels and activities to engage internal and external stakeholders to exchange views and gather feedback on sustainability matters.

- 9.3.1. In addition to engaging with shareholders, the views and feedback of all other external and internal stakeholders on climate-related and E&S matters are helpful in informing management's decision-making process and building trust in a long-term business strategy. Effective engagement also helps build stakeholder loyalty to the company and attract a talented workforce. Active, effective and regular engagement between the company and its shareholders and stakeholders allows for exchanges of views on sustainability matters as relevant for the company's business strategy.
- 9.3.2. Standard channels should be set up, including passive (email, phone contacts, information platforms) and active (complaints/service channels, seminars, press conferences, consultation sessions) ones, to encourage stakeholder participation in sharing views and feedback on sustainability matters.
- 9.3.3. The process to address and respond to stakeholders' concerns or complaints on ESG issues needs to be transparent to illustrate past, present or planned action.
- 9.3.4. The Board should establish and oversee a mechanism and easily accessible communication channels for employees, customers, suppliers and other stakeholders to formally report questions and complaints.
- 9.3.5. The Board should adopt a transparent and publicly accessible communications procedure which allows for: (i) receiving and registering external communications from external stakeholders, (ii) assessing issues raised and determining responses and (iii) providing and documenting responses, including approaches to address concerns or complaints, if any.

Principle 9.4: To ensure the company is financially resilient in different scenarios, the Board should assess whether the company's capital structure is compatible with its strategic goals and associated risk appetite.

- 9.4.1. Management and Board members are best placed to decide if the capital structure of a company is compatible with the strategic goals and its associated risk appetite, within existing restrictions established by shareholders. The Board should monitor the capital structure and capital sufficiency with due consideration to different scenarios, including those with low probability, but high impact.
- 9.4.2. The roles of the Board in monitoring capital, the debt structure and repayment capacity, and capital adequacy should be carried out on an annual basis and clearly reported in the annual report.

Principle 9.5: The Board should ensure any established policies take into consideration the rights, duties and interests of stakeholders to encourage active co-operation between the company, shareholders and stakeholders in creating company value, quality jobs, sustainability and resilience.

- 9.5.1. It is important to recognize that the contributions of stakeholders constitute a valuable resource for building competitive and profitable business. The Board should monitor policies and processes in place to foster value-creating co-operation among stakeholders for the long-term interests of the company.
- 9.5.2. The Board should ensure there is a formal stakeholder identification process and that company stakeholders include the employees, creditors, customers or clients, suppliers, local communities and key non-governmental organizations. The Board should ensure the company adopts a stakeholders

matrix to define key stakeholders based on interest and influence, and apply priority policies and approaches effectively.

- 9.5.3. The Board should ensure that the company respects the legitimate interests and rights of stakeholders as established by law or contractual commitments. The Board should set up high expectations for stakeholder interactions and demonstrate the commitment to stakeholder engagement in the code of conduct.
- 9.5.4. As a priority, the Board should ensure that the company adopts employee policies and programs – in particular on safety, welfare and development – so company employees are able to actively contribute to the achievement of company objectives and participate in its governance.
- 9.5.5. The Board should ensure that the company adopts and enforces a strict anti-corruption and antibribery policy in its code of conduct.
- 9.5.6. To address climate-related and E&S matters and risks, the role and co-operation of suppliers and contractors are crucial. The Board should ensure that company's climate-related and E&S requirements are incorporated into selection procedures and criteria, and requirements for suppliers and contractors. These requirements should be transparent to shareholders and the public.

List of References

1. ASEAN Corporate Governance Scorecard – ACMF 2024, at <https://www.theacmf.org/initiatives/corporate-governance/-2024-asean-corporate-governance-scorecard>
2. Beyond the Balance Sheet - IFC Toolkit for Disclosure and Transparency” – IFC, at <https://www.ifcbeyondthebalancesheet.org/>
3. Corporate Governance Codes of Philippines, Singapore, Thailand, Malaysia, Brazil, The Netherlands, Mauritius, Australia, France and United Kingdom
4. G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023 – OECD, at https://www.oecd.org/en/publications/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_60836fcb.html
5. ICGN Global Governance Principles 2021 – ICGN, at <https://www.icgn.org/global-governance-principles>
6. IFC Climate Governance Progression Matrix – IFC 2023, at <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2023-delta/climate-governance-matrix-may2023.pdf>
7. IFC ESG Guidebook – IFC 2021, at <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/ifc-esg-guidebook.pdf>
8. IFC’s Handbook: “The Corporate Secretary: The Governance Professional” - IFC, at <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2016/the-corporate-secretary-the-governance-professional>
9. SSC/IFC Corporate Governance Manuals - IFC and SSC 2025, at https://ssc.gov.vn/webcenter/portal/ubck/pages_r/l/chitit?dDocName=APPSSCGOVVN1620153398
10. The European Corporate Governance Institute (ECGI)’s Corporate Governance by Country database, at <https://ecgi.global/content/codes>

Annex

MAPPING WITH CURRENT LAWS AND REGULATIONS ON CORPORATE GOVERNANCE FOR PUBLIC AND LISTED COMPANIES

This Annex is prepared to help public and listed companies to make references between a specific principle/sub-principle of the Code and the current related laws and regulations applicable for Vietnamese public and listed companies (excluding financial institutions that are applied by specific laws on credit institutions and related financial institutions regulations).

The following abbreviations are used in the Annex:

LOE: Law on Enterprises 2020

D155: Decree No. 155/2020/NĐ-CP

C96: Circular No. 96/2020/TT-BTC

C116: Circular No. 116/2020/TT-BTC

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
SECTION 1: THE RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS		
PRINCIPLE 1: ESTABLISHING CLEAR ROLES, RESPONSIBILITIES AND COMMITMENT OF THE BOARD		
1.1	The Board should clearly define and disclose the full scope of its roles, responsibilities and accountabilities.	D155, Article 278 C96, Article 7 C116, Article 5
1.2	The Board should review and guide corporate strategy, vision and mission, including major strategic plans, annual budgets and business plans, set performance objectives, monitor implementation and corporate performance, oversee major capital expenditures, acquisitions and divestitures. The Board is responsible for disclosing how this was realized.	LOE, Article 153 D155, Article 278, 280 C96, Annex IV
1.3	The Board should review and assess major risks facing the company and management’s policies and procedures to monitor and control such risks. The Board is responsible for disclosing how this was realized.	LOE, Article 153. D155, Article 284 C96, Annex IV
1.4	Board members should act on a fully informed basis, in good faith, with due diligence and care, and in the best interests of the company and shareholders, while taking into account other stakeholders.	LOE, Article 165 D155, Article 277, 278 C116, Annex I, Article 47, 48
1.5	Board members should perform their duties with loyalty, in good faith and in the best interests of the company and all shareholders, while avoiding potential or actual conflicts of interest.	LOE, Article 165 D155, Article 277, 278, 291 C116, Annex I

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
1.6	The Board and key executives must promote good corporate governance practices within the company and monitor their effectiveness at all times. The Board is responsible for disclosing how this was achieved.	LOE, Article 138 C155, Article 270, 278
1.7	The Board should select, compensate, monitor and, when necessary, replace directors and key executives through a succession planning program. The Board has responsibility to disclose how this was actioned.	
1.8	The Board should monitor and address potential conflicts of interest related to management, Board members and shareholders, including misuse of corporate assets and abuse in related-party transactions.	C155, Article 278;
PRINCIPLE 2: ESTABLISHING A COMPETENT, PROFESSIONAL, INDEPENDENT, AND BALANCED BOARD		
2.1	The Board members should possess a diversified and broad range of views, knowledge, experience, expertise, skills and competencies, sufficient to provide effective stewardship and oversight of the company.	LOE, Article 115 D155, Article 276

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
2.2	The Board should be composed of non-executive directors who possess the necessary qualifications to effectively participate and help secure objective, independent judgment on corporate affairs and substantiate proper checks and balances. Information about non-executive directors should be specifically disclosed in annual and corporate governance reports.	D155, Article 276 C116, Annex I, Article 26
2.3	To promote Board independence and governance system integrity and completeness, the Board should be comprised of at least one-third independent directors, who are clearly identified and disclosed in annual and corporate governance reports.	LOE, Article 155 D155, Article 276, 282
2.4	Board independent directors should each serve for a maximum cumulative term of 10 years.	LOE, Article 154, 155
2.5	Formal mechanisms should be established to ensure independent views and perspectives of the Board. A cooling-off period is required for a retiring CEO, independent chairperson or lead independent director.	D155, Article 275
PRINCIPLE 3: ESTABLISHING BOARD COMMITTEES		
3.1	The Board should set up an Audit Committee and ensure it has adequate resources and authority. The Audit Committee should ensure that proper internal controls are maintained and the company is compliant with all relevant laws and regulations.	LOE, Article 137, 161 D155, Article 282 & 283 C116, Annex V

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
3.2	The Board should establish a competent Risk Management Committee to ensure that the risks inherent to the company's business activities are properly managed.	C116, Annex I
3.3	The Board should establish a Nomination and Remuneration Committee to strengthen the effectiveness of the company's corporate governance framework and ensure its nomination and remuneration policies and practices support the successful appointment, development and retention of talented directors and managers.	C116, Article 31, Annex I
PRINCIPLE 4: ENSURING BOARD EFFECTIVENESS		
4.1	The Board should ensure that it has the policies, processes, time and resources it needs in order to function effectively and efficiently under fully informed conditions.	LOE, Article 159
4.2	The Board should appoint a professionally qualified Corporate Secretary who is directly accountable to the Board on all matters relating to the proper functioning of the Board. Both the appointment and removal of the Corporate Secretary should be approved by the Board.	LOE, Article 156 D155, Article 281

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
4.3	The Board should conduct an annual assessment of its performance, including of the chairperson, individual members, committees, the whole board and the CEO (for the case he/she is not a board member). The Board is responsible for disclosing how this assessment was conducted. At least every three years, the assessment should be supported by an external facilitator.	LOE, Article 139 D155, Article 280 & 284 C116, Annex IV
4.4	The company should adopt, in its Board and corporate governance charters, a continuing capacity development program for directors. The Board is responsible for disclosing how this was achieved.	D155, Article 278 C96, Annex IV
4.5	The Board should fairly align key executives' and directors' remuneration with the risk appetite and longer-term interests of the company and its shareholders, commensurate with their roles and responsibilities. The Board is responsible for disclosing how this was done.	C116, Article 28, Annex I
PRINCIPLE 5: ESTABLISHING AND MAINTAINING AN ETHICAL CORPORATE CULTURE		
5.1	The Board should embody high standards of business ethics and oversee the implementation of a code of conduct that engenders a corporate culture of integrity, transparency and fairness.	
5.2	The Board should ensure the efficient implementation and monitoring of compliance with the code of conduct and internal policies. The Board is responsible for disclosing how this was achieved.	D155, Article 278

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
5.3	The Board is the focal point and collectively bears accountability for implementation of the code of conduct for the company's long-term success and delivery of sustainable value to its stakeholders.	D155, Article 277, 278
SECTION 2: CONTROL ENVIRONMENT		
PRINCIPLE 6: ESTABLISHING A SOUND RISK MANAGEMENT AND CONTROL ENVIRONMENT		
6.1	The Board should ensure the integration of strategy, risk and control within the company's internal control system and oversee its effectiveness.	LOE, Article 161 D155, Article 284 C96, Annex IV
6.2	The internal audit function should ensure objectivity while consulting with the Board to add value and improve the company's operations, sustainability and resilience.	NĐ05/2019/NĐ-CP Circular 66/2020/TT-BTC, Article 5, 14, 23
6.3	The Board should ensure the establishment of a compliance function with sufficient scope and authority.	LOE, Article 161 D155, Article 278
6.4	The Board should oversee enterprise-wide risk management efforts and ensure risk-informed strategic decisions are within the company's risk appetite.	LOE, Article 153 Circular 66/2020/TT-BTC, Article 5

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
6.5	The Board should ensure that the company establishes a cybersecurity, digital security, and Artificial Intelligence risk management framework.	Circular 18/2018/TT-NHNN
6.6	Regarding the External Auditor, the Board should establish criteria for its selection, evaluation of its work and establish procedures to follow-up on its recommendations.	LOE, Article 138, 161
6.7	Risk management and internal control systems should consider material sustainability risks and opportunities.	
SECTION 3: DISCLOSURE AND TRANSPARENCY		
PRINCIPLE 7: STRENGTHENING COMPANY DISCLOSURE PRACTICES, INCLUDING SUSTAINABILITY DISCLOSURE		
7.1	The Board should establish principles and policies for disclosure of information to shareholders, other stakeholders and oversee their enforcement.	D155 C116 C96
7.2	The Board should ensure the disclosure of governance policies and practices, including statements of compliance or explanations on the application of the Corporate Governance Code.	D155, Article 295, 297 C96
7.3	The Board should ensure disclosure on sustainability and resilience.	

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
7.4	Any form of conflict of interest between the company and directors, key executives, and other controlling parties should be prevented. To avoid conflicts of interest, adequate measures and disclosures are required. The Board should ensure disclosure of material information on related-party transactions, capital structures, group structures and share ownerships to assure the company is run with due regard to the interests of all its investors.	C96, Article 33
7.5	The Board should ensure the disclosure of the reasonably foreseeable company material risks to fully inform investors and other stakeholders.	
7.6	Remuneration of Board members and key executives should be disclosed by the Board to publicly inform shareholders with regards to remuneration, performance and value creation.	
7.7	To promote effective and cost-efficient public access to relevant information, the Board should ensure that stakeholders gain easy and non-discriminatory access to disclosed information through multimedia communication channels.	D155, Article 295

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
SECTION 4: SHAREHOLDER RIGHTS		
PRINCIPLE 8: ESTABLISHING A FRAMEWORK FOR EFFECTIVE EXERCISING OF SHAREHOLDER RIGHTS		
8.1	The Board should establish and disclose policies protecting shareholder rights and oversee their implementation.	C116, Annex I C96, Annex IV
8.2	The Board should organize an effective AGM.	LOE, Article 115, 138 - 153, 163 D155, Article 272, 273 & 274 C116, Article 57 C96, Article 10,11
8.3	The Board should develop and implement a fair and consistent dividend policy.	LOE, Article 117, 135, 136 C116, Annex I, Article 51
8.4	All shareholders should be treated equally.	LOE, Article 115 C116, Annex I C96, Article 10, 11
8.5	Related-party transactions should be approved and conducted in a manner that ensures proper management of conflicts of interest and protects the interests of the company and its shareholders.	LOE, Article 167 D155, Article 291 C116, Annex V, Article 3

Viet Nam Corporate Governance Code 2026		Applicable laws and regulations on corporate governance
Principle	Guidelines	
SECTION 5: SUSTAINABILITY AND ROLES OF STAKEHOLDER ENGAGEMENT		
PRINCIPLE 9: SUSTAINABILITY AND BUILDING EFFECTIVE STAKEHOLDER ENGAGEMENT		
9.1	The Board must consider material sustainability risks and opportunities when fulfilling its key functions in monitoring governance, disclosure, strategy, performance, risk management and internal control systems, including green transition and climate-related physical risks.	C96, Annex IV
9.2	The company’s governance framework should ensure that effective governance and internal controls are in place to assure that sustainability is approached by the Board and management.	C96, LOE, NĐ 155
9.3	The Board should ensure the company sets up dialogue channels and activities to engage internal and external stakeholders to exchange views and gather feedback on sustainability matters.	C96, LOE, D155
9.4	To ensure the company is financially resilient in different scenarios, the Board should assess whether the company’s capital structure is compatible with its strategic goals and associated risk appetite.	C96, Annex IV
9.5	The Board should ensure any established policies take into consideration the rights, duties and interests of stakeholders to encourage active co-operation between the company, shareholders and stakeholders in creating company value, quality jobs, sustainability and resilience.	D155, Article 294 C96, Annex IV

Contacts

State Securities Commission of Viet Nam

164 Tran Quang Khai, Hoan Kiem ward, Ha Noi, Viet Nam

Tel: +84 243 934 0750 | Fax: +84 243 934 0740 | www.ssc.gov.vn

Viet Nam Stock Exchange - VNX

2 Phan Chu Trinh, Hoan Kiem ward, Ha Noi, Viet Nam

Tel: (84-24) 39412626 | Fax: (84-24) 39347818 | www.vnx.vn

HaNoi Stock Exchange

2 Phan Chu Trinh, Hoan Kiem ward, Ha Noi, Viet Nam

Tel: +84 243 941 2626 | Fax: +84 243 934 7818 | www.hnx.vn

HoChiMinh Stock Exchange

16 Vo Van Kiet, Ben Thanh ward, Ho Chi Minh City, Viet Nam

Tel: +84 283 821 7713 | Fax: +84 283 821 7452 | www.hsx.vn