

Thu nhập HĐQT khủng, cổ đông chịu thiệt

Theo VAFI, các doanh nghiệp cần công bố công khai chi tiết các khoản tiền lương, thưởng của từng thành viên HĐQT, Ban điều hành, Ban kiểm soát để ĐHCĐ phê duyệt.

Theo VAFI, các doanh nghiệp cần công bố công khai chi tiết các khoản tiền lương, thưởng của từng thành viên HĐQT, Ban điều hành, Ban kiểm soát để ĐHCĐ phê duyệt.

Thông thường, vấn đề nóng nhất trong mùa ĐHCĐ là những chất vấn của cổ đông với HĐQT doanh nghiệp về tình hình hoạt động, chỉ tiêu lợi nhuận, tỷ lệ chi trả cổ tức và một vấn đề tương đối nhạy cảm nhưng không thể thiếu là thu nhập của lãnh đạo doanh nghiệp.

Thu nhập khủng
Theo biên bản ĐHCĐ của CTCP Cơ điện lạnh (REE), tổng thù lao của HĐQT và Ban kiểm soát của doanh nghiệp này trong năm 2013 là 4,88 tỷ đồng. Số tiền này được tính toán dựa theo công thức: lợi nhuận sau thuế (975,75 tỷ đồng) x 0,5%. Bên cạnh đó, với việc lợi nhuận năm 2013 vượt kế hoạch để xét thưởng hơn 174,5 tỷ đồng, bà Nguyễn Thị Mai Thanh (Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng giám đốc) và các giám đốc điều hành REE sẽ được thưởng một khoản tương đương hơn 52,3 tỷ đồng (tương đương 30% phần lợi nhuận vượt kế hoạch năm 2013).
Cũng tại ĐHCĐ năm 2014, HĐQT của REE đã đề xuất mức thù lao trong năm 2014: Ngoài mức thù lao chính hơn 3,2 tỷ đồng cho HĐQT và Ban kiểm soát, REE còn đề xuất chính sách khen thưởng khủng cho tổng giám đốc và các giám đốc điều hành sản xuất kinh doanh. Cụ thể, nhóm đối tượng này sẽ được thưởng thêm khoản tiền thưởng tương đương 15% phần lợi nhuận sau thuế vượt so với lợi nhuận thực tế thực hiện năm 2013 (có loại trừ ảnh hưởng từ chênh lệch tỷ giá của PPC) đối với hoạt động đầu tư và bất động sản và 30% đối với Reeme và Reetech. Phần thưởng này (nếu có) sẽ được công ty hạch toán vào chi phí nhân viên trong báo cáo tài chính năm 2014 và được cơ quan kiểm toán độc lập xác nhận.

Việc REE chi trả thù lao và thưởng khủng cho lãnh đạo là điều có thể chấp nhận được, bởi doanh nghiệp này liên tục kinh doanh hiệu quả, vốn chủ sở hữu, lợi nhuận sau thuế liên tục tăng và điều quan trọng là mức chi trả này được cổ đông thông qua.

Tuy nhiên, trên thực tế vẫn có nhiều doanh nghiệp làm ăn không hiệu quả nhưng thu nhập của lãnh đạo vẫn cao chót vót khiến cổ đông của doanh nghiệp bức xúc. Đơn cử là trường hợp của CTCP Vinacafe Biên Hòa (VCF).

Theo BCTC năm 2013, doanh thu của VCF đạt gần 2.300 tỷ đồng (tăng 9%) nhưng lợi nhuận sau thuế giảm chỉ còn 260 tỷ đồng (giảm 13%). Dù lợi nhuận sụt giảm nhưng HĐQT của doanh nghiệp này dự định trình lên ĐHCĐ kế hoạch thù lao cho HĐQT và Ban kiểm soát mức chi năm 2014 là 4,3 tỷ đồng, trong đó riêng vị trí Chủ tịch HĐQT chuyên trách nhận 1,8 tỷ đồng (tương đương 150 triệu đồng/tháng).

Được biết, trong năm 2013, ông Phạm Quang Vũ, thành viên HĐQT chuyên trách, giữ chức vụ Phó Chủ tịch HĐQT đến ngày 10-4 và tiếp tục ngồi ghế Chủ tịch HĐQT trong thời gian còn lại và đã nhận mức thù lao gần 1,4 tỷ đồng trong năm 2013.

Cần có quy định kiểm soát
Có thể thấy rằng, việc trả lương cho lãnh đạo doanh nghiệp vẫn đang tồn tại rất nhiều bất cập. Nguyên nhân là những quy định hiện hành đã trao cho HĐQT quá nhiều quyền hành trong việc quyết định chính sách tiền lương, thưởng. Thậm chí, nhiều doanh nghiệp còn thực thi mà không được thuyết trình và chấp thuận của ĐHCĐ hoặc các cơ quan quản lý.
Đây là vấn đề đã xảy ra tại các doanh nghiệp công ích của TPHCM gây xôn xao dư luận trong thời gian vừa qua. Vấn đề đặt ra là cần có cơ chế để kiểm soát những bất cập nêu trên. Theo Hiệp hội Các NĐT tài chính Việt Nam (VAFI), UBCKNN cần nhanh chóng điều tra nắm bắt tình hình bất cập như trên, kịp thời ban hành các quy định để trao quyền kiểm soát cho ĐHCĐ nhằm đẩy mạnh quản trị doanh nghiệp, đồng thời bảo vệ quyền lợi chính đáng của NĐT.

Dù lợi nhuận sụt giảm nhưng HĐQT VCF trình kế hoạch lương thưởng khủng.

Theo VAFI, các doanh nghiệp cần công bố công khai chi tiết các khoản tiền lương, thưởng của từng thành viên HĐQT, Ban điều hành, Ban kiểm soát để ĐHCĐ phê duyệt. Đặc biệt, HĐQT trong từng doanh nghiệp cần nêu rõ trong năm đã làm lợi cho cổ đông như thế nào. Phải đánh giá hiệu quả sử dụng vốn, đánh giá hiệu quả của việc triển khai các dự án đầu tư.
Nếu hiệu quả kém phải cắt giảm mạnh tiền lương, thưởng của HĐQT. Thậm chí, nếu tình trạng này kéo dài phải có phương án sa thải hoặc hạ chức cán bộ. Có như vậy mới tạo nên sự công bằng, chí ít cho sự nghiệp chung doanh nghiệp và những cổ đông đang đầu tư vào doanh nghiệp.

Southern Bank: Lãi 18 tỷ đồng, thù lao HĐQT hơn 14 tỷ đồng và không chia cổ tức
Tại ĐHCĐ diễn ra chiều ngày 16-4, HĐQT Southern Bank đề nghị cổ đông thông qua quyết toán số tiền chi thực tế thù lao, thưởng cho HĐQT và Ban kiểm soát năm 2013 là 14,17 tỷ đồng. Đồng thời, thông qua mức thù lao (lương), thưởng cho HĐQT và Ban kiểm soát năm 2014 là 14,17 tỷ đồng (giữ nguyên như năm 2013). Trong khi đó, Southern Bank lại xin cổ đông thông qua việc không chia cổ tức năm 2013.
HĐQT Southern Bank lý giải, do kết quả lợi nhuận năm 2013 quá thấp chỉ có 18 tỷ đồng trước thuế, trong khi phải trích lập dự phòng rủi ro 372 tỷ đồng, lợi nhuận còn chia cổ tức chỉ 2 tỷ đồng, tương đương 0,05% nên HĐQT sẽ xin cổ đông không chia cổ tức năm 2013 và giữ lại dưới hình thức lợi nhuận chưa phân phối để hỗ trợ nguồn vốn cho hoạt động kinh doanh (chỉ tiêu cổ tức 2013 đã thông qua tại ĐHCĐ là 8%). Điều này cũng gặp phải phản ứng gay gắt từ các cổ đông. Vì 2 năm trước đó, Southern Bank cũng không chia cổ tức.
Bảo Lâm

Theo Kim Giang
Sài Gòn Đầu tư tài chính