

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Ngô Quỳnh An, Trần Huy Phương và Doãn Thị Mai Hương** - Lực lượng lao động Việt Nam trong bối cảnh già hóa dân số. *Mã số: 194.1DEco.11* 3
Vietnam's labor force in the context of population aging
- 2. Vũ Thị Minh Xuân và Nguyễn Thị Minh Nhàn** - Ảnh hưởng của lãnh đạo số đến đổi mới tại các hợp tác xã nông nghiệp Việt Nam: vai trò trung gian của văn hóa số. *Mã số: 194.1SMET.11* 18
The Impact of Digital Leadership on Innovation in Vietnamese Agricultural Cooperatives: The Mediating Role of Digital Culture

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 3. Trịnh Thị Nhuận và Trần Văn Trang** - Tác động của đổi mới sáng tạo mở đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp công nghệ thông tin: vai trò trung gian của năng lực hấp thụ. *Mã số: 194.2BAdm.21* 38
The Impact of Open Innovation on Firm Performance of It Enterprises: The Mediating Role of Absorptive Capacity
- 4. Trần Xuân Quỳnh, Lương Mỹ Duyên, Hồ Hoàng Duyên và Nguyễn Vũ Duy** - Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến dự định du lịch camping tại thành phố Đà Nẵng. *Mã số: 194.2TRMg.21* 57
Research on Factors Influencing Camping Tourism Intention in Da Nang City

- 5. Hoàng Phương Dung, Nguyễn Quỳnh Nga, Nguyễn Thị Phương Anh, Nguyễn Thùy Linh, Bùi Công Minh và Võ Thị Bích Ngọc** - Các yếu tố tâm lý ảnh hưởng đến ý định du lịch tưởng niệm của khách du lịch Gen Z: nghiên cứu thực tiễn tại Nhà tù Hỏa Lò. *Mã số: 194.2TRMg.21* 71

Psychological factors influencing Gen Z tourists' intentions to visit dark tourism sites: An empirical study at Hoa Lo Prison

- 6. Phạm Đức Hiếu và Vũ Quang Trọng** - Mức độ thận trọng trong kế toán của các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết tại Việt Nam. *Mã số: 194.2BAcc.21* 89

Accounting Conservatism Degree in Vietnam Non-Financial Listed Firms

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 7. Lê Quỳnh Liên** - Tác động của đặc điểm hội đồng quản trị đến công bố thông tin trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên Thị trường chứng khoán Việt Nam. *Mã số: 194.3FiBa.31* 102

The impact of board characteristics on corporate social responsibility disclosure of non-financial listed firms on Vietnamese stock market

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

TÁC ĐỘNG CỦA ĐẶC ĐIỂM HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ ĐẾN CÔNG BỐ THÔNG TIN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA CÁC DOANH NGHIỆP PHI TÀI CHÍNH NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

Lê Quỳnh Liên
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: lienlq@neu.edu.vn

Ngày nhận: 12/08/2024

Ngày nhận lại: 02/10/2024

Ngày duyệt đăng: 07/10/2024

Bài báo này nghiên cứu tác động của đặc điểm hội đồng quản trị (HDQT) đến công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH) của các doanh nghiệp Việt Nam. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 499 công ty niêm yết phi tài chính trên Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX) và Sở Giao dịch chứng khoán TP.HCM (HOSE) từ 2006 đến năm 2020 bao gồm 2482 quan sát theo năm của các doanh nghiệp. Nghiên cứu áp dụng các phương pháp hồi quy đa biến và hồi quy tổng quát nhằm đánh giá tính vững của mô hình. Tác giả sử dụng các biến Điểm công bố thông tin TNXH (CSRDScore) và Tỷ lệ phần trăm công bố thông tin TNXH (CSRDPpercent) để đo lường công bố TNXH doanh nghiệp. Kết quả chỉ ra số lượng chuyên môn của HDQT, tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý, quy mô HDQT và sự kiêm nhiệm của CEO và chủ tịch HDQT đều có tác động tích cực đến việc công bố thông tin TNXH, trong khi tỷ lệ giám đốc độc lập trong HDQT có tác động tiêu cực đến công bố thông tin TNXH. Chỉ số cạnh tranh tỉnh/thành phố được sử dụng như một biến kiểm soát để giảm thiểu ảnh hưởng của các biến nhiễu.

Từ khóa: Đặc điểm HDQT, công bố thông tin TNXH, doanh nghiệp phi tài chính, thị trường chứng khoán.

JEL Classifications: B17; F21.

DOI: 10.54404/JTS.2024.194V.07

1. Giới thiệu

Sự phát triển nhanh chóng của toàn cầu hóa và thương mại quốc tế trên toàn thế giới đã đặt ra yêu cầu doanh nghiệp phải minh bạch hơn, đồng thời đáp ứng nhu cầu và kỳ vọng của xã hội (Chijoke-Mgbame và cộng sự, 2020). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXH), theo Carroll (1979), là sự kết hợp hài hòa giữa các yếu tố kinh tế, pháp lý và đạo đức và các nhà quản lý thường đối mặt với thách thức cân bằng các yếu tố này.

Một đặc điểm phổ biến trong các định nghĩa về TNXH là hoạt động của công ty được coi là TNXH khi thúc đẩy lợi ích xã hội vượt ra ngoài các yêu cầu pháp lý (Sebastian, 2014).

Thực hiện trách nhiệm xã hội (TNXH) ngày càng trở thành yếu tố quan trọng trong việc xây dựng hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp (Brammer & Pavelin, 2008; Branco & Rodrigues, 2006). Các hoạt động TNXH được ví như “tài sản vô hình”, góp phần tạo dựng danh tiếng và hỗ trợ doanh nghiệp mở

rộng quy mô kinh doanh (Gardberg & Fombrun, 2006). Việc công bố thông tin TNXH minh bạch và đầy đủ không chỉ giúp doanh nghiệp kiểm soát tốt hoạt động kinh doanh, giảm thiểu rủi ro mà còn tăng cường niềm tin của các bên liên quan (Trịnh & Tăng, 2019). Ngược lại, thiếu minh bạch có thể dẫn đến các vụ bê bối (Abduh & AlAgeely, 2015).

Việc thực hiện và công bố thông tin TNXH đã trở thành một yếu tố không thể thiếu đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và những thay đổi về yêu cầu của các bên liên quan, các doanh nghiệp cần thể hiện cam kết đối với các vấn đề xã hội và môi trường. Thông qua công bố TNXH, doanh nghiệp không chỉ nâng cao uy tín mà còn tạo lòng tin với nhà đầu tư, cải thiện quan hệ với khách hàng và giảm thiểu các rủi ro liên quan đến môi trường và xã hội. Nghiên cứu của Carroll (1979) đã chỉ ra rằng TNXH có vai trò quan trọng trong việc cân bằng lợi ích của các bên liên quan, đồng thời góp phần nâng cao giá trị doanh nghiệp trong dài hạn.

Lợi ích từ việc công bố thông tin TNXH Công bố thông tin TNXH còn giúp các doanh nghiệp nâng cao tính minh bạch, tăng khả năng tiếp cận vốn và thúc đẩy hoạt động quản trị tốt hơn. Nhiều nghiên cứu như của KPMG (2020) và Eccles et al. (2014) đã chỉ ra rằng những doanh nghiệp công bố thông tin TNXH minh bạch thường có hiệu suất tài chính tốt hơn và được các nhà đầu tư đánh giá cao. Điều này càng trở nên quan trọng khi các nhà đầu tư ngày càng ưu tiên các yếu tố môi trường, xã hội và quản trị (ESG) trong các quyết định đầu tư.

Thời kỳ hội nhập kinh tế cũng đặt ra nhiều thách thức cho doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là về trách nhiệm xã hội (TNXH). Các vấn đề như môi trường, lao động và sức khỏe người lao động đang là trọng tâm. Như Bui và Bui (2010) đã chỉ ra, các doanh nghiệp cần giải quyết các vấn đề này để đảm bảo phát

triển bền vững. Vu và Buranatrakul (2018) cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của TNXH trong đánh giá hiệu quả hoạt động doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, quản trị công ty, theo Cooper và Owen (2007), thiết lập khuôn khổ pháp lý để thúc đẩy hoạt động TNXH. Nghiên cứu của Tricker (2015) cũng cho thấy đặc điểm của hội đồng quản trị (HĐQT) có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp. Hội đồng đa dạng về cấu trúc mang lại góc nhìn toàn diện, nâng cao chất lượng quyết định và quản lý rủi ro. Tại Việt Nam, chính phủ ngày càng chú trọng đến quản trị công ty, đặc biệt đối với doanh nghiệp niêm yết (Nguyen và cộng sự, 2023). Tuy nhiên, việc công bố thông tin TNXH hiện nay vẫn chủ yếu mang tính tự nguyện.

Do đó, động lực để tác giả thực hiện nghiên cứu này xuất phát từ các yếu tố sau:

Thứ nhất, việc xem xét tài liệu hiện có cho thấy sự khan hiếm các nghiên cứu về mối quan hệ giữa đặc điểm hội đồng quản trị và công bố thông tin TNXH. Hầu hết những nghiên cứu trước đây đều tập trung vào tác động của TNXH doanh nghiệp (CSR) đối với hiệu quả tài chính của công ty (Yoon và cộng sự, 2018).

Thứ hai, mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về mối quan hệ giữa những đặc điểm của hội đồng quản trị đến công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp (Michelon và Parbonetti, 2012) nhưng nghiên cứu của Michelin và Parbonetti (2012) đã tập trung vào các công ty Mỹ và châu Âu được niêm yết trên Chi số Bền vững Dow Jones (Dow Jones Sustainability Index - DJSI). Nghiên cứu của tác giả tập trung vào thị trường chứng khoán Việt Nam, vì thế, xem xét các đặc điểm cụ thể của một thị trường cận biên như Việt Nam. Mặc dù tại Việt Nam cũng có những nghiên cứu về công bố thông tin TNXH doanh nghiệp (Trịnh và Tăng, 2019; Ho và cộng sự,

2022). Tuy nhiên, Ho và cộng sự (2022) đã tiến hành nghiên cứu với mẫu nhỏ hơn chỉ gồm 165 doanh nghiệp niêm yết phi tài chính từ năm 2015 đến 2018. Trong khi đó, Trịnh và Tăng (2019) lại nghiên cứu mối quan hệ giữa công bố báo cáo phát triển bền vững và hiệu quả hoạt động kinh doanh. Do vậy, một nghiên cứu về tác động của đặc điểm hội đồng quản trị đến việc công bố thông tin TNXH trên toàn bộ thị trường chứng khoán Việt Nam vẫn là một điểm khác biệt.

Thứ ba, Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) do VCCI và USAID thực hiện để đánh giá môi trường kinh doanh và quản lý kinh tế tại các địa phương ở Việt Nam, trong đó, các tỉnh có thứ hạng PCI cao thường có môi trường kinh doanh thuận lợi, khuyến khích các công ty tích cực thực hiện và công bố các hoạt động trách nhiệm xã hội. Bởi vậy, bài nghiên cứu sử dụng thêm thứ hạng PCI làm biến kiểm soát (Bach và cộng sự, 2021) để giảm thiểu ảnh hưởng của các biến nhiễu.

Bài nghiên cứu bao gồm các phần chính như sau: Phần 1 giới thiệu đề tài nghiên cứu, phần 2 tổng quan nghiên cứu và xây dựng giả thuyết khoa học, phần 3 mô tả phương pháp nghiên cứu, phần 4 thảo luận kết quả nghiên cứu và phần 5 đưa ra kết luận và khuyến nghị.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu và xây dựng giả thuyết khoa học

2.1.1. Chuyên gia trong hội đồng quản trị

Hội đồng quản trị đóng vai trò quan trọng trong việc kết nối doanh nghiệp với các nguồn lực bên ngoài. Thành viên HĐQT, với kinh nghiệm đa dạng từ chuyên môn, chiến lược đến quan hệ chính phủ, giúp công ty thích ứng nhanh với biến động thị trường, nâng cao năng lực giải quyết vấn đề và cải thiện uy tín xã hội (Hillman và cộng sự, 2000). Từ tổng quan nghiên cứu, tác giả đưa ra giả thuyết như sau:

H1. Chuyên gia trong HĐQT tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH.

2.1.2. Tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý

Lý thuyết đại diện cho rằng công bố thông tin doanh nghiệp nhằm giảm bất đối xứng thông tin do quản lý điều hành quyết định. Có nghiên cứu chỉ ra tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý có tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH (Vu và Buranatrakul, 2018). Tuy nhiên, nghiên cứu tại Jordan và Malaysia lại cho thấy tác động tiêu cực (Ghazali, 2007; Nurleni và cộng sự, 2018) giữa tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý và công bố TNXH do nhà quản lý có thể ưu tiên lợi ích cá nhân. Ngược lại, Eksandy và Putriawan (2020) không tìm thấy tác động của tỷ lệ sở hữu quản lý đến công bố thông tin TNXH. Giả thuyết được đưa ra như sau:

H2. Tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH.

2.1.3. Tỷ lệ giám đốc nữ trong hội đồng quản trị

Nghiên cứu cho thấy sự hiện diện của phụ nữ trong ban giám đốc giúp doanh nghiệp nhạy bén hơn với các vấn đề môi trường và xã hội như nhân quyền, biến đổi khí hậu và bất bình đẳng thu nhập (Gilligan, 1982). Những công ty có tỷ lệ nữ giám đốc cao thường có mức độ tham gia từ thiện, điều kiện làm việc thuận lợi và TNXH cao hơn (Post và cộng sự, 2011). Sự đa dạng giới trong HĐQT thúc đẩy công bố TNXH và mở rộng hoạt động xã hội của doanh nghiệp, điều này phù hợp với lý thuyết các bên liên quan (Branco và Rodrigues, 2008). Nữ giám đốc đóng góp vào quá trình ra quyết định và nâng cao khả năng giải quyết vấn đề TNXH (Konrad và cộng sự, 2008). Từ tổng quan nghiên cứu, giả thuyết đã được đưa ra:

H3. Tỷ lệ giám đốc nữ trong HĐQT tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH doanh nghiệp.

2.1.4. Tỷ lệ giám đốc độc lập trong hội đồng quản trị

Sự hiện diện cao của giám đốc độc lập trong HĐQT có thể giải quyết các vấn đề

doanh nghiệp và thúc đẩy lợi ích các bên liên quan (Amran và cộng sự, 2009; Chen và Roberts, 2010). Các nghiên cứu cho thấy giám đốc độc lập có tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH và tự nguyện (Shu và Chiang, 2020). Việc tăng số lượng giám đốc độc lập giúp nâng cao công bố thông tin tự nguyện và tỷ lệ giám đốc độc lập cao hơn ở doanh nghiệp có cổ đông chi phối cũng thúc đẩy công bố thông tin tự nguyện (Patelli và Prencipe, 2007). Do đó, nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H4. Tỷ lệ giám đốc độc lập tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp.

2.1.5. Quy mô hội đồng quản trị

Nhiều nghiên cứu chỉ ra HĐQT có quy mô lớn, với thành viên giàu kinh nghiệm và đại diện lợi ích đa dạng, thường tích cực trong hoạt động xã hội và công bố nhiều thông tin TNXH (Elmagrhi và cộng sự, 2016). Tuy nhiên, có nghiên cứu lại cho rằng quy mô HĐQT lớn có thể làm tăng chi phí đại diện và gây khó khăn trong việc phối hợp, dẫn đến tác động tiêu cực đến công bố thông tin TNXH (Abduh và AlAgeely, 2015). Một số khác không tìm thấy bằng chứng về sự tác động của quy mô HĐQT đến công bố TNXH (Lakhal, 2005). Từ tổng quan, nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H5. Quy mô HĐQT có tác động tích cực đến công bố thông tin TNXH doanh nghiệp.

2.1.6. Sự kiêm nhiệm của giám đốc điều hành và chủ tịch hội đồng quản trị

Nhiều nghiên cứu cho thấy CEO kiêm nhiệm chủ tịch HĐQT có liên hệ tiêu cực với công bố thông tin tự nguyện, bao gồm TNXH, do quyền lực tập trung làm giảm minh bạch (Ho và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, một số nghiên cứu khác lại chỉ ra ảnh hưởng tích cực của sự kiêm nhiệm này đối với các hoạt động cộng đồng (Zhao và cộng sự, 2016), trong khi một số nghiên cứu không tìm thấy ảnh hưởng đáng kể (Ye và cộng sự, 2011; Endrikat và

cộng sự, 2020). Dựa trên đó, nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H6. Sự kiêm nhiệm của giám đốc điều hành tác động tiêu cực đến công bố thông tin TNXH doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu và các biến

3.1.1. Thiết kế mô hình hồi quy

Xuất phát từ cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu, ảnh hưởng của đặc điểm HĐQT đến công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp được thể hiện qua mô hình sau:

$$CBTNXH_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{Đặc điểm HĐQT}_{i,t} + \beta_2 \text{Biến kiểm soát}_{i,t} + \text{Năm} + \beta_{i,t} (1)$$

Trong đó, $CBTNXH_{i,t}$ là chỉ số đại diện cho công bố TNXH của công ty i trong năm t . Biến độc lập chính, Đặc điểm HĐQT $_{i,t}$, biểu thị các đặc điểm của HĐQT trong năm t ; β_0 , β_1 mô tả tác động của đặc điểm HĐQT đến công bố TNXH. Biến kiểm soát được trình bày trong Bảng 1 và đo lường trong năm t . Hiệu ứng cố định theo ngành và năm được tích hợp để điều chỉnh các đặc điểm cố định theo thời gian. Thống kê t được tính với sai số chuẩn điều chỉnh cho hiện tượng không đồng nhất, gom nhóm theo công ty. Kết quả vẫn ổn định khi gom nhóm theo công ty và năm.

3.1.2. Biến phụ thuộc

Nghiên cứu sử dụng hai biến phụ thuộc là $CSRDScore_{i,t}$ và $CSRDPercen_{i,t}$ đại diện cho công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp i trong năm t ; β_0 , β_1 thể hiện tác động của đặc điểm HĐQT đến công bố thông tin TNXH.

Biến phụ thuộc $CBTNXH$ đo lường công bố thông tin TNXH qua chỉ số uy tín, hoạt động TNXH tích cực và tiêu cực và xếp hạng bên vững (Hoi và cộng sự, 2018; Lopatta và cộng sự, 2017). Dữ liệu được thu thập từ báo cáo thường niên của các công ty niêm yết tại Sở giao dịch chứng khoán Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, theo Tiêu chuẩn Báo cáo Toàn cầu (GRI). Theo Thông tư 155 và tiêu chuẩn GRI-GSSB, công bố TNXH bao gồm bốn

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 1: Mô tả biến trong mô hình

Biến	Ký hiệu	Mô tả	Nguồn dữ liệu
I. Biến phụ thuộc			
Điểm công bố thông tin TNXH	CSRDScore	Logarit tự nhiên của tổng điểm TNXH cộng 1	Vietstock
Tỷ lệ công bố thông tin TNXH	CSRDPpercent	Tổng điểm TNXH chia cho tích của 86 tiêu chuẩn với mức xếp hạng tối đa là 5	Vietstock
II. Biến độc lập			
Chuyên gia trong HĐQT	Bexpert	Số thành viên trong HĐQT có kiến thức chuyên môn sâu rộng hoặc kinh nghiệm đáng kể trong những lĩnh vực cụ thể như tài chính, kế toán, luật, quản lý	Vietstock
Tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý	MO	Tỷ lệ phần trăm cổ phần của công ty do các thành viên trong ban quản lý sở hữu	Vietstock
Số lượng giám đốc nữ trong HĐQT	Bgender	Số lượng thành viên nữ giữ vai trò giám đốc trong HĐQT	Vietstock
Số lượng giám đốc độc lập trong HĐQT	Bindep	Số lượng thành viên độc lập trong HĐQT	Vietstock
Quy mô HĐQT	Bsize	Số lượng thành viên trong HĐQT	Vietstock
Sự kiêm nhiệm của CEO và chủ tịch HĐQT	CEOdual	Biến giả, nhận giá trị 1 nếu doanh nghiệp có sự kiêm nhiệm của CEO và chủ tịch HĐQT, nhận giá trị 0 không có sự kiêm nhiệm	Vietstock
III. Biến kiểm soát			
Thứ hạng	Rank	Xếp hạng dựa trên đánh giá chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)	PCI

(Nguồn: Tác giả tổng hợp và đề xuất)

danh mục: công bố thông tin chung (GRI-1) với 12 tiêu chuẩn, thông tin kinh tế (GRI-2) gồm 12 tiêu chuẩn, thực hành môi trường (GRI-3) với 29 tiêu chuẩn, và thực hành xã hội (GRI-4) với 33 tiêu chuẩn, tổng cộng 86 tiêu chuẩn GRI. Mỗi danh mục được gán một điểm. Điểm tổng mà một công ty nhận được tương ứng với số lượng danh mục thực hành TNXH mà công ty đó công bố (Dang et al., 2021).

Tác giả thực hiện phân tích báo cáo thường niên để trích xuất dữ liệu theo các tiêu chuẩn GRI. Công ty nhận điểm 1 nếu đáp ứng tiêu chuẩn và 0 nếu không. Điểm cho mỗi nhóm tiêu chuẩn được tính bằng cách nhân tổng điểm tiêu chuẩn với mức xếp hạng công bố của công ty cho nhóm đó. Tổng điểm công bố TNXH hàng năm là tổng điểm từ bốn nhóm tiêu chuẩn GRI. Tác giả sử dụng hai thước đo: logarit tự nhiên của tổng điểm TNXH cộng 1 và tổng điểm chia cho tích của 86 tiêu chuẩn với mức xếp hạng tối đa là 5 (Al-Hadi và cộng sự, 2017). Logarit tự nhiên giúp làm mịn biến động lớn và xử lý dữ liệu phân phối không đều, trong khi cộng 1 để tránh lỗi với logarit của 0 (Dang và cộng sự, 2021).

$$CSRDScore = \log(1 + \text{Điểm TNXH})$$

$$CSRDPpercent = \text{Điểm TNXH} / (86 \times 5)$$

3.1.3. Biến độc lập và biến kiểm soát

Bảng 1 cung cấp các định nghĩa của tất cả các biến trong mô hình:

3.2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng dữ liệu từ Công ty cổ phần Vietstock, tập trung vào các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam từ 2006 đến 2020. Các tổ chức tài chính bị loại khỏi mẫu do đặc thù khác biệt (Deloof, 2003). Quan sát thiếu và điểm ngoại lai được xử lý để giảm ảnh hưởng không mong muốn (García-Teruel và Solano, 2007). Mẫu cuối gồm 2482 quan sát hàng năm của các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết. Nghiên cứu thực hiện hồi quy

Pooled OLS với dữ liệu bảng, sử dụng tác động cố định để kiểm soát nhiều không quan sát được và tính không đồng nhất (Fang và cộng sự, 2009). Hồi quy bình phương tổng quát (GLS) được sử dụng để xác minh tính vững của kết quả.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thông kê mô tả

Bảng 2 cung cấp các thống kê mô tả về các biến trong mô hình nghiên cứu về tác động của đặc điểm HĐQT đến công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp.

Các thước đo công bố TNXH cho thấy sự khác biệt rõ rệt giữa các doanh nghiệp, với CSRDScore trung bình là 1.79 và CSRDPpercent trung bình là 19.76%. Sự hiện diện của chuyên gia trong HĐQT, trung bình là 0.455, có thể nâng cao chất lượng công bố TNXH. Tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý dao động từ 0 đến 64.15%, trung bình là 10.45%, ảnh hưởng đến tính minh bạch. Mặc dù số lượng giám đốc nữ trung bình chỉ là 0.79, họ vẫn góp phần vào thực hành TNXH. Các giám đốc độc lập, với số lượng trung bình 0.575, quan trọng trong giám sát TNXH. Quy mô HĐQT trung bình là 5.46 thành viên, cho thấy khả năng ra quyết định cân nhắc. Tỷ lệ giám đốc điều hành kiêm chủ tịch là 27.93%, có thể ảnh hưởng đến tính minh bạch. Cuối cùng, thứ hạng doanh nghiệp trung bình là 26.10, phản ánh uy tín và áp lực công bố TNXH.

4.2. Phân tích tương quan

Nghiên cứu đã phân tích hệ số tương quan giữa các cặp biến trong mô hình (1). Kết quả trong Bảng 3 cho thấy rằng tất cả các hệ số tương quan giữa các biến đều dưới 0.45. Do đó, không có bằng chứng nào cho thấy vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy.

4.3. Phân tích hồi quy

Bảng 4 thể hiện kết quả hồi quy bình phương tổng quát tối thiểu (OLS) với các biến giả cho từng công ty để đánh giá tác động của đặc điểm HĐQT đến công bố thông tin TNXH doanh nghiệp trong mô hình (1).

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 2: Thống kê mô tả

Biến	Quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
CSRDScore	2,495	1.790741	0.3394828	1.113943	2.569374
CSRDPpercent	2,495	0.1976455	0.1853sx415	0.027907	0.8604651
Bexpert	5,048	0.4547742	0.3311241	0	1
MO	5,051	10.44904	14.35094	0	64.15
Bgender	4,289	0.7931919	0.9000364	0	3
Bindep	4,289	0.5754255	0.9251172	0	4
Bsize	5,538	5.461177	1.126154	3	9
CEOdual	5,538	0.2793427	0.4487168	0	1
Rank	4,323	26.10317	18.02389	2	58

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu)

Bảng 3: Ma trận tương quan

Biến	CSRDScore	CSRDPpercent	Bexpert	MO	Bgender	Bindep	Bsize	CEOdual	Rank
CSRDScore	1.000								
CSRDPpercent	0.924***	1.000							
Bexpert	0.019	0.021	1.000						
MO	0.006	0.013	0.039***	1.000					
Bgender	0.017	0.010	0.022	-0.017	1.000				
Bindep	-0.027	-0.027	0.007	-0.002	0.083***	1.000			
Bsize	-0.032	-0.039*	0.026*	0.020	0.223***	0.199***	1.000		
CEOdual	-0.018	-0.021	0.020	0.009	0.054***	0.006	-	1.000	
Rank	-0.121***	-0.136***	-0.035**	-0.038*	-0.013	-0.039**	0.027	0.065***	1.000

Ghi chú: Các thống kê t được báo cáo trong ngoặc đơn. *, ** và *** lần lượt biểu thị mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%.

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu)

Kết quả thực nghiệm cho thấy rằng sự tham gia của các chuyên gia trong HĐQT có ảnh hưởng tích cực đến việc công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp. Kết quả này phù

hợp với quan điểm của Bantel và Jackson (1989) cũng như Joshi và Roh (2009) về vai trò quan trọng của kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn của HĐQT và đội ngũ quản lý.

Bantel và Jackson (1989) chỉ ra rằng chuyên môn thúc đẩy đổi mới thông qua việc tạo ra các giải pháp sáng tạo, trong khi Joshi và Roh (2009) nhấn mạnh rằng kinh nghiệm là tài sản quý giá cho doanh nghiệp. Các chuyên gia với kiến thức sâu về tài chính, kế toán và các lĩnh vực liên quan có khả năng đánh giá và quản lý rủi ro xã hội và môi trường hiệu quả hơn. Họ hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng chính sách TNXH vững chắc nhờ áp dụng chuyên môn trong phân tích dữ liệu và ra quyết định. Chuyên môn sâu của thành viên HĐQT không chỉ giúp phát triển chiến lược bền vững mà còn tạo ra giải pháp sáng tạo cho các vấn đề phức tạp về TNXH. Theo lý thuyết phụ thuộc nguồn lực, việc có những giám đốc chuyên môn cao sẽ cải thiện khả năng tiếp cận nguồn lực và thông tin cần thiết, từ đó thúc đẩy sự đổi mới trong các chiến lược xã hội và môi trường của doanh nghiệp. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả hoạt động mà còn tăng cường uy tín và trách nhiệm xã hội, tạo ra giá trị bền vững lâu dài.

Nghiên cứu cho thấy nhà quản lý sở hữu nhiều cổ phần hơn sẽ tích cực hơn trong việc công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH). Kết quả này phù hợp với phát hiện của Nagar và cộng sự (2003) về mối liên hệ giữa tài sản của nhà quản lý và việc công bố thông tin. Lý do là khi có nhiều cổ phần, nhà quản lý sẽ có động lực cao để doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và minh bạch, từ đó đáp ứng tốt hơn lợi ích của cổ đông.

Mặt khác, quy mô HĐQT cũng có tác động đáng kể đến việc công bố thông tin TNXH. Bảng 4 trong nghiên cứu cho thấy rằng một HĐQT với số lượng thành viên lớn có xu hướng cung cấp một phạm vi kiến thức và kinh nghiệm rộng hơn, từ đó thúc đẩy quá trình ra quyết định và tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Dalton và cộng sự (1999) chỉ ra rằng một HĐQT với nhiều thành viên sẽ giúp đa dạng hóa góc nhìn và mang lại nhiều ý tưởng sáng tạo trong các lĩnh vực xã

hội và môi trường (Khan và cộng sự, 2020).

Kết quả nghiên cứu trong Bảng 4 cho thấy CEO kiêm nhiệm chủ tịch HĐQT có thể thúc đẩy việc công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH), phù hợp với kết luận của Zhao và cộng sự (2016). Tuy nhiên, điều này trái ngược với quan điểm của Finkelstein và D'Aveni (1994), những người lo ngại về xung đột lợi ích và giảm sự tin tưởng của cổ đông khi một cá nhân nắm giữ quá nhiều quyền lực. Việc tập trung quyền lực vào một người có thể tạo ra sự bất đối xứng thông tin (Villiers và cộng sự, 2011) và làm gia tăng chi phí đại diện (Trần, 2013).

Ngoài ra, Bảng 4 cũng chỉ ra số lượng giám đốc độc lập có mối quan hệ tiêu cực với việc công bố thông tin TNXH. Mặc dù, giám đốc độc lập thường đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát và quản trị công bằng, họ có thể tập trung nhiều hơn vào việc tối đa hóa lợi nhuận và hiệu quả tài chính, thay vì chú trọng đến TNXH và môi trường. Điều này trái ngược với nghiên cứu của Jizi (2017), người cho rằng HĐQT có sự độc lập cao hơn sẽ tích cực tham gia vào các chính sách đạo đức và tăng cường tính hợp pháp của báo cáo TNXH. Lý thuyết đại diện cũng cho rằng sự độc lập của thành viên HĐQT có thể đảm bảo rằng các quyết định liên quan đến TNXH được thực hiện một cách khách quan và không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân.

Nghiên cứu cho thấy sự hiện diện của nữ giới trong HĐQT không ảnh hưởng đáng kể đến việc công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp. Điều này có nghĩa là, dù phụ nữ mang đến góc nhìn đa dạng, việc thiếu vắng họ ở các vị trí lãnh đạo cao cấp đã hạn chế ảnh hưởng của họ đối với quyết định công bố thông tin TNXH. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Khan (2010).

Bảng 5 cho kết quả kiểm định đa cộng tuyến với hệ số phóng đại phương sai nhỏ hơn 4 như vậy mô hình không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (Hair và cộng sự, 2010).

Bảng 4: Hồi quy đa biến *Pooled OLS*

Biến	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	CSRscore			CSRpercent		
Bexpert	0.255*** (0.029)	0.113*** (0.024)	0.094*** (0.023)	0.042*** (0.011)	0.017 (0.011)	0.014 (0.011)
MO	0.004*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.001** (0.001)	0.001** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Bgender	-0.003 (0.011)	0.003 (0.009)	0.025*** (0.009)	0.002 (0.004)	0.003 (0.004)	0.007* (0.004)
Bindep	-0.041*** (0.011)	-0.035*** (0.009)	-0.028*** (0.009)	-0.010** (0.004)	-0.010** (0.004)	-0.008** (0.004)
Bsize	0.280*** (0.004)	0.116*** (0.006)	0.084*** (0.006)	0.033*** (0.002)	0.005** (0.003)	0.001 (0.003)
CEOdual	0.106*** (0.023)	0.052*** (0.019)	0.036* (0.018)	0.007 (0.009)	-0.001 (0.009)	-0.004 (0.009)
Rank	0.002*** (0.001)	0.017*** (0.001)	0.014*** (0.001)	-0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)
Năm cố định	Không	Có	Có	Không	Có	Có
Ngành cố định	Không	Không	Có	Không	Không	Có
Số quan sát	2,482	2,482	2,482	2,482	2,482	2,482
R-squared	0.927	0.952	0.955	0.510	0.546	0.551

Ghi chú: Các thống kê t được báo cáo trong ngoặc đơn. *, ** và *** lần lượt biểu thị mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%.

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu)

4.4. Kiểm tra tính vững

Tiếp theo, tác giả đánh giá xem kết quả có thay đổi khi sử dụng các phương pháp ước lượng khác nhau. Ban đầu, tác giả sử dụng hồi quy bình thường tối thiểu bình phương (OLS) với các biến giả cho từng công ty để ước tính mô hình (1). Sau đó, các mô hình cố định thay

thê được áp dụng và phân tích hồi quy bình phương tối thiểu tổng quát (GLS) để giải quyết các vấn đề có thể có trong mô hình (1).

Bảng 6 cho thấy tính vững của kết quả nghiên cứu về ảnh hưởng của đặc điểm HĐQT đến công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp. Kết quả thực nghiệm cho thấy

Bảng 5: Kiểm định đa cộng tuyến

Biến	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
Bsize	1.11
Bgender	1.06
Bindep	1.05
CEOdual	1.01
Rank	1.01
Bexpert	1
MO	1
Trung bình hệ số VIF	1.03

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu)

Bảng 6: Hồi quy bình phương tối thiểu tổng quát

Biến	(1)	(2)
	CSR Dscore	CSR Dpercent
Bexpert	0.162*** (0.020)	0.035*** (0.007)
MO	0.002*** (0.000)	0.000* (0.000)
Bgender	0.011 (0.009)	0.003 (0.003)
Bindep	-0.036*** (0.009)	-0.006** (0.003)
Bsize	0.296*** (0.004)	0.027*** (0.001)
CEOdual	0.097*** (0.019)	0.009 (0.006)
Rank	0.001 (0.000)	-0.001*** (0.000)
Số quan sát	2,482	2,482
Số doanh nghiệp	499	499

Ghi chú: Các thông kê t được báo cáo trong ngoặc đơn. *, ** và *** lần lượt biểu thị mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%.

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu)

số lượng chuyên gia trong HĐQT, tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý, quy mô HĐQT và sự kiêm nhiệm của CEO và chủ tịch HĐQT cũng tác động tích cực đến công bố TNXH như kết

quả phân tích hồi quy ở Bảng 4. HĐQT với các giám đốc có chuyên môn, kinh nghiệm quản lý và hiểu rõ tầm quan trọng của TNXH sẽ góp phần vào danh tiếng và bền vững của

công ty. Tỷ lệ sở hữu của nhà quản lý cao cho thấy sự phù hợp lợi ích với doanh nghiệp, ưu tiên các hoạt động TNXH. Quy mô HĐQT lớn thuận lợi hơn cho việc thảo luận và quyết định sáng kiến TNXH, dẫn đến công bố thông tin rõ ràng hơn. CEO đồng thời là chủ tịch hội đồng thúc đẩy sự đồng thuận chiến lược, nâng cao công bố TNXH.

Bảng 6 cũng chỉ ra sự tác động tiêu cực của số lượng thành viên độc lập đến công bố TNXH, cho thấy họ có thể ưu tiên hiệu suất tài chính hoặc tuân thủ hơn TNXH. Số lượng giám đốc nữ trong HĐQT không có mối quan hệ ý nghĩa với công bố TNXH, có thể do sự đại diện hạn chế của họ trong vai trò quản lý cấp cao. Kết quả này nhất quán với kết quả hồi quy trong Bảng 4 cho thấy sự ổn định của mô hình hồi quy. Ngoài ra, chỉ số cạnh tranh tình/thành phố được sử dụng làm biến kiểm soát để tăng tính chính xác trong đánh giá tác động của các biến chính lên công bố TNXH của doanh nghiệp.

5. Kết luận và khuyến nghị

Bài nghiên cứu đã đánh giá tác động của đặc điểm Hội đồng quản trị (HĐQT) đến công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp tại Việt Nam. Sử dụng dữ liệu từ 499 doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên Thị trường chứng khoán Việt Nam từ năm 2006 đến năm 2020 với 2482 quan sát, nghiên cứu áp dụng phương pháp hồi quy đa biến và hồi quy tổng quát. Các biến đo lường mức độ công bố TNXH bao gồm CSRDScore và CSRDPpercent. Kết quả nghiên cứu tại các doanh nghiệp phi tài chính Việt Nam cũng có sự tương đồng với nhiều nghiên cứu ở các quốc gia phát triển như nghiên cứu của Mackenzie và cộng sự (2020) đã chỉ ra chuyên môn của giám đốc có ảnh hưởng tích cực đến công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH), hay sự chú trọng vào mối quan hệ cá nhân và truyền thống, có thể làm giảm mức độ công khai thông tin TNXH, đã chỉ ra trong nghiên cứu của Nguyen và cộng sự (2020).

Theo Hoang và cộng sự (2021), mặc dù có các chính sách khuyến khích công bố thông tin TNXH tại Việt Nam hiện nay, tuy nhiên sự thực thi còn yếu, điều này cũng ảnh hưởng đến quyết định của các doanh nghiệp.

Do đó, dựa trên kết quả nghiên cứu thực nghiệm, nhà đầu tư nên ưu tiên các doanh nghiệp có HĐQT đa dạng về chuyên môn và kinh nghiệm. Điều này không chỉ giúp thúc đẩy các sáng kiến TNXH hiệu quả mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, sự liên kết lợi ích giữa nhà quản lý và cổ đông, cũng như quy mô lớn của HĐQT với nhiều quan điểm khác nhau đều là những yếu tố quan trọng mà nhà đầu tư cần cân nhắc.

Đồng thời, để nâng cao hiệu quả các hoạt động TNXH, doanh nghiệp nên đa dạng hóa chuyên môn và kinh nghiệm trong HĐQT, đảm bảo sự liên kết lợi ích giữa nhà quản lý và cổ đông, đồng thời tăng cường vai trò của các thành viên độc lập và phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo. Các tổ chức giám sát cũng cần đặt ra các tiêu chuẩn cao hơn về sự đa dạng của HĐQT và tăng cường giám sát việc thực hiện các cam kết TNXH của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các tổ chức giám sát cần đặt tiêu chuẩn cao về chuyên môn trong HĐQT, đặc biệt là vai trò của thành viên độc lập trong các sáng kiến TNXH. Việc giám sát chặt chẽ việc thực hiện và báo cáo các chỉ tiêu TNXH, kết hợp với tối ưu hóa hệ thống thông tin công cộng, sẽ đảm bảo tính minh bạch và nhất quán, đồng thời khuyến khích các doanh nghiệp tuân thủ tiêu chuẩn báo cáo. ♦

Tài liệu tham khảo:

Abduh, M., & AlAgeely, H. A. M. (2015). The impact of corporate governance on CSR disclosure in Islamic banks: Empirical evidence from GCC countries. *Middle East J. of Management*, 2(4), 283. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2015.073558>.

- Al-Hadi, A., Hasan, M. M., Taylor, G., Hossain, M., & Richardson, G. (2017). Market Risk Disclosures and Investment Efficiency: International Evidence from the Gulf Cooperation Council Financial Firms. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 28(3), 349-393. <https://doi.org/10.1111/jifm.12063>.
- Amran, A., Manaf Rosli Bin, A., & Che Haat Mohd Hassan, B. (2009). Risk reporting: An exploratory study on risk management disclosure in Malaysian annual reports. *Managerial Auditing Journal*, 24(1), 39-57. <https://doi.org/10.1108/02686900910919893>.
- Bach, T. N., Ly Dai, H., Nguyen, V. H., & Le, T. Sub-national union coverage and the youth's labor market outcomes: Evidence from a National Survey in Vietnam. *Journal of Economics and Development*, 2021, 24: 112-126.
- Brammer, S., & Pavelin, S. (2008). Factors influencing the quality of corporate environmental disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 17(2), 120-136. <https://doi.org/10.1002/bse.506>.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9071-z>
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2008). Factors Influencing Social Responsibility Disclosure by Portuguese Companies. *Journal of Business Ethics*, 83(4), 685-701. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9658-z>.
- Bui, H., & Bui, H. (2010). *The Vietnamese consumer perception on corporate social responsibility*.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505. <https://doi.org/10.2307/257850>.
- Chen, J. C., & Roberts, R. W. (2010). Toward a More Coherent Understanding of the Organization–Society Relationship: A Theoretical Consideration for Social and Environmental Accounting Research. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 651-665.
- Chijoke-Mgbame, A. M., Mgbame, C. O., Akintoye, S., & Ohalehi, P. (2020). The role of corporate governance on CSR disclosure and firm performance in a voluntary environment. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(2), 294–306. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2019-0184>.
- Cooper, S. M., & Owen, D. L. (2007). Corporate social reporting and stakeholder accountability: The missing link. *Accounting, Organizations and Society*, 32(7), 649–667. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.02.001>.
- Dalton, D. R., Daily, C. M., Johnson, J. L., & Ellstrand, A. E. (1999). Number of Directors and Financial Performance: A Meta-Analysis. *The Academy of Management Journal*, 42(6), 674–686. <https://doi.org/10.2307/256988>.
- Dang, H. N., Hoang, K., Vu, V. T., & Nguyen, L. V. (2021). Do socially responsible firms always disclose high-quality earnings? Evidence from an emerging socialist economy. *Asian Review of Accounting*, 29(3), 291–306. <https://doi.org/10.1108/ARA-11-2020-0174>.
- Deloof, M. (2003). Does Working Capital Management Affect Profitability of Belgian Firms? *Journal of Business Finance & Accounting*, 30(3–4), 573–588. <https://doi.org/10.1111/1468-5957.00008>.
- Eksandy, A., & Putriawan, A. A. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility, It Capabilities, Dan Superior Performance Terhadap Economic Performance. *Competitive Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.31000/c.v4i2.2876>.

- Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., & Wang, Y. (2016). Antecedents of voluntary corporate governance disclosure: A post-2007/08 financial crisis evidence from the influential UK Combined Code. *Corporate Governance*, 16(3), 507–538. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2016-0006>.
- Endrikat, J., de Villiers, C., Guenther, T. W., & Guenther, E. M. (2020). Board Characteristics and Corporate Social Responsibility: A Meta-Analytic Investigation. *Business & Society*, 60(8), 2099–2135. <https://doi.org/10.1177/0007650320930638>.
- Fang, V. W., Noe, T. H., & Tice, S. (2009). Stock Market Liquidity and Firm Value. *Journal of Financial Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.08.007>
- Finkelstein, S., & D’Aveni, R. A. (1994). CEO duality as a double-edged sword: How boards of directors balance entrenchment avoidance and unity of command. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1079–1108. <https://doi.org/10.2307/256667>.
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What’s in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy. *The Academy of Management Journal*, 33(2), 233–258. <https://doi.org/10.2307/256324>.
- García-Teruel, P., & Solano, P. (2007). Effects of Working Capital Management on SME Profitability. *International Journal of Managerial Finance*, 3, 164–177. <https://doi.org/10.1108/17439130710738718>.
- Gardberg, N., & Fombrun, C. (2006). Corporate Citizenship: Creating Intangible Assets Across Institutional Environments. *Academy of Management Review*, 31, 329–346. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.20208684>.
- Gilligan, C. (1982). *In A Different Voice: Psychological Theory and Women’s Development* (Vol. 326).
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*.
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Paetzold, R. L. (2000). The Resource Dependence Role of Corporate Directors: Strategic Adaptation of Board Composition in Response to Environmental Change. *Journal of Management Studies*, 37(2), 235–256. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00179>.
- Ho, X. T., Nguyen, V. K., Le, H. T. A., & Pham, N. Q. (2022). Effect of corporate governance on corporate social responsibility in Vietnam: State-ownership as the moderating role. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 22(3), 701–727. <https://doi.org/10.1108/JFRA-10-2021-0367>.
- Hoi, C. K., Wu, Q., & Zhang, H. (2018). Community Social Capital and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 152(3), 647–665. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3335-z>.
- Jizi, M. (2017). The Influence of Board Composition on Sustainable Development Disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 640–655. <https://doi.org/10.1002/bse.1943>.
- Joshi, A., & Roh, H. (2009). The Role of Context in Work Team Diversity Research: A Meta-Analytic Review. *Academy of Management Journal*, 52, 599–627. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.41331491>.
- Khan, H. (2010). The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility (CSR) reporting: Empirical evidence from private commercial banks of Bangladesh. *International Journal of Law and Management*, 52(2), 82–109. <https://doi.org/10.1108/17542431011029406>.
- Khan, M., Lockhart, J., & Bathurst, R. (2020). A multi-level institutional perspective of corporate social responsibility reporting: A mixed-method study. *Journal of Cleaner*

Production, 265, 121739. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121739>

Konrad, A., KRAMER, V., & Erkut, S. (2008). Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics*, 37, 145–164. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.02.005>

Lakhal, F. (2005). Voluntary Earnings Disclosures and Corporate Governance: Evidence from France. *Review of Accounting and Finance*, 4(3), 64-85. <https://doi.org/10.1108/eb043431>.

Lopatta, K., Tchikov, M., Jaeschke, R., & Lodhia, S. (2017). Sustainable Development and Microfinance: The Effect of Outreach and Profitability on Microfinance Institutions' Development Mission: Sustainable Development and Microfinance. *Sustainable Development*, 25. <https://doi.org/10.1002/sd.1663>.

Michelon, G., & Parbonetti, A. (2012). The effect of corporate governance on sustainability disclosure. *Journal of Management & Governance*, 16(3), 477-509. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9160-3>

Ghazali, M. N. A. (2007). Ownership structure and corporate social responsibility disclosure: Some Malaysian evidence. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(3), 251–266. <https://doi.org/10.1108/14720700710756535>.

Nagar, V., Nanda, D., & Wysocki, P. (2003). Discretionary disclosure and stock-based incentives. *Journal of Accounting and Economics*, 34(1), 283–309. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(02\)00075-7](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(02)00075-7).

Nguyen, T. H., Nguyen, Q. T., Nguyen, D. M., & Le, T. (2023). The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility reporting of listed companies in Vietnam. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2170522. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2170522>.

Nurleni, N., Bandang, A., J, D., & Amiruddin. (2018). The effect of managerial

and institutional ownership on corporate social responsibility disclosure. *International Journal of Law and Management*, 60, 979–987. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0078>.

Patelli, L., & Prencipe, A. (2007). The Relationship between Voluntary Disclosure and Independent Directors in the Presence of a Dominant Shareholder. *European Accounting Review*, 16, 5–33. <https://doi.org/10.1080/09638180701265820>.

Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green Governance: Boards of Directors' Composition and Environmental Corporate Social Responsibility. *Business & Society - BUS SOC*, 50, 189–223. <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>.

Sebastian, K. (2014). Knowledge and Understanding of Corporate Social Responsibility. *Journal of Advanced Research in Law and Economics (JARLE)*, V(10), 109-119.

Shu, P.-G., & Chiang, S.-J. (2020). The impact of corporate governance on corporate social performance: Cases from listed firms in Taiwan. *Pacific-Basin Finance Journal*, 61, 101332. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2020.101332>.

Trần V. L. (2013). Lý thuyết người đại diện, lý thuyết trò chơi và bài toán người đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 198, 52-59.

Tricker, R. I. (2015). *Corporate Governance: Principles, Policies, and Practices*. Oxford University Press.

Trịnh H. L., & Tăng T. P. (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến việc công bố báo cáo phát triển bền vững - Trường hợp các doanh nghiệp tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh - Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, 14(2), 87-99. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.14.2.490.2019>.

Villiers, C., Naiker, V., & Van Staden, C. (2011). The Effect of Board Characteristics on Firm Environmental Performance. *Journal of Management - JMANAGE*, 37, 1636-1663. <https://doi.org/10.1177/0149206311411506>.

Vu, K. A., & Buranatrakul, T. (2018). Corporate Social Responsibility Disclosure in Vietnam: A Longitudinal Study. *DLSU Business & Economics Review*, 27(2), 1-1.

Welford, R. (2007). Corporate governance and corporate social responsibility: Issues for Asia. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 14(1), 42-51.

Ye, P., Carson, E., & Simnett, R. (2011). *Threats to auditor independence: The impact of relationship and economic bonds*. <https://doi.org/10.2308/aud.2011.30.1.121>].

Yoon, B., Lee, J. H., & Byun, R. (2018). Does ESG Performance Enhance Firm Value? Evidence from Korea. *Sustainability*, 10(10), Article 10. <https://doi.org/10.3390/su10103635>.

Zhao, Z.-Y., Zhao, X., Zuo, J., & Zillante, G. (2016). Corporate social responsibility for construction contractors: A China study. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 14. <https://doi.org/10.1108/JEDT-07-2014-0043>.

Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 2835-2857.

Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10(S1), 107-124.

Joshi, M., & Roh, J. J. (2009). Corporate social responsibility and corporate governance: The role of board diversity. *Corporate Governance: An International Review*, 17(6), 738-749.

Mackenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2020). Common method bias in marketing:

Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 96(4), 490-501.

Nguyen, T. H., et al. (2020). Factors influencing the disclosure of corporate social responsibility in Vietnam: Evidence from listed firms. *Journal of Accounting and Taxation*, 12(2), 32-44.

Hoang, T. D., et al. (2021). Legal and institutional environment and corporate social responsibility disclosure: Evidence from Vietnam. *Journal of Business Research*, 123, 530-537.

Summary

This study examines the impact of board characteristics on corporate social responsibility disclosure (CSR) in Vietnamese companies. This research collects data from 499 non-financial listed companies on the Hanoi Stock Exchange (HNX) and the Ho Chi Minh City Stock Exchange (HOSE) from 2006 to 2020, comprising 2,482 firm-year observations. The author conducts multivariate regression and generalized regression methods to assess the robustness of the model. We use CSR score and CSR percentage to measure corporate social responsibility disclosure. The results indicate that board expertise, managerial ownership, board size, and CEO duality positively impact on CSR. In contrast, the proportion of independent directors on the board negatively affects CSR. The provincial/city competition index is used as a control variable to minimize the impact of extraneous factors.