

**THÔNG TIN CẬP NHẬT CHÍNH SÁCH ĐỘNG VIÊN:
THƯỜNG – THÀNH VIÊN CỐT YẾU – CỔ TỨC**

**THE UPDATED MOBILIZATION POLICY:
BONUS – KEY MEMBER – DIVIDEND**

Tập đoàn thông tin đến các thành viên:

The Group informs all members about:

1. Quyết định của HĐQT Tập đoàn duyệt danh sách Thành viên cốt yếu (TVCY) 2017 (danh sách đính kèm). Số lượng cổ phần chuyển đến từng TVCY 2017 sẽ được cụ thể hoá trong từng Quyết định riêng, chuyển đến từng thành viên trong tuần đầu tiên Tháng 11/2019.

The Decision of the Group's BOM to approve the list of Key Members (KM) 2017 (list attached). The number of shares transferred to each KM 2017 will be specified in each individual Decision, transferred to each member in the first week of November 2019.

2. Dựa trên Đề nghị từ Ban giám đốc, do mục tiêu phát triển Tổng quát 2018 không đạt, HĐQT quyết định không tổ chức xét TVCY 2018.

Based on the Proposal from the BOD, because the 2018 Global target of development was not achieved, the BOM decided not to organize the KM assessment for 2018.

3. Nguyên tắc chung của việc tổ chức thưởng, xét TVCY từ 2019 và cổ tức từ 2020: dựa trên đánh giá thực hiện (đạt) mục tiêu của kỳ (Quý-Năm) liên hệ.

The Common principle to organize the assessment of bonus-KM from 2019 and of dividend from 2020: base on the evaluation of target realization (achieved) of each related period (Quarter/Year).

Bộ phận Tổ chức Tập đoàn trách nhiệm tổ chức nghiêm túc đánh giá thực hiện mục tiêu Q4/2019 qua hệ thống fix point thường kỳ. Thực hiện ngay từ fix point tháng 10-2019.

The Organization Department of the Group has the responsibility to seriously organize the evaluation of target realization of Q4/2019 through the periodic fix-point system. The first fix point is in October 2019.

Cụ thể:

Concretely:

3.1. Thưởng:

3.1 Bonus:

Đối với Q4/2019: phải thực hiện theo định chế thưởng dựa trên đạt mục tiêu theo định chế thưởng đã ban hành 2015. Mục tiêu Q4/2019 để xét thưởng : vượt các chỉ số thực hiện của Q4/2018.

For Q4/2019: must base on the level of achieved target in accordance with the bonus policy published in 2015. The Q4/2019 target for bonus assessment: Exceed the achieved result of Q4/2018.

Áp dụng định chế thưởng, từ 2019 trở đi, với 2 vận tốc:

Apply the bonus policy, from 2019, with 2 speeds:

- Vận tốc 1 (cao cấp): thực hiện theo định chế hiện hành, theo tiêu chí đạt mục tiêu của Quý/Năm liên hệ của mỗi bộ phận : thưởng Quý 0.5 tháng lương, thưởng cuối năm 2 tháng lương. Tổng thưởng của 1 năm tối đa 4 tháng lương. Theo ước tính, năm 2020 Tập đoàn đạt mục tiêu phát triển thì quỹ thưởng sẽ khoảng 6.6trUSD (gấp hơn 2 lần 2018).
- Speed 1 (high challenge) : realize based on the current policy, on the level of achieved target of Quarter/Year related to each Department: Quarterly bonus – 50% of each member’s monthly basic salary, Yearly bonus – 2 months of the basic salary (= 50% x 4 quarters). The total bonus of each year is 4 months of the basic salary at maximum.
- Vận tốc 2: trích quỹ thưởng bằng 50% tăng trưởng của Lợi nhuận sau thuế của năm liên hệ. Mức độ tối thiểu : 1 tháng lương cơ bản. Như vậy năm 2020, trường hợp các chỉ tiêu phát triển 2020 chưa đạt như vận tốc 1 nêu trên, quỹ thưởng sẽ nằm trong mức từ khoảng 2trUSD (1 tháng lương) đến 5.9trUSD (gần 3 tháng lương) tùy thuộc mức độ thực hiện mục tiêu.
- Speed 2: The bonus budget is equal to 50% of the growth of Earnings after Tax in the related year. The minimum level: one month of the basic salary. Therefore, in 2020, in case the development targets of 2020 are not reached the speed 1 above, the bonus budget will be between around 2 Musd (one month of the basic salary) and 5.9 Musd (around 3 months of the basic salary) depending on the level of achieved target.

In Musd	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Earnings before tax and before bonus	13.2	27.2	41.2	59.9	76.5	97.8
Bonus budget for Speed 1	5.9	6.6	7.6	8.8	10.1	11.6
Bonus budget for Speed 2		5.9	5.8	7.9	7.0	8.9

3.2. Xét TVCY:

3.2. KM Assessment:

3.2.2. Điều kiện cần:

3.2.2. Necessary condition:

Đội nhóm liên hệ phải đạt mục tiêu ít nhất 3 trên 4 Quý của năm.

The related team/group must achieve the target at least 3 quarters of a year.

3.2.1. Điều kiện đủ:

3.2.1. Sufficient condition:

Cho những năm tiếp theo, Tập đoàn xét TVCY khi đạt mức phát triển do HĐQT Tập đoàn Financière B’Lao quyết định:

For the following years, The Group will assess the KM when the development target decided by the BOM of the Group Financière B’Lao is achieved.

Vận tốc 1 (cao cấp): Trường hợp đạt hoàn toàn mục tiêu phát triển tổng quát, mức độ chuyển Cổ phần là 3 năm lương của thành viên cốt yếu liên hệ, như định chế hiện hành.

Speed 1 (high challenge): In case the global development target is wholly achieved, the total value of Shares transferred is 3 years of the basic salary of each related KM, following the current policy.

Vận tốc 2 : Mức độ tối thiểu để xét TVCY : doanh số tăng ít nhất 20 triệu usd so với năm trước, GP% không giảm so với năm trước và tốc độ tăng chi phí Burden phải nhỏ hơn 1/3 tốc độ tăng doanh số (ví dụ: doanh số tăng 20%, chi phí burden chỉ tăng tối đa 6.5%). Mức độ chuyển Cổ phần tương ứng với mức độ thực hiện mục tiêu tổng quát của Tập đoàn năm liên hệ.

Speed 2: The minimum level to assess the KM: Revenues increase at least 20 Musd compared to the previous year, GP% does not decrease compared to the previous year and the increase in Burden costs must be inferior to 1/3 of the increase in Revenues (ex: if revenues increase 20%, burden costs will be allowed to increase 6.5% at maximum). The value of Shared transferred will correspond to the level of global target realization of the Group in the related year.

Danh sách TVCY do Ban Giám đốc các Công ty thành viên đề nghị đến HĐQT Tập đoàn Financière B’Lao và duyệt cuối cùng bởi HĐQT Tập đoàn B’Lao.

The KM list proposed by the BOD of all Companies members will be transferred to the BOM of the Group Financière B’Lao and finally approved by the BOM of the Group B’Lao.

3.3. Cổ tức:

3.3. Dividend:

3.3.1. Cổ tức được chia là 1 phần của lợi nhuận sau thuế, sau dự trữ cho các hạng mục phát triển (đầu tư) và dự phòng.

3.3.1. *The dividend paid is a part of the Earnings after Tax, Reserve for Investment and Provision.*

3.3.2. Quyết định về phần lợi nhuận để chia cổ tức sẽ căn cứ vào:

3.3.2. *Decision for the Earnings used to pay dividend will be based on:*

3.3.2.1. Nhu cầu sử dụng của đa số cổ đông – qua nghị quyết Hội đồng cổ đông

3.3.2.1. *The demand for use of the majority of shareholders – through Decree of the Shareholder Committee.*

3.3.2.2. Mức độ cổ tức được đảm bảo cạnh tranh so với môi trường. Tại Việt Nam: hiện ở mức trung bình 7% trên mệnh giá, tức là khoảng 700 vnd trên 1 cổ phiếu có mệnh giá 10000 vnd.

3.3.2.2. *The value of dividend is ensured to be competitive with the environment. In Vietnam, the current average level is 7% of the nominal value, equivalent around 700 vnd for 1 share having the nominal value of 10000 vnd.*

Đây là chính sách tối thiểu – một khi Hội đồng cổ đông quyết định chia cổ tức năm liên hệ.
This is the lowest-level policy – once the Shareholder Committee decides to pay dividend for the related year.

Trong kế hoạch của Tập đoàn:

In the plan of the Group:

Cho năm 2020 (năm bắt đầu trả cổ tức-sau khi hoàn thiện chính thức về pháp lý của các cổ đông), ước tính mức độ cổ tức như sau:

For 2020 (the starting year to pay dividend-after officially finishing the legal procedure for Shareholders), the estimated value of dividend is:

Ước tính lợi nhuận sau thuế và sau dự trữ là 15.2 triệu usd (xem bảng bên dưới). *The estimated Earnings after tax and provisions is 15.2 Musd (see the below table)*

Mức trích lợi nhuận để chia cổ tức là 25%, tương ứng với 3.8 triệu usd.

The percentage of Earnings to pay dividend is 25%, equivalent to 3.8 Musd.

Với tổng số cổ phiếu là 57.2 triệu, mỗi cổ phiếu sẽ hưởng 0.067usd, tương ứng với 1545vnd cổ tức (15.45% mệnh giá cổ phiếu – cao hơn 2 lần mức trung bình thị trường tại Việt Nam).

With the total shares of 57.2 million, each share will be paid 0.067 usd, equivalent to 1545 vnd, for dividend (15.45% of the nominal value – 2 times higher than the market average level in Vietnam).

Cho những năm tiếp theo, tổng giá trị cổ tức sẽ được quyết định khoảng 20% của phần lợi nhuận sau thuế và sau dự trữ (ước tính trong bảng bên dưới). Phần lợi nhuận không dùng để chia cổ tức sẽ được bổ sung vào vốn luân chuyển để phục vụ cho phát triển Tập đoàn.

For the following years, the total value of dividend will be decided around 20% của the Earnings after tax and reserves (estimated in the below table). The Earnings unused to pay dividend will be used for the development of the Group by adding to the working capital.

In Musd	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Revenues	150.0	190.0	250.0	320.0	400.0	500.0
Cost of Goods sold	121.5	146.3	190.0	240.0	300.0	375.0
Gross Profit	28.5	43.7	60.0	80.0	100.0	125.0
Gross Profit/Revenues	19.0%	23.0%	24.0%	25.0%	25.0%	25.0%
Burden costs	15.3	16.3	18.8	21.6	24.8	28.5
Earnings after Tax	10.7	21.7	33.4	49.1	63.1	81.0
Earnings after Investment and Provision (EAIP)	9.2	15.2	28.4	45.1	59.1	77.0
Dividend/EAIP		25.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
Dividend amount		3.8	5.7	9.0	11.8	15.4
Total number of shares (in Millions)		57.2	57.2	57.2	57.2	57.2
Dividend per share in usd		0.067	0.099	0.158	0.207	0.269
Dividend per share in vnd (1 usd = 23,200 vnd)		1,545	2,302	3,656	4,798	6,248
Dividend/Nominal Value		15.5%	23.0%	36.6%	48.0%	62.5%

Giám đốc Tài chính Tập đoàn Financière B’Lao trách nhiệm cập nhật Định chế động viên, cụ thể về chính sách Thưởng và Chương trình TVCY, mở rộng đến Chính sách cổ tức Tập đoàn, cho giai đoạn 5 năm (2019-2023). Mục tiêu công bố: 20/11/2019.

The Chief Financial Officer of the Group Financière B’Laohas the responsibility to update the Mobilization Policy, concretely about Bonus policy and KM programme, extended to the Dividend policy of the Group for the five-year period (2019-20232). Target to publish: November 20th 2019.

Tập đoàn tổ chức Gặp gỡ Ban điều hành về Chính sách động viên và Tái định vị - Giá

trị của Tập đoàn vào tuần cuối tháng 11/2019.

The Group will organize to meet with all Management members for the Mobilization policy and the Repositioning – Values of the Group in the last week of November 2019.

Bảng sau đây tính toán cổ tức dự kiến của một số thành viên cốt yếu, cho mỗi năm từ 2020 đến 2024:

The following table shows the dividend calculation of some KM, for each year from 2020 to 2024:

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Dividend amount received target - VND		1,545	2,302	3,656	4,798	6,248
Team Leader	Number of shares (accumulated)	9,770					
	Dividend amount received - VND		15,094,650	22,490,540	35,719,120	46,876,460	61,042,960
	Dividend amount received in case he/she maintains his/her title of KM until 2023 - VND		15,094,650	26,615,724	48,822,224	72,670,508	105,828,624
Core Member	Number of shares (accumulated)	6,655					
	Dividend per share (estimated) - VND		10,281,975	15,319,810	24,330,680	31,930,690	41,580,440
	Dividend amount received in case he/she maintains his/her title of KM until 2023 - VND		10,281,975	17,898,050	32,520,120	48,051,970	69,571,480
Worker	Number of shares (accumulated)	2,664					
	Dividend per share (estimated) - VND		4,115,880	6,132,528	9,739,584	12,781,872	16,644,672
	Dividend amount received in case he/she maintains his/her title of KM until 2023 - VND		4,115,880	7,163,824	13,015,360	19,230,384	27,841,088