

## **Maart 2008 - Beleid van InBev met betrekking tot de vergoedingen van het Executive Management**

Ons vergoedingssysteem werd uitgestippeld tot ondersteuning van de hoge-prestatiecultuur die noodzakelijk is om InBev te laten evolueren van "Grootste naar Beste". Het is de bedoeling marktleidende vergoedingen te betalen die worden gedreven door zowel de bedrijfs- als de persoonlijke prestaties en te verzekeren dat deze vergoedingen in lijn liggen met de belangen van de aandeelhouders door de deelname van de werknemers in het aandelenkapitaal aan te moedigen.

De nadruk ligt op een loon dat jaarlijks en op lange termijn variabel is, veeleer dan op een basisloon.

De basislonen worden afgestemd op het marktgemiddelde. Ambitieuze doch haalbare prestatiedoelstellingen op korte en lange termijn worden gekoppeld aan incentives op korte en lange termijn en kunnen leiden tot uitzonderlijke beloningsniveaus.

Leden van het hoger managementkader die zich persoonlijk financieel engageren tegenover de onderneming, door (een deel van) hun jaarlijkse bonus in aandelen van InBev (of AmBev) te investeren, worden beloond met mogelijk beduidend hogere vergoedingen op lange termijn.

Het Compensation & Nominating Committee is belast met het toezicht op onze vergoedings- en beloningsprogramma's. Het legt aanbevelingen betreffende de vergoedingen van de CEO en, op aanbeveling van de CEO, van de leden van het Executive Management ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur. Het legt ook de jaarlijkse doelstellingen en het overeenstemmende bonusplan ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur.

### **Basisloon**

Om er zeker van te zijn dat ze in lijn liggen met de marktpraktijken worden de basislonen eenmaal per jaar vergeleken met ijkpunten die onafhankelijke actoren in relevante sectoren en gebieden verzamelen.

We streven ernaar de basislonen van de leden van het hoger managementkader af te stemmen op de marktgemiddelden voor de passende markt en ze op dat niveau te behouden.

### **Jaarlijkse incentive (bonus)**

De jaarlijkse incentive heeft tot doel de leden van het hoger managementkader ertoe aan te moedigen de prestaties op korte en middellange termijn van de onderneming te ondersteunen. De doelstellingen van het bedrijf en per zone zijn ambitieus maar haalbaar en blijven drie jaar geldig om hoge niveaus van volgehouden prestaties te verzekeren. Onder een bepaald niveau wordt geen incentive toegekend. Voor werkelijk uitzonderlijke prestaties kan de jaarlijkse incentive echter tot het hoogste kwartiele niveau behoren (of nog meer bedragen) voor de passende referentiemarkt. Zelfs wanneer de doelstellingen van het bedrijf of de entiteit worden verwezenlijkt, is de werkelijke uitbetaling van de bonus ook afhankelijk van de individuele prestaties.

Van de jaarlijkse bonus wordt 50% uitbetaald in aandelen van het bedrijf die de betrokkene drie

jaar moet bijhouden. Verder uitstel van het resterende deel van de bonus is facultatief en wordt gecompenseerd met opties op aandelen van het bedrijf.

#### Incentives op lange termijn

Om de belangen van de leden van het hoger managementkader en de aandeelhouders voor langere tijd op één lijn te brengen:

- Ontvangen de leden van het hoger managementkader 50% van hun jaarlijkse bonus in aandelen van InBev (of AmBev), die ze drie jaar moeten bijhouden;
- En kunnen ze de rest van hun bonus volledig of gedeeltelijk investeren in aandelen van de onderneming die ze 5 jaar moeten bijhouden. Dit vrijwillig uitstel leidt tot een betaling in opties die na vijf jaar worden toegezegd, op voorwaarde dat de voorafbepaalde financiële doelstellingen werden verwezenlijkt of overtroffen. Wanneer de rest van de bonus geheel in aandelen wordt geïnvesteerd, bedraagt het aantal opties dat wordt toegekend, 4.6 x het aantal aandelen dat overeenkomt met het bruto bedrag van de bonus die geïnvesteerd werd. Wanneer de rest van de bonus voor de helft in aandelen wordt geïnvesteerd, bedraagt het aantal opties dat wordt toegekend, 2.3 x het aantal aandelen dat overeenkomt met het bruto bedrag van de bonus die geïnvesteerd werd

De voornaamste kenmerken van de aandelen zijn de volgende :

- De aandelen zijn gewone, reeds bestaande aandelen;
- De aandelen geven recht op de dividenden die betaald worden vanaf de datum van toekenning van de aandelen;
- De aandelen worden toegekend aan marktprijs. De raad van bestuur kan niettemin, naar eigen goeddunken, een korting op de marktprijs toekennen.

De voornaamste kenmerken van de opties zijn de volgende :

- De uitoefenprijs wordt vastgesteld aan de marktprijs van de aandelen;
- De uitoefenprijs is onveranderlijk;
- Een levensduur van 10 jaar en een uitoefenperiode die begint na 5 jaar, voor zover een aantal voorafbepaalde financiële doelstellingen worden gehaald op het einde van het derde, vierde of vijfde jaar volgend op de toekenning van de opties;
- Bij uitoefening geeft elke optie recht op één aandeel;
- Bij uitoefening geven de opties recht op betaling van een bedrag in cash dat gelijk is aan de dividenden die werden uitbetaald sinds de datum van toekenning van de opties;
- Beperkingen en bijzondere bepalingen met betrekking tot het verval van de opties, zijn toepasselijk wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gesteld.

#### Bonus bij aanwerving

Bij hun aanwerving kunnen sommige leden van het hoger managementkader de mogelijkheid krijgen om aandelen van InBev te kopen. De aankoopprijs is gelijk aan de prijs die wordt toegepast bij de toekenning van aandelen in het kader van de betaling in aandelen van de jaarlijkse bonus die volgt op de datum van indiensttreding.

Dergelijke vrijwillige investering leidt tot de toekenning van opties. Het aantal opties dat wordt

toegekend, is gelijk aan 2.3 x het aantal aandelen dat wordt verworven. De opties bezitten dezelfde kenmerken als de opties die worden toegekend in het kader van de betaling van de jaarlijkse bonus.

#### Pensioenplannen en beëindigingsovereenkomsten

De kaderleden nemen deel aan de pensioenplannen van InBev in België of in hun thuisland. Deze pensioenplannen liggen in lijn met de overheersende marktpraktijken in de respectieve geografische omgevingen. In België gaat het bijvoorbeeld om een plan met vaste voordelen, in Brazilië om een plan met vaste bijdragen.

Andere voordelen zoals risicoverzekeringen en medische dekking worden aangeboden in lijn met de praktijken van de concurrenten in de markten waar de betrokken kaderleden tewerkgesteld zijn.

De beëindigingsovereenkomsten voldoen aan de wettelijke vereisten en/of de heersende rechtspraak.

#### Bekendmaking van vergoedingen

De vergoedingen van het Executive Management worden bekendgemaakt in het jaarverslag. De vergoedingen van de CEO worden afzonderlijk meegedeeld en opgesplitst tussen basisloon, jaarlijkse incentives en incentives op lange termijn. De vergoedingen van de overige leden van het Executive Management worden als een totaal bedrag bekendgemaakt. De bekendmakingen met betrekking tot aandelen, aandelenopties of de rechten om aandelen te verwerven die tijdens het jaar worden toegekend, gebeuren niettemin individueel.