

Avril 2009 - Politique en matière de rémunération du management exécutif

Notre politique de rémunération a été élaborée dans l'optique de générer notre culture de la performance. L'objectif est d'octroyer une rémunération de tout premier ordre, liée aux performances tant collectives qu'individuelles, favorisant l'actionnariat salarié et donc conforme aux intérêts des actionnaires.

Nous mettrons davantage l'accent sur la partie variable, annuelle et à long terme, plutôt que sur le salaire de base.

Les salaires de base seront alignés sur la moyenne du marché. Des objectifs ambitieux mais réalisables, à brève et à longue échéance, seront liés à la fois à l'intéressement à court et à long terme et pourront donner droit à des niveaux de rémunération exceptionnels.

L'engagement financier personnel des cadres supérieurs qui investissent (totalement ou partiellement) leur prime annuelle dans des actions d'Anheuser-Busch InBev (ou d'AmBev) sera récompensé par la perspective d'une rétribution à long terme nettement plus élevée.

Les programmes de rémunération et de gratification sont contrôlés par le Compensation & Nominating Committee. Ce dernier soumet à l'aval du Conseil d'administration des recommandations relatives à la rémunération du CEO et, sur les conseils de ce dernier, des membres du management exécutif. Il soumet les objectifs annuels, ainsi que les régimes de primes correspondants, à l'aval du Conseil d'administration.

Salaire de base

Par souci d'harmonisation avec les pratiques du marché, une fois par an, les salaires de base sont comparés à des barèmes de référence, communiqués par des conseillers indépendants, en vigueur dans les secteurs et sur les marchés correspondants.

Les salaires de base des cadres supérieurs sont censés être alignés sur la moyenne en vigueur sur le marché correspondant et maintenus à ce niveau.

Bonus (gratification)

Le bonus vise à encourager les cadres supérieurs à générer les performances de l'entreprise, à court et à moyen terme. Ambitieux mais réalisables, les objectifs par entité et par zone sont fixés pour plus d'un an en vue de garantir durablement des hauts niveaux de performance. En dessous d'un seuil de réalisation des objectifs, aucune gratification ne sera octroyée. En revanche, en cas de performances vraiment exceptionnelles, le bonus pourrait s'établir dans le quadrant supérieur (voire au-delà) du marché de référence correspondant. Même en cas de réalisation des objectifs par l'entreprise et l'entité, l'attribution effective de la prime dépendra aussi de la comparaison des performances aux objectifs individuels.

Cinquante pour cent bonus seront octroyés sous la forme d'actions de l'entreprise, qui seront détenues pendant trois ans. Le report du solde du bonus est facultatif et sera compensé par l'octroi d'options sur les actions de l'entreprise.

Le bonus est payé annuellement à terme échu, après la publication des résultats annuels d'Anheuser-Busch InBev. A partir de 2009, le bonus peut être payé sur une base semestrielle à la discrétion du Conseil d'administration sur base de la réalisation d'objectifs semestriels. Dans ce cas, la première moitié du bonus sera payée immédiatement après l'annonce des résultats semestriels d'Anheuser-Busch InBev et

la seconde moitié du bonus sera payée après la publication des résultats annuels d'Anheuser-Busch InBev.

Intéressement à long terme

Afin de conformer les intérêts des cadres supérieurs et des actionnaires dans la durée,

- les cadres supérieurs percevront 50% de leur bonus en actions d'Anheuser-Busch InBev (ou d'AmBev), à détenir pendant trois ans ;
- ils auront la possibilité d'investir la totalité ou la moitié du solde de leur prime en actions de l'entreprise à détenir pendant 5 ans. Ce report volontaire donnera droit à une équivalence en options devenant exerçables après cinq ans, pour autant que les objectifs financiers fixés aient été réalisés ou dépassés. Dans l'hypothèse où le solde de la prime est investi entièrement en actions, le nombre d'options équivalentes qui sera offert, sera égal à 4.6 x le nombre d'actions correspondant au montant brut de la prime investie. Dans l'hypothèse où le solde de la prime est investi pour moitié en actions, le nombre d'options équivalentes qui sera offert, sera égal à 2.3 x le nombre d'actions correspondant au montant brut de la prime investie.

Les principales caractéristiques des actions sont les suivantes :

- les actions sont des actions ordinaires existantes;
- les actions donnent droit aux dividendes payés à partir de la date à laquelle les actions sont octroyées ;
- les actions sont octroyées au prix du marché. Le Conseil d'administration peut néanmoins, à son entière discrétion, accorder une ristourne sur le prix du marché.

Les principales caractéristiques des options sont les suivantes :

- le prix d'exercice est fixé au prix du marché de l'action au moment de l'octroi des options ;
-
- une durée de vie de 10 ans et une période d'exercice qui commence après 5 ans, pour autant que des conditions liées à des objectifs financiers, aient été remplies à la fin de la troisième, quatrième ou cinquième année suivant l'octroi des options ;
- en cas d'exercice, chaque option donne droit à une action ;
- en cas d'exercice, les options peuvent donner droit au paiement en espèces d'un montant équivalent aux dividendes qui ont été déclarés depuis la date d'octroi des options ;
- des restrictions et des dispositions particulières relatives à l'annulation des options, s'appliquent dans les cas où le contrat de travail prend fin.

Prime en cas d'engagement

Lors de leur engagement, certains cadres supérieurs peuvent se voir offrir la possibilité d'acquérir des actions Anheuser-Busch InBev. Le prix d'acquisition est égal au prix qui est applicable lors de l'octroi d'actions dans le cadre du paiement en actions de la prime qui suit la date d'entrée en service.

Un tel investissement volontaire donne droit à une équivalence en options. Le nombre d'options octroyés est égal à 2.3 x le nombre d'actions acquises. Les options ont les mêmes caractéristiques que les options octroyées dans le cadre du paiement de la prime annuelle.

Régimes de retraite et cessation du contrat de travail

Les cadres participent aux régimes de retraite d'Anheuser-Busch InBev, en Belgique ou dans leur pays. Ces plans sont conformes aux pratiques en vigueur sur les marchés respectifs. Il peut s'agir de plans à prestations définies ou de plans à contributions définies.

D'autres prestations telles que les assurances de risques et la couverture médicale sont octroyées conformément aux pratiques de la concurrence sur les marchés où le cadre en question est employé.

La cessation du contrat de travail est conforme aux dispositions légales et/ou à la jurisprudence.

Publication de la rémunération

La rémunération du management exécutif est publiée dans le rapport annuel. Pour le CEO, cette publication s'effectue sur une base individuelle, ventilée en salaire de base, primes annuelles et intéressement à long terme. Pour les autres membres du management exécutif, la publication se fait sur une base collective. Cependant, la publication est toujours réalisée sur une base individuelle en ce qui concerne les actions, les options sur actions ou les droits d'acquisition d'actions octroyés durant l'année.