

JAARVERSLAG

JAARVERSLAG OVER DE STATUTAIRE NIET-GECONSOLIDEERDE JAARREKENING VAN ANHEUSER-BUSCH INBEV NV VOOR HET JAAR 2020

Het ondernemingsdoel van Anheuser-Busch InBev NV/SA (AB InBev) is de leiding en controle over de ondernemingen van de Groep Anheuser-Busch InBev.

2020 GEBEURTENISSEN IN DE GROEP

Op 1 juni 2020 rondde we de eerder aangekondigde verkoop van Carlton & United Breweries ("CUB"), onze Australische dochteronderneming, aan Asahi Group Holdings, Ltd ("Asahi") af. De waarde van de transactie wordt geschat op 16 miljard AUD aan ondernemingswaarde. Als onderdeel van deze transactie hebben we Asahi de rechten verleend om onze portefeuille van wereldwijde en internationale merken in Australië te commercialiseren. De 10,8 miljard USD aan netto-opbrengsten van de verkoop van de Australische activiteiten zijn vrijwel volledig gebruikt om schulden af te betalen. De resultaten van de Australische activiteiten werden tot 31 mei 2020 als beëindigde activiteiten ("winst van beëindigde activiteiten") opgenomen.

Op 31 december 2020 hebben we de uitgifte van een minderheidsbelang van 49,9% in onze metalen-drinkverpakkingsactiviteiten in de VS aan Apollo Global Management, Inc. ("Apollo") voor een netto-opbrengst van 3,0 miljard USD, voltooid. Dankzij die transactie konden we toegevoegde aandeelhouderswaarde creëren door onze activiteiten tegen een aantrekkelijke prijs te optimaliseren en opbrengsten genereren om schulden af te betalen, in lijn met onze verbintenissen op het vlak van schuldafbouw. We behielden de operationele controle over onze metalen-drinkverpakkingsactiviteiten in de VS. De transactie is vermeld in onze vermogensverklaring.

COMMENTAAR BIJ DE STATUTAIRE JAARREKENING

COMMENTAAR OP DE BALANS EEN RESULTATENREKENING

Miljoen euro	2020	2019
ACTIVA		
Vaste Activa		
Oprichtingskosten	195	196
Immateriële en materiële activa.....	430	448
Financiële vaste activa.....	115 712	117 894
	116 337	118 538
Vlottende Activa.....	18 937	26 224
Totaal der Activa.....	135 274	144 762
PASSIVA		
Eigen Vermogen	70 703	71 605
Voorzieningen en uitgestelde belastingen	100	42
Schulden op meer dan één jaar	45 486	53 257
Schulden op ten hoogste één jaar	18 985	19 858
Totaal der Passiva	135 274	144 762
Miljoen euro	2020	2019
Bedrijfsopbrengsten	1 167	1 318
Bedrijfskosten	(1 183)	(1 255)
Bedrijfswinst (Bedrijfsverlies).....	(16)	63
Financieel resultaat.....	104	10 342
Te bestemmen winst (verliest) van het boekjaar.....	88	10 405

FINANCIËLE RESULTATEN

Op het einde van 2020 bedroegen de financiële vaste activa 115,7 miljard euro tegenover 117,9 miljard euro in 2019. In 2020 werd door AB InBev een waardevermindering geboekt van 1,3 miljard euro op haar participatie in AmBrew en 0,9 miljard euro op haar participatie in Cobrew. Deze waardeverminderingen zijn voornamelijk het gevolg van koersschommelingen en de aanpassing van de reële waarde van de investeringen in haar dochterondernemingen als gevolg van dividenduitkeringen door deze dochterondernemingen. AB InBev heeft de duur en omvang van de daling van de reële waarde van AmBrew's financiële toestand en vooruitzichten op korte termijn geëvalueerd en is in staat om haar investering in AmBrew aan te houden. AB InBev concludeerde dat er geen verdere waardevermindering nodig is.

De vlottende activa bedroegen eind 2020 18,9 miljard euro. De daling met 7,3 miljard euro vergeleken met eind 2019 kan voornamelijk verklaard worden door de volgende bewegingen:

- De aflossing van leningen met UK Holding I (-3,0 miljard euro),
- Bewegingen op de Cobrew lopende rekeningen (-6,9 miljard euro),
- Bewegingen eigen aandelen (-2,2 miljard euro),
- Herwaardering van leningen in vreemde valuta (-0,5 miljard euro),
- Investeringen in Treasury Bills (+5,5 miljard euro).

De mutaties in het eigen vermogen hebben betrekking op het voorgestelde dividend 2020 dat ter goedkeuring zal worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering van 28 april 2021 (-0,9 miljard euro) en de toewijzing van het resultaat van het jaar.

De voorzieningen en uitgestelde belastingen stijgen met 58 miljoen euro ten opzichte van 2019. Op 3 december 2020 heeft de Advocaat-generaal (AG) van het Europese Hof van Justitie haar niet-bindend advies uitgebracht inzake de beroepsprocedure met betrekking tot het lopende EU-staatssteunonderzoek naar het Belgische systeem van overwinsten (EPR). In tegenstelling tot het arrest van 14 februari 2019 van het Europees Gerecht (lager EU-niveau), is de Advocaat-generaal (AG) van mening dat het Belgisch systeem van overwinsten wel voldoet aan de wettelijke vereisten van een "steunregeling", wat bijgevolg zou kunnen leiden tot de conclusie dat het Belgisch systeem van overwinsten wel degelijk illegale EU-staatsteun is. In het licht van een dergelijk niet-bindend advies van de Advocaat-generaal heeft AB InBev in 2020 een voorziening van 68 miljoen euro aangelegd.

De schulden op meer dan één jaar bedragen eind 2020 45,5 miljard euro. De daling met 7,8 miljard euro in vergelijking met 2019 is het gevolg van:

- De gedeeltelijke vervroegde aflossing van obligaties (-1,9 miljard euro),
- De volledige vervroegde aflossing van GBP obligaties (-0,8 miljard euro) en EUR obligaties (-2,3 miljard euro),
- De transfer van lange termijn leningen naar korte termijn leningen (-2 miljard euro),
- De terugbetaling van USD en CAD leningen (-4,4 miljard euro),
- De herwaardering van verschillende USD en CAD lange termijn rekeningen (-0,8 miljard euro),
- De uitgave van obligaties op 2 april 2020 (+4,5 miljard euro).

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen eind 2020 19 miljard euro, een daling van 1 miljard euro vergeleken met eind 2019. De daling kan voornamelijk verklaard worden door:

- De bewegingen van leningen (-0,7 miljard euro),
- De gedeeltelijk vervroegde aflossing van een obligatielening volgend op een openbaar bod tot aankoop van obligaties (-0,2 miljard euro) en de volledige aflossing van EUR obligatieleningen (-3,3 miljard euro),
- De betaling van het dividend voor 2019 (-1 miljard euro),
- De stijging van onze bank krediet positie (+0,8 miljard euro),
- De transfer van lange termijn obligatieleningen naar korte termijn obligatieleningen (+2 miljard euro),
- De voorgestelde dividenduitkering van dit jaar (+0,9 miljard euro),
- De stijging van de lopende rekeningen met andere maatschappijen van de groep (+0,6 miljard euro).

Het te bestemmen resultaat van de periode bedraagt 88 miljoen euro en is voornamelijk samengesteld uit een operationeel bedrijfsverlies van 16 miljoen euro en een financieel resultaat van 104 miljoen euro.

GEBEURTENISSEN NA JAAREINDE

Wij verwijzen naar toelichting 35 van de geconsolideerde jaarrekening welke gepubliceerd werd op 25 februari 2021 en beschikbaar is op de website www.ab-inbev.com.

RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Wij verwijzen naar de risico's en onzekerheden die beschreven zijn in het Financieel Rapport AB InBev welke gepubliceerd werd op 25 februari 2021 en terug te vinden is op de website www.ab-inbev.com.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

Tijdens het jaar 2020 werd door AB InBev 58 miljoen euro geïnvesteerd op het vlak van marktonderzoek en ontwikkeling. Deze investeringen hebben voornamelijk betrekking op het onderzoek en de ontwikkeling van producten en verpakkingen in ons GITEC onderzoekscentrum in Leuven.

FINANCIËLE INSTRUMENTEN

De onderneming is onderhevig aan wisselkoers- en interestrisico (vaste en variabele interestvoeten) op uitstaande schuld in euro en in vreemde munten. Forex en interest derivaten worden gebruikt om deze risico's te beheersen. Het wisselkoersrisico op investeringen in vreemde valuta wordt in beperkte mate afgedekt met forex derivaten. De blootstelling aan de veranderingen van de aandelenkoers voor aandelen gebruikt voor bonusafrekeningen, de leenovereenkomsten voor eigen aandelen en instrumenten voor uitgestelde aandelen worden afgedekt door een in volledig eigendom zijnde dochteronderneming van de groep.

KWIJTING AAN DE BESTUURDERS EN AAN DE COMMISSARIS

Wij stellen voor de jaarrekening in de voorgelegde vorm goed te keuren en bij afzonderlijke stemming kwijting te verlenen aan de bestuurders en de commissaris voor de uitvoering van hun mandaat tijdens het afgelopen jaar.

TOEWIJZING VAN HET RESULTAAT

Op 24 februari 2021 werd een dividend van 0,50 euro per aandeel of 990 miljoen euro voorgesteld door de Raad van Bestuur en zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhoudersvergadering van 28 april 2021. Het totaal bedrag van het uit te keren dividend kan wijzigen afhankelijk van het aantal eigen aandelen dat de vennootschap in haar bezit heeft of het moment van de goedkeuring van het dividend.

VERKRIJGING EN VERVREEMDING VAN EIGEN AANDELEN (VERSLAG OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 7:220 VAN HET BELGISCH WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN) EN LENING VAN EIGEN AANDELEN

Gedurende 2020 verkreeg de vennootschap geen eigen aandelen overeenkomstig artikel 7:215 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (voormalig artikel 620 van het Belgisch Wetboek van vennootschappen) en ging de vennootschap over tot de volgende vervreemdingstransacties:

Eigen aandelen

De vennootschap heeft in 2020 3 379 260 eigen aandelen gebruikt om te voldoen aan aandelenoptieplannen en leveringsverplichtingen voor werknemersaandelen. De fractiewaarde van het aandeel bedraagt 0,61 euro. De eigen aandelen die in 2020 gebruikt werden om te voldoen aan de aandelenoptieplannen vertegenwoordigen bijgevolg 2.061.348,60 euro van het geplaatste kapitaal. De aandelen die per eind 2020 nog in het bezit waren van de onderneming vertegenwoordigden 23.655.287,60 euro van het geplaatst kapitaal.

Bovendien werden 9 520 966 aandelen gebruikt door de Zuid-Afrikaanse onrechtstreekse dochtervennootschappen om deelnemers uit te betalen in het kader van een gedeeltelijke afwikkeling van het SAB Zenzele B_BBEE plan.

Bijgevolg bezat de groep op 31 december 2020 46 992 567 eigen aandelen waarvan 38 779 160 aandelen rechtstreeks gehouden door AB InBev.

Geleende aandelen

Om te voldoen aan de verbintenissen van AB InBev onder verschillende aandelenoptieplannen had de vennootschap in de loop 2020 aandelenleningsovereenkomsten opgezet voor 30 000 000 aandelen, waarvan 1 063 428 aandelen gebruikt werden om te voldoen aan verbintenissen onder aandelenoptieplannen in de loop van 2020. Op 31 december 2020 dienden nog 30 miljoen aandelen terugbetaald te worden en waren geen geleende aandelen meer beschikbaar voor verder gebruik. De vennootschap zal met betrekking tot de geleende aandelen een dividendequivalent na belasting uitkeren. Deze betaling wordt als een financiële kost gerapporteerd.

De bijgevoegde Corporate Governance Statement en Non-Financial Statement maken integraal onderdeel uit van dit jaarverslag.

17 Maart 2021

G. de Spoelberch
Director

P. Cornet de Ways Ruart
Director

Jaarverslag 2020

Verklaring inzake Corporate Governance

1. Inleiding

1.1. De Belgische Corporate Governance Code

De corporate governance-praktijken van Anheuser-Busch InBev worden weergegeven in haar Corporate Governance Charter, dat beschikbaar is op <https://www.ab-inbev.com/investors/corporate-governance/corporate-governance-documents.html>. Het Charter wordt regelmatig bijgewerkt.

Anheuser-Busch InBev is een onderneming opgericht naar Belgisch recht met een primaire notering op Euronext Brussels (Euronext: ABI) en met secundaire noteringen op de Mexico Stock Exchange (MEXBOL: ANB) en de Johannesburg Stock Exchange (JSE: ANH) (ISIN: BE0974293251) en met American Depositary Receipts ("ADS's") op de New York Stock Exchange. Als Belgische onderneming met primaire notering op Euronext Brussels, leeft Anheuser-Busch InBev de principes en bepalingen na van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (www.corporategovernancecommittee.be) ("de Corporate Governance Code"), rekening houdende met haar specifieke status als een multinationale groep met secundaire noteringen in Mexico en Johannesburg en met ADS's genoteerd in New York.

Overeenkomstig AB InBev's specifieke aandeelhoudersstructuur en de wereldwijde aard van haar activiteiten, is de vennootschap in 2020 afgeweken van de volgende *soft law* principes van de Corporate Governance Code:

Principe 4.19 van de Corporate Governance Code: "De raad richt een benoemingscomité op bestaande uit een meerderheid van onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders" - De Raad van Bestuur benoemt de voorzitter en de leden van het Nomination Committee onder de bestuursleden. Aangezien dit comité uitsluitend is samengesteld uit niet-uitvoerende bestuursleden die onafhankelijk zijn van het management en vrij van elke zakelijke relatie die de uitoefening van hun onafhankelijk oordeel fundamenteel in de weg zou kunnen staan, is de Raad van mening dat de samenstelling van dit comité het doel van de Code bereikt.

Principe 7.6 van de Corporate Governance Code: "Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de vennootschap. Deze aandelen dienen gedurende minstens één jaar nadat de niet-uitvoerend bestuurder de raad verlaat, te worden aangehouden en minstens drie jaar na de toekenning ervan. Er worden echter geen aandelenopties verstrekt aan niet-uitvoerende bestuurders" - De op aandelen gebaseerde component van de vergoeding van de bestuurders wordt betaald onder de vorm van Restricted Stock Units. Dergelijke Restricted Stock Units worden na vijf jaar verworven en geven, wanneer ze verworven zijn, recht op één AB InBev aandeel per Restricted Stock Unit (onder voorbehoud van eventuele inhoudingen). De aandelen die aan bestuurders worden geleverd bij het verwerven van de Restricted Stock Units zijn niet onderworpen aan een blokkeringsperiode van drie jaar na de datum van de levering en één jaar na de datum van vertrek van de betrokken bestuurder. De Raad van Bestuur is echter van mening dat de wachtperiode van vijf jaar voor de verwerving van de Restricted Stock Units een duurzaam en langdurig engagement van de bestuurders bevordert voor het creëren van aandeelhouderswaarde, wat beantwoordt aan de doelstelling van Principe 7.6 van de Code.

1.2. Notering op de New York Stock Exchange

Ten gevolge van de notering van American Depositary Shares ("ADS's") op de New York Stock Exchange, die gewone aandelen van AB InBev vertegenwoordigen, zijn de Corporate Governance-regels van de New York Stock Exchange voor buitenlandse privé-emittenten van toepassing op de onderneming. AB InBev heeft zich tevens geregistreerd onder de US Securities and Exchange Act van 1934, zoals gewijzigd. Bijgevolg is de onderneming ook onderworpen aan de US Sarbanes-Oxley Act van 2002 en aan bepaalde US Securities wetten en regelgeving met betrekking tot corporate governance.

1.3. Specifieke initiatieven op het vlak van deugdelijk bestuur

1.3.1. Ethisch handelen bevorderen

De Raad van Bestuur en het management van AB InBev verbinden zich ertoe om de strengste normen van ethisch gedrag en transparantie te promoten en in stand te houden. Dit vormt de leidraad voor alles wat AB InBev als organisatie doet, en de basis voor het uitbouwen van een onderneming die blijft bestaan.

AB InBev heeft ethische regels en interne codes en beleidslijnen opgesteld om dit engagement kracht bij te zetten. De Bedrijfsgedragscode zet de ethische normen uiteen waaraan alle collega's over de hele wereld geacht worden zich te

houden en biedt een leidraad voor interacties met derde partijen. De code verplicht collega's alle wetten na te leven, alle relevante belangenconflicten bekend te maken, te allen tijde in het beste belang van de onderneming te handelen en alle transacties op een eerlijke en ethische manier uit te voeren. De gedragscode heeft betrekking op de vertrouwelijkheid van informatie, de beperking van het aanbieden of aanvaarden van geschenken of vermaak, en het passend gebruik van de bedrijfsactiva van de onderneming. De Bedrijfsgedragscode omvat beleidslijnen die de verantwoordelijkheden en het te verwachten gedrag van collega's definiëren, en omvat de Global Anti-Corruption, Human Rights, Anti-Harassment and Anti-Discrimination, en Conflict of Interest Policies. De Global Anti-Corruption Policy bepaalt bijvoorbeeld dat het de werknemers van AB InBev ten strengste verboden is om, rechtstreeks of onrechtstreeks, iets van waarde te geven, aan te bieden, te beloven of toe te staan aan wie dan ook met de bedoeling om ongepaste invloed uit te oefenen of aan te zetten, een ongepast commercieel voordeel te verkrijgen voor de onderneming, of te dienen als beloning voor ongepast gedrag in het verleden. AB InBev's Digital Ethics Policy bevat ook haar data privacy compliance programma.

In overeenstemming met dit streven naar integriteit moedigt AB InBev haar collega's en derden aan om hun stem te laten horen via een wereldwijd systeem van *whistle-blowing* (klokkenluiden). Dit systeem maakt het mogelijk om op een eenvoudige, veilige, vertrouwelijke en, indien gewenst, anonieme manier bezorgdheid te uiten of feitelijke of vermoedelijke schendingen van de wet of het beleid te melden. De onderneming maakt ook gebruik van technologie en haar BrewRIGHT-analysesysteem om proactief te controleren op risico's en mogelijke schendingen van het beleid.

1.3.2. Blijk geven van het streven om te communiceren met haar aandeelhouders

AB InBev streeft ernaar waarde te creëren voor haar aandeelhouders. De onderneming moedigt haar aandeelhouders aan om actief deel te nemen in de onderneming. Ter ondersteuning van deze doelstelling verstrekt ze tijdig kwaliteitsvolle informatie met behulp van verschillende communicatiemiddelen, waaronder jaarverslagen, halfjaarlijkse verslagen, kwartaalverslagen, aankondigingen betreffende de financiële resultaten, briefings en een rubriek op de website van AB InBev die speciaal voor de beleggers is bestemd (www.ab-inbev.com/investors.html).

AB InBev erkent dat een engagement om informatie bekend te maken vertrouwen creëert bij haar aandeelhouders en bij het brede publiek. De onderneming heeft een Disclosure Manual goedgekeurd als blijk van haar engagement om inzake transparantie de beste praktijken toe te passen. Deze handleiding heeft tot doel te verzekeren dat er volledig, consistent en tijdig wordt gecommuniceerd over alle activiteiten van de onderneming.

1.3.3. Eerbiedigen van de rechten van de aandeelhouders

Voorafgaand aan de jaarlijkse algemene vergadering krijgen de aandeelhouders de kans om eender welke vragen voor de voorzitter van de Raad of de CEO in te dienen met het oog op hun bespreking tijdens de vergadering.

De agenda van de algemene vergadering en alle aanverwante documenten worden ten minste 30 dagen vóór gelijk welke vergadering van de aandeelhouders gepubliceerd op de website van AB InBev. De aandeelhouders zijn gerechtigd om te stemmen over verschillende besluiten betreffende aangelegenheden van de onderneming. Kunnen ze een vergadering niet bijwonen, dan kunnen ze hun stem uitbrengen per brief of door een gevolmachtigde aan te stellen. De notulen van de vergaderingen en de resultaten van de stemmingen worden kort na afloop van de vergadering gepubliceerd op de website van AB InBev (www.ab-inbev.com/investors/corporate-governance/shareholder-meetings.html).

In het licht van de Covid-19 pandemie heeft de jaarlijkse algemene vergadering van 3 juni 2020, bij wijze van uitzondering, plaatsgevonden zonder fysieke aanwezigheid van de aandeelhouders, in overeenstemming met het Belgische koninklijk besluit nr. 4 van 9 april 2020. De aandeelhouders werd de mogelijkheid geboden om schriftelijk vragen in te dienen en deel te nemen per post voorafgaand aan de vergadering of door een volmacht te geven aan een door de onderneming aangewezen persoon. De vergadering werd opgenomen en een audiocast is beschikbaar op de website van AB InBev.

De oproeping voor de komende jaarlijkse algemene vergadering die zal worden gehouden op 28 april 2021 zal worden bekendgemaakt op 26 maart 2021 en zal verdere informatie bevatten over de vorm van de vergadering en de modaliteiten om eraan deel te nemen. In het licht van de aanhoudende Covid-19 pandemie zal de onderneming zich laten leiden door gezondheids- en veiligheidsoverwegingen en de maatregelen en aanbevelingen van de overheden in Europa en België.

1.3.4. Het misbruik van bevoorrechte informatie voorkomen

De Verhandelingscode van de onderneming geldt voor alle leden van de Raad van Bestuur en voor alle werknemers. De Verhandelingscode heeft tot doel het misbruik van voorwetenschap te voorkomen, meer bepaald in de periodes die voorafgaan aan de bekendmaking van financiële resultaten of aan gebeurtenissen of beslissingen die de aandelenkoers kunnen beïnvloeden.

In overeenstemming met de Verhandelingscode is het verboden om effecten van de onderneming te verhandelen tijdens enige gesloten periode, bijv. een periode van 30 dagen voorafgaand aan de bekendmaking van resultaten van de onderneming. Bovendien moeten de leden van de Raad van Bestuur en hogere kaderleden, alvorens effecten van de onderneming te verhandelen, daartoe groen licht krijgen van een Clearance Committee.

De naleving van de Verhandelingscode wordt ondersteund en gecontroleerd via het Compliance Programma van de onderneming.

In overeenstemming met Europese Verordening 596/2014 betreffende marktmisbruik (MAR), stelt de onderneming, indien vereist, lijsten op van personen die toegang hebben tot voorkennis. Bovendien, conform dezelfde regelgeving, (i) melden de leden van het *Executive Committee* (ExCom) en (ii) melden de leden van de Raad van Bestuur hun transacties (boven

een jaarlijkse drempelwaarde van 5 000 Euro) aan de vennootschap en aan de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), die deze mededelingen vervolgens op haar website publiceert.

1.3.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het doel van AB InBev is om *mensen samen te brengen voor een betere wereld*. Maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid zijn essentiële onderdelen van de bedrijfscultuur van de onderneming en zit verankerd in de manier waarop zij handel drijft.

We bouwen een duurzame onderneming, brouwen bier en zetten merken neer die mensen zullen blijven samenbrengen voor de volgende 100 jaar en daarna.

Overeenkomstig artikel 3:6, §4 en artikel 3:32, §2 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het Belgische Wetboek van Vennootschappen) die de Europese richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van de Richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen omzetten, heeft AB InBev in dit Jaarverslag een niet-financiële verklaring opgenomen waarin verslag wordt uitgebracht over zaken van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

1.3.6. Diversiteit & Integratie

De onderneming streeft ernaar om van AB InBev een gemeenschap te maken waarin iedereen zich opgenomen en gerespecteerd voelt. De onderneming gelooft dat een divers team de kwaliteit van de besluitvorming verbetert, en uiteindelijk de algemene prestaties verbetert.

Diversiteit en integratie (D&I) zijn wereldwijde prioriteiten voor het Senior Leadership Team (SLT) van AB InBev aangezien het belangrijke factoren zijn die het succes van de onderneming en haar mensen mogelijk maken. In 2020 richtte AB InBev een Global Diversity & Inclusion Council op die wordt voorgezeten door de CEO en bestaat uit een diverse groep van representatieve leiders uit zones en functies. Het doel van de Council is om mee te werken aan beslissingen met een grote impact en om D&I te promoten op de hoogste niveaus van de organisatie.

De onderneming is van mening dat haar grootste kracht haar divers team van mensen is en dat de mensen zich elke dag op het werk op hun gemak zouden moeten voelen en zichzelf zouden moeten kunnen zijn, ongeacht hun persoonlijke kenmerken of sociale identiteiten, zoals ras en etniciteit, nationaliteit, geslacht, identiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, vaardigheden, sociaaleconomische status, godsdienst of andere. Een divers en geïntegreerd personeelsbestand stelt de onderneming beter in staat om inzicht te krijgen in de even diverse consumenten en belanghebbenden. Dit leidde tot AB InBev's beslissing om in november 2018 een nieuw Wereldwijd Diversiteits- en Integratiebeleid (*Global Diversity & Inclusion policy*) te lanceren als onderdeel van het de Wereldwijde Bedrijfsgedragscode (*Global Code of Business Conduct*) van de onderneming. Het Wereldwijd Diversiteits- en Integratiebeleid voorziet aanvullende richtlijnen voor het cultiveren en in stand houden van een diverse en geïntegreerde cultuur. Daarnaast hebben we in 2018 onze eerste Global Parental Policy gelanceerd en in 2019 onze Global Policies on Anti-Harassment, Anti-Discrimination and Human Rights geactualiseerd.

Hoewel alle geografische zones van de onderneming onder het wereldwijde beleid vallen, heeft elke zone de flexibiliteit om het beleid lokaal aan te passen om meer informatie op te nemen die relevant is voor de lokale markten, om te erkennen dat er geen uniforme aanpak van diversiteit en integratie bestaat. We meten het gevoel van collega's over diversiteit en integratie in de jaarlijkse engagement survey van de onderneming.

AB InBev is er trots op dat ze een personeelsbestand heeft van meer dan 121 nationaliteiten overheen de activiteiten, waarbij 30 nationaliteiten vertegenwoordigd zijn in het SLT en het hoger kader onmiddellijk daaronder. Van de 18 leden in het SLT is er één vrouw (ten opzichte van één op 17 vorig jaar) en er is een lichte stijging van het aantal vrouwen in het hoger kader ten opzichte van vorig jaar. AB InBev blijft werken aan het promoten van alle diversiteitsaspecten van haar senior managementteam, met een focus op het opbouwen van een diverse talentenpijplijn, rekening houdend met de respectievelijke vaardigheden, opleiding, ervaring en achtergrond. Voor een korte biografie van elk van de leden van het SLT, met inbegrip van hun kwalificaties en achtergrond, wordt verwezen naar afdeling 4 van deze Corporate Governance Statement.

De procedure voor de voordracht en selectie van kandidaten voor de Raad van Bestuur wordt beschreven in het Corporate Governance Charter van Anheuser-Busch InBev. De onderneming streeft ernaar om een evenwichtige en diverse Raad van Bestuur te hebben, hoofdzakelijk rekening houdend met onder andere de respectievelijke vaardigheden, opleiding, ervaring en achtergrond. Momenteel zijn vijf van de 15 leden van de Raad van Bestuur vrouwen (zelfde verhouding als vorig jaar). Voor een korte biografie van elk van de leden van de Raad van Bestuur, met inbegrip van hun kwalificaties en achtergrond, alsook voor verdere informatie over de toepasselijke Belgische wettelijke vereisten inzake genderdiversiteit, wordt verwezen naar afdeling 2.1 van deze Corporate Governance Statement.

2. De Raad van Bestuur

2.1. Structuur en samenstelling

De Raad van Bestuur bestaat momenteel uit 15 leden, die allen niet-uitvoerende leden zijn.

De rollen en verantwoordelijkheden van de Raad, zijn samenstelling, structuur en organisatie worden beschreven in het Corporate Governance Charter van Anheuser-Busch InBev. Dit Corporate Governance Charter bevat ook de criteria waaraan bestuursleden moeten voldoen om als onafhankelijke bestuursleden beschouwd te worden.

Tenzij de algemene vergadering beslist over een kortere termijn worden bestuurders (andere dan de Beperkte Aandelen Bestuurders) benoemd voor een maximumtermijn van 4 jaar, die hernieuwbaar is. Overeenkomstig artikel 19.4 (b) van onze Statuten worden Beperkte Aandelen Bestuurders voor hernieuwbare termijnen die eindigen na het einde van de volgende gewone algemene vergadering volgend op de datum van hun benoeming.

De benoeming en herbenoeming van bestuurders (i) is gebaseerd op een aanbeveling van het Nomination Committee, rekening houdend met de regels betreffende de samenstelling van de Raad die uiteengezet worden in de Statuten (bijv. regels betreffende het aantal onafhankelijke bestuurders en bestuurders benoemd op voordracht van de Referentieaandeelhouder en de Beperkte Aandeelhouders), en (ii) is onderworpen aan de goedkeuring door de algemene vergadering.

Krachtens de Statuten is de Raad als volgt samengesteld:

- drie bestuurders zullen onafhankelijke bestuurders zijn, benoemd door de algemene vergadering op voordracht van de Raad; en
- zolang de Stichting Anheuser-Busch InBev (de Referentieaandeelhouder) en/of enige van de met haar Verbonden Personen, enige van hun respectieve Rechtsopvolgers of met Rechtsopvolgers Verbonden Personen in totaal eigenaar zijn van meer dan 30% van de aandelen met stemrecht in het kapitaal van de vennootschap, zullen negen bestuurders benoemd worden door de algemene vergadering op voordracht van de Referentieaandeelhouder en/of enige van de met haar Verbonden Personen, enige van hun respectieve Rechtsopvolgers of met Rechtsopvolgers Verbonden Personen; en
- zolang de houders van Beperkte Aandelen (de Beperkte Aandeelhouders) (samen met de met hen Verbonden Personen, enige van hun respectieve Rechtsopvolgers en/of met Rechtsopvolgers Verbonden Personen) in totaal eigenaar zijn van:
 - meer dan 13,5% van de Aandelen met stemrecht in het kapitaal van de vennootschap, zullen drie bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering op voordracht van de Beperkte Aandeelhouders (elke bestuurder die wordt benoemd overeenkomstig deze procedure zal een Beperkte Aandelen Bestuurder zijn);
 - meer dan 9% maar niet meer dan 13,5% van de Aandelen met stemrecht in het kapitaal van de vennootschap, zullen twee Beperkte Aandelen Bestuurders worden benoemd;
 - meer dan 4,5% maar niet meer dan 9% van de Aandelen met stemrecht in het kapitaal van de vennootschap, zal één Beperkte Aandelen Bestuurder worden benoemd; en
 - 4,5% of minder dan 4,5% van de Aandelen met stemrecht in het kapitaal van de vennootschap, zullen zij niet langer het recht hebben om een kandidaat voor te dragen voor benoeming als lid van de Raad en zullen er geen Beperkte Aandelen Bestuurders worden benoemd.

De Statuten bevatten gedetailleerde regels betreffende de berekening van het kapitaal van de vennootschap waarvan de Referentieaandeelhouder en de Beperkte Aandeelhouders eigenaar zijn teneinde de voordrachtsrechten van bestuurders te bepalen. Verbonden Personen en Rechtsopvolgers hebben de betekenis zoals uiteengezet in de Statuten.

De samenstelling van de Raad zal evenwichtig zijn voornamelijk rekening houdend met de respectieve vaardigheden, opleiding, ervaring en achtergrond van elk van de leden van de Raad.

Het Belgische Wetboek van Vennootschappen bepaalt dat minstens één derde van de bestuurders vrouwen zullen moeten zijn. Als nieuw genoteerde vennootschap met effecten die zijn toegelaten tot de handel op Euronext Brussels op 11 oktober 2016, zal AB InBev aan deze vereiste van genderdiversiteit moeten voldoen vanaf 1 januari 2022. De onderneming voldoet momenteel al aan deze vereiste. Na de benoeming van Mevr. Sabine Chalmers, Mevr. Xiaozhi Liu en Mevr. Cecilia Sicupira als leden van de Raad door de jaarlijkse algemene vergadering van 24 april 2019, is het aantal vrouwen in onze Raad gestegen van twee naar vijf leden (op een totaal van 15 leden van de Raad). AB InBev zal zich blijven inspannen om genderdiversiteit binnen haar Raad in de komende jaren te bevorderen.

Op de jaarlijkse algemene vergadering gehouden op 3 juni 2020, werden de mandaten van Mevr. Michele Burns en Dhr. Elio Leoni Sceti, onafhankelijke bestuurders, hernieuwd voor een termijn van 4 jaar. Daarenboven werden de mandaten van Mevr. Maria Asuncion Aramburuzabala, Dhr. Alexandre Van Damme, Dhr. Grégoire de Spoelberch, Dhr. Paul Cornet de Ways Ruart en Dhr. Paulo Lemann hernieuwd voor een termijn van 4 jaar op voorstel van de AB InBev Referentieaandeelhouder. Tevens werd Dhr. Roberto Thompson Motta benoemd als opvolger van Dhr. Marcel Telles voor een termijn van 4 jaar op voorstel van de AB InBev Referentieaandeelhouder.

De mandaten van alle drie Beperkte Aandelen Bestuurders, met name Dhr. Martin J. Barrington, Dhr. William F. Gifford en Dhr. Alejandro Santo Domingo, liepen af op de jaarlijkse algemene vergadering gehouden op 3 juni 2020. Overeenkomstig artikel 19.4 (b) van onze Statuten werden hun mandaten hernieuwd voor een termijn van één jaar eindigend op de komende jaarlijkse algemene vergadering te houden op 28 april 2021.

De samenstelling van de Raad van Bestuur van Anheuser-Busch InBev is op het einde van de rapporteringsperiode als volgt:

Naam	Geboortedatum Nationaliteit	Functie	Begin huidig mandaat	Einde mandaat
Onafhankelijke Bestuursleden				
Xiaozhi Liu	°1956, Duitse	Niet-uitvoerend onafhankelijk bestuurslid	2019	2023
Michele Burns	°1958, Amerikaanse	Niet-uitvoerend onafhankelijk bestuurslid	2020	2024
Elio Leoni Sceti	°1966, Italiaan	Niet-uitvoerend onafhankelijk bestuurslid	2020	2024
Bestuursleden op voordracht van de AB InBev Referentieaandeelhouder				
Maria Asuncion Aramburuzabala	°1963, Mexicaanse	Niet-uitvoerend, niet-onafhankelijk bestuurslid	2020	2024
Paul Cornet de Ways Ruart	°1968, Belg	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse A	2020	2024
Sabine Chalmers	°1965, Amerikaanse	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse A	2019	2023
Grégoire de Spoelberch	°1966, Belg	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse A	2020	2024
Alexandre Van Damme	°1962, Belg	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse A	2020	2024
Claudio Garcia	°1968, Braziliaan	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse B	2019	2023
Paulo Lemann	°1968, Braziliaan	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse B	2020	2024
Cecilia Sicupira	°1981, Braziliaanse	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse B	2019	2023
Roberto Thompson Motta	°1957, Braziliaan	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van de houders van Stichting Anheuser-Busch InBev-certificaten Klasse B	2020	2024
Bestuursleden op voordracht van de Beperkte Aandeelhouders (Beperkte Aandelen Bestuurders)				
Martin J. Barrington	°1953, Amerikaan	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van Altria	2020	2021
William F. Gifford	°1970, Amerikaan	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van Altria	2020	2021
Alejandro Santo Domingo	°1977, Colombiaan	Niet-uitvoerend bestuurslid, benoemd op voordracht van Bevco	2020	2021

Mevr. Aramburuzabala is een niet-uitvoerend bestuurslid. Ze werd geboren in 1963, is Mexicaans staatsburger en is houder van een accountingdiploma van ITAM (*Instituto Tecnológico Autónomo de México*). Ze is CEO van Tresalia Capital sinds 1996. Ze is momenteel voorzitter van de raden van bestuur van Tresalia Capital, Abilia, Medistik en Red Universalia. Ze is ook lid van de Advisory Board van Grupo Modelo en was vroeger lid van de raad van bestuur van Grupo Modelo, en is momenteel lid van de raden van bestuur van Coty, Consejo Mexicano de Negocios en is lid van de Advisory Board van ITAM School of Business.

Dhr. Barrington is een vertegenwoordiger van de Beperkte Aandeelhouders. Hij werd geboren in 1953, is Amerikaans staatsburger en studeerde af aan het College of Saint Rose met een bachelordiploma in geschiedenis, en aan Albany Law School of Union University met een Juris Doctorate diploma. Hij is de voormalige Chairman, Chief Executive Officer en President van Altria Group. Gedurende zijn 25-jarige carrière by Altria Group bekleedde hij talrijke juridische en zakelijke functies voor Altria en haar vennootschappen. Hij was o.a. Vice Chairman van Altria Group; Executive Vice President en Chief Administrative Officer van Altria Group; Senior Vice President en General Counsel van Philip Morris International (een afzonderlijke vennootschap afgesplitst van Altria Group in 2008); en Senior Vice President en General Counsel van Philip Morris USA. Voordat hij bij Altria in dienst trad, was Dhr. Barrington advocaat zowel in de overheids- als in de particuliere sector.

Mevr. Burns is een onafhankelijk bestuurslid. Ze werd geboren in 1958, is een Amerikaans staatsburger en studeerde met grootste onderscheiding af aan de Universiteit van Georgia met een bachelor in bedrijfsvoering en een master in accountancy. Mevr. Burns was van 2006 tot 2012 de Voorzitster en Chief Executive Officer van Mercer LLC. Ze zetelt momenteel in de raden van bestuur van The Goldman Sachs Group, waar ze het Vergoedingscomité voorziet, Cisco Systems, waar ze het Financieel Comité voorziet, Etsy en Circle Online Financial, een privaat bedrijf. Van 2003 tot 2013 was ze bestuurder bij Wal-Mart Stores. Van 2014 tot 2018 was ze bestuurslid bij Alexion Pharmaceuticals. Momenteel is ze lid van de Advisory Council van het Stanford Center on Longevity van de Universiteit van Stanford. Mevr. Burns startte haar carrière in 1981 bij Arthur Andersen, waar ze in 1991 vennoot werd. In 1999 vervoegde ze Delta Air Lines, waar ze van 2000 tot 2004 Chief Financial Officer was. Daarna was Mevr. Burns van 2004 tot 2006 Chief Financial Officer en Chief Restructuring Officer van Mirant Corporation, een onafhankelijke energieproducent. Van maart 2006 tot september 2006 was Mevr. Burns Chief Financial Officer van Marsh and McLennan Companies.

Mevr. Chalmers is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van Eugénie Patri Sébastien S.A., de houder van de Stichting-certificaten Klasse A). Ze werd geboren in 1965, is een Amerikaans staatsburger en studeerde af met een bachelor in de rechten aan de London School of Economics en is gekwalificeerd om in Engeland en de staat New York te praktiseren. Mevr. Chalmers is de General Counsel van BT Group plc. Voordat ze bij BT in dienst trad, was ze Chief Legal and Corporate Affairs Officer & Secretary van de Raad van Bestuur van AB InBev, een rol die ze bekleedde van 2005 tot 2017. Mevr. Chalmers trad in dienst bij AB InBev na 12 jaar bij Diageo plc waar zij een aantal senior juridische functies bekleedde, waaronder General Counsel van de Latijns-Amerikaanse en Noord-Amerikaanse activiteiten. Voor Diageo was ze als advocate verbonden aan het advocatenkantoor Lovell White Durrant in Londen, gespecialiseerd in fusies en overnames.

Dhr. Cornet de Ways Ruart is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van Eugénie Patri Sébastien S.A., de houder van de Stichting-certificaten Klasse A). Hij werd geboren in 1968, is een Belgisch onderdaan en houdt een masterdiploma als Handelsingenieur van de Katholieke Universiteit Leuven en een MBA van de Universiteit van Chicago. Hij volgde het Master Brewer programma aan de Katholieke Universiteit Leuven. Van 2006 tot 2011 was hij werkzaam voor Yahoo!, waar hij verantwoordelijk was voor Corporate Development for Europe waarna hij bijkomende verantwoordelijkheden opnam als Senior Financial Director for Audience en Chief of Staff. Vóór Yahoo! was Dhr. Cornet Director of Strategy voor Orange UK en bracht hij zeven jaar door bij McKinsey & Company in Londen en Palo Alto, Californië. Hij is ook een niet-uitvoerende bestuurder van EPS, Rayvax, Adrien Invest, Floridienne S.A. en verschillende private bedrijven.

Dhr. Garcia is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van BRC S.à.R.L., de houder van de Stichting-certificaten Klasse B). Hij werd geboren in Brazilië in 1968, is een Braziliaans staatsburger en studeerde af aan de Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Brazilië met een B.A. in Economie. Dhr. Garcia liep in 1991 stage bij Companhia Cervejaria Brahma en was in februari 1993 werkzaam als Management Trainee. Van 1993 tot 2001 was Dhr. Garcia werkzaam in verschillende functies in finance, voornamelijk op het gebied van corporate budgeting. In 2001 startte hij het eerste Shared Service Center voor Ambev en in 2003 werd hij hoofd van zowel de Technology als de Shared Services activiteiten. Dhr. Garcia nam van 1999 tot 2018 deel aan alle M&A integratieprojecten. In 2005 werd hij benoemd tot Chief Information and Shared Service Officer voor Inbev (na de combinatie van Ambev en Interbrew) in Leuven, België. Van 2006 tot 2014 combineerde Dhr. Garcia de functies van Chief People en Technology Officer. Van 2014 tot januari 2018 was Dhr. Garcia Chief People Officer van Anheuser-Busch InBev. Dhr. Garcia is bestuurslid van Lojas Americanas, de Garcia Family Foundation, voorzitter van de Telles Foundation en Trustee van de Chapin School in New York City.

Dhr. Gifford is een vertegenwoordiger van de Beperkte Aandeelhouders. Hij werd geboren in 1970, is Amerikaans staatsburger en studeerde af aan Virginia Commonwealth University met een bachelordiploma in Accountancy. Hij is Chief Executive Officer van Altria Group. Vóór zijn huidige functie was Dhr. Gifford van mei 2018 tot april 2020 Vice Chairman en Chief Financial Officer van Altria Group waarbij hij verantwoordelijk was voor het toezicht op Altria's financiële functies, kernactiviteiten met betrekking tot tabak en verkoop- en distributieactiviteiten. Daarvoor was hij van maart 2015 tot mei 2018 Executive Vice President en Chief Financial Officer. Sinds hij in 1994 in dienst trad bij Philip Morris USA, een dochteronderneming van Altria, heeft hij talrijke leidinggevende functies bekleed, waaronder President en Chief Executive Officer van Philip Morris USA en Vice President en Treasurer voor Altria, en leidde hij verschillende functies, waaronder Finance, Strategy & Business Development en Market Information & Consumer Research. Voordat hij bij Philip Morris USA in dienst trad, werkte Dhr. Gifford bij Coopers & Lybrand, momenteel bekend als PricewaterhouseCoopers.

Dhr. Lemann is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van BRC S.à.R.L., de houder van de Stichting-certificaten Klasse B). Hij werd geboren in Brazilië in 1968, is een Braziliaans staatsburger en studeerde af aan de Faculdade Candido Mendes in Rio de Janeiro, Brazilië met een B.A. in economie. Dhr. Lemann deed een internship bij Price Waterhouse in 1989 en werkte als analist bij Andersen Consulting van 1990 tot 1991. Dhr. Lemann verrichtte ook equity analyse bij Banco Marka en Dynamo Asset Management (beide in Rio de Janeiro). Van 1997 tot 2004 startte hij de hedge fund investeringsactiviteit bij Tinicum Inc., een in New York gebaseerd beleggingskantoor dat het

Synergy Fund of Funds adviseerde waar hij als Profolio Manager actief was. Dhr. Lemann is een Founding Partner bij Vectis Partners en is lid van de raad van bestuur van Lojas Americanas, Lemann Foundation en Lone Pine Capital.

Dhr. Leoni Sceti is een onafhankelijk bestuurslid. Hij werd geboren in 1966 en is een Italiaans staatsburger wonend in het Verenigd Koninkrijk. Hij studeerde met grote onderscheiding af in Economische Wetenschappen aan de LUI SS in Rome, waar hij slaagde in het Dottore Commercialista post-academisch balie examen. Dhr. Leoni Sceti heeft meer dan 30 jaar ervaring in de FMCG en in de media-industrie. Hij is Chief Crafter & Chairman van The Craftory, een wereldwijd investeringshuis voor doelgerichte challenger merken in FMCG. Dhr. Leoni Sceti is Voorzitter van het in Londen gevestigde LSG holdings en een eerste investeerder in Media & Tech, met meer dan 25 vennootschappen in haar portefeuille. Hij is een onafhankelijk lid van de raad van bestuur van Barry Callebaut, leider in cacao en chocolade, en bestuurder van de Kraft Heinz Company. Elio's functies in de non-profit sector omvatten o.a. Trustee en Counsellor bij One Young World, (jonge leiders uit meer dan 190 landen), en Chairman van de UK board bij Room to Read (ter bevordering van geletertheid en gendergelijkheid in het onderwijs wereldwijd). Zijn vorige functies omvatten: CEO van Iglo Group, met als merken Birds Eye, Findus en Iglo tot in mei 2015 toen de onderneming werd verkocht aan Nomad Foods; CEO van EMI Music van 2008 tot 2010 en vóór EMI, een internationale marketingcarrière en hoge kaderposities bij Procter & Gamble en Reckitt Benckiser, waar hij later CMO, global head of Innovation en vervolgens hoofd van de Europese operaties was.

Dr. Liu is een onafhankelijk bestuurslid. Ze werd geboren in China in 1956, is een Duits staatsburger en is de oprichter en CEO van ASL Automobile Science & Technology (Shanghai) Co., Ltd. sinds 2009 en is onafhankelijk bestuurder van Autoliv (NYSE) en Johnson Matthey Plc. Eerder bekleedde ze verschillende leidinggevende functies, waaronder Voorzitter & CEO van Neotek (China), Ondervoorzitter en CEO van Fuyao Glass Group, Voorzitter en CEO van General Motors Taiwan, Director of concept vehicle voor Buick Park Avenue en Cadillac, Vehicle Electronics-Control en Software Integration voor GM North America, CTO en Chief Engineer van General Motors Greater China Region, en Representative Managing Director van Delphi Automotive in Shanghai China. Voor 1997 was ze verantwoordelijk voor Delphi Packard China JV Development, Sales & Marketing alsook New Business Development. Naast deze uitvoerende functies was Dr. Liu van 2009 tot 2011 ook onafhankelijk bestuurder van CAEG (SGX) en van 2013 tot 2019 onafhankelijk bestuurder van Fuyao Glass Group (SSE). Dr. Liu heeft een uitgebreide professionele ervaring op het gebied van algemeen management van ondernemingen, P&L, technologische ontwikkeling, marketing & sales, fusies & overnames, waaronder in de Verenigde Staten, Europa en China bij de wereldwijde Top 500 bedrijven en Chinese blue-chip particuliere ondernemingen. Ze behaalde een Ph.D. in Chemical Engineering, een Master in Electrical Engineering aan de Universiteit van Erlangen/Nürnberg Duitsland en een Bachelordiploma Electrical Engineering aan de Xian Jiao Tong Universiteit in Xian China. Ze bezocht ook de Dartmouth Tuck School of Business for Executives.

Dhr. Santo Domingo is een vertegenwoordiger van de Beperkte Aandeelhouders. Hij werd geboren in 1977, is een Colombiaans burger en behaalde een BA in geschiedenis aan Harvard College. Hij is een Senior Managing Director bij Quadrant Capital Advisors, Inc. in New York City. Hij was lid van de raad van bestuur van SABMiller Plc, waar hij ook Vice-Chairman was van SABMiller Plc voor Latijns-Amerika. Dhr. Santo Domingo is Voorzitter van de raad van bestuur van Bavaria S.A. in Colombia. Hij is Voorzitter van de raad van bestuur van Valorem, een vennootschap die een gevarieerde portefeuille van industriële & media-activa in Latijns-Amerika beheert. Dhr. Santo Domingo is ook bestuurder van JDE Peet's, ContourGlobal plc, LifeTime, Inc., Florida Crystals, 's werelds grootste suikerraffinaderij, Caracol TV, Colombia's toonaangevende omroep, El Espectador, een vooraanstaand Colombiaans dagblad, en Cine Colombia, Colombia's toonaangevende film distributie- en bioscooponderneming. In de non-profit sector is hij Chairman van de Wildlife Conservation Society en de Fundacion Mario Santo Domingo. Hij is ook lid van de Board of Trustees van The Metropolitan Museum of Art en bestuurslid van Channel Thirteen/WNET (PBS), lid van de raad van bestuur van DKMS, een stichting gewijd aan het vinden van donoren voor leukemiepatiënten, en bestuurslid van de Fundacion Pies Descalzos. Hij is lid van Harvard University's Global Advisory Council (GAC). Dhr. Santo Domingo is lid van de Board of Trustees van het Mount Sinai Health System.

Mevr. Sicupira is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van BRC S.à.R.L., de houder van de Stichting-certificaten Klasse B). Ze werd geboren in 1981, is een Braziliaans staatsburger en is afgestudeerd aan de Amerikaanse Universiteit van Parijs met een bachelor in International Business Administration en een diploma van Harvard Business School's Owner/President Management (OPM). Mevr. Sicupira is momenteel lid van de raad van bestuur van Lojas Americanas S.A. (BOVESPA: LAME4), waar zij lid is van het Finance and People Committee en Ambev S.A. (BOVESPA: ABEV3). Zij was eerder lid van het bestuur van Restaurant Brands International (NYSE: QSR) en van São Carlos Empreendimentos S.A. (BOVESPA: SCAR3). Mevr. Sicupira begon haar carrière in 2004 als analist bij Goldman Sachs' Investment Banking Division in Latijns-Amerika. Vandaag de dag is zij bestuurder en partner van LTS Investments.

Dhr. de Spoelberch is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van Eugénie Patri Sébastien S.A., de houder van Stichting-certificaten Klasse A). Hij werd geboren in 1966, is een Belgisch onderdaan en houdt een MBA van INSEAD. Dhr. de Spoelberch is een actieve private equity aandeelhouder en zijn recente activiteiten omvatten gedeelde Chief Executive Officer verantwoordelijkheden voor Lunch Garden, de belangrijkste Belgische zelfbedieningsrestaurantketen. Hij is lid van de raad van bestuur van verschillende familiebedrijven, zoals Eugénie Patri Sébastien S.A., Verinvest en Cobehold (Cobepa). Hij is ook beheerder van het Baillet-Latour Fund, een stichting die sociale, culturele, artistieke, technische, sportieve, educatieve en filantropische prestaties aanmoedigt.

Dhr. Roberto Thompson Motta is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van BRC S.à.R.L., de houder van de Stichting-certificaten Klasse B). Hij werd geboren in 1957, is een Braziliaans staatsburger en behaalde een BS in Mechanical Engineering aan de Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro en een MBA aan The Wharton School van de Universiteit van Pennsylvania. Hij is medeoprichter en lid van het Investment Committee van 3G Capital, een wereldwijde investeringsmaatschappij met hoofdkantoor in New York. Dhr. Thompson is lid van de Raad van Bestuur van AB InBev en was lid van de Raad van Bestuur van AmBev S.A. sinds 2001, Restaurant Brands International sinds 2013 en StoneCo Ltd sinds 2018, waar hij voorzitter is van het Finance Committee. Hij was een

van de stichtende partners van GP Investments Ltd. en lid van de Raad van Bestuur ervan tot 2010. Dhr. Thompson is lid van The Graduate Executive Board van The Wharton School van de Universiteit van Pennsylvania, The International Council van The Metropolitan Museum of Art in New York en een Patron van het Museum van Moderne Kunst van São Paulo.

Dhr. Van Damme is een vertegenwoordiger van de meerderheidsaandeelhouders (benoemd op voordracht van Eugénie Patri Sébastien S.A., de houder van de Stichting-certificaten Klasse A). Hij werd geboren in 1962, is een Belgisch onderdaan en studeerde af aan de Solvay Business School in Brussel. Dhr. Van Damme verwoogde al vroeg in zijn carrière de bierindustrie en bekleedde diverse operationele functies binnen Interbrew tot 1991, waaronder die van Head of Corporate Planning and Strategy. Hij heeft verschillende private venture holdingmaatschappijen geleid en is momenteel bestuurder van verschillende familiebedrijven zoals Patri S.A. (Luxemburg). Hij is lid van de raad van bestuur van de Kraft Heinz Company.

2.2. Werking

De Raad van Anheuser-Busch Inbev hield in 2020 veertien vergaderingen. Verscheidene vergaderingen werden gewijd aan geografische Zones georganiseerd waar de onderneming activiteiten uitoefent. Bij die gelegenheden kreeg de Raad telkens een uitgebreide briefing van de desbetreffende geografische Zone en markt. De briefings verschafte een prestatieoverzicht, de voornaamste uitdagingen voor de markt en de stappen die worden ondernomen om deze uitdagingen aan te gaan. In tegenstelling tot voorgaande jaren heeft de Raad niet fysiek kunnen vergaderen als gevolg van Covid-19-gerelateerde risico's en reisbeperkingen.

Overige belangrijke thema's op de agenda van de Raad in 2020 waren de impact van en de reactie op Covid-19, het langetermijnplan; realisatie van doelstellingen; verkoopcijfers en gezondheid van de merken; rapportering en begroting; geconsolideerde resultaten; strategische beslissingen; cultuur en mensen, inclusief diversiteit & integratie en opvolgingsplanning voor het management; nieuwe en lopende investeringen; kapitaalmarkttransacties; financieel profiel; transformatie-initiatieven; externe groei en overnames; marketingstrategie; consumenteninzichten; maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid; risicomanagement alsook bespreking van governance en opvolgingsplanning voor de Raad.

De gemiddelde aanwezigheidsgraad op de vergaderingen van de Raad in 2020 bedroeg 97,6%.

In 2020 werd de Raad bijgestaan door vier comités: het Audit Committee, het Finance Committee, het Remuneration Committee en het Nomination Committee.

Op de datum van dit verslag is de samenstelling van de comités als volgt:

	Audit Committee	Nomination Committee	Finance Committee	Remuneration Committee
Maria Asuncion Aramburuzabala				
Martin J. Barrington	Lid	Lid		
Michele Burns	Voorzitter		Lid	Lid
Sabine Chalmers		Lid		
Paul Cornet de Ways Ruart			Lid	
Grégoire de Spoelberch			Voorzitter	
Claudio Garcia		Voorzitter		Voorzitter
William F. Gifford			Lid	
Paulo Lemann			Lid	
Xiaozhi Liu	Lid			
Alejandro Santo Domingo			Lid	
Elio Leoni Sceti	Lid			Lid
Cecilia Sicupira		Lid		
Roberto Thompson Motta			Lid	
Alexandre Van Damme		Lid		

Audit Committee

Conform de vereisten van het Belgische Wetboek van Vennootschappen bestaat het Audit Committee uitsluitend uit niet-uitvoerende leden van de Raad en is minstens één van zijn leden een onafhankelijk bestuurder onder Belgisch recht. Daarenboven heeft Mevr. Burns een uitgebreide ervaring op het gebied van boekhouding en audit. Er wordt verwezen naar afdeling 2.1 voor een korte biografie en overzicht van haar kwalificaties en ervaring.

Een meerderheid van de leden met stemrecht van het Audit Committee zijn onafhankelijke bestuurders zoals gedefinieerd in het Corporate Governance Charter van de onderneming en alle leden zijn onafhankelijk zoals gedefinieerd in Rule 10A-3(b)(1)(ii) onder de US Securities Exchange Act van 1934.

Het Audit Committee kwam in 2020 elf keer bijeen. Tijdens zijn vergaderingen hield het comité toezicht op de jaarrekening van de onderneming, het jaarverslag, de halfjaarlijkse verslagen en de kwartaalverslagen alsook de daarmee verband houdende aankondiging van resultaten. Het comité onderzocht ook kwesties voortvloeiend uit interne audits uitgevoerd door het departement Interne Audit en de implementatie van het Compliance Programma van de onderneming. Andere belangrijke agendapunten van het comité in 2020 waren verplichtingen die voortvloeien uit Sarbanes Oxley, evaluaties van het effect van de Covid-19 pandemie, onder meer op de controleomgeving en de toetsing van de waardevermindering van goodwill, het toezicht op de onafhankelijkheid van de commissaris en een kwartaaltoestand van belangrijke geschillen. De leden van het comité hebben alle vergaderingen bijgewoond (aanwezigheidsgraad van 100%).

Finance Committee

Het Finance Committee kwam in 2020 tien keer bijeen. Het comité besprak onder meer *treasury updates* en de algemene strategie voor het risicobeheer, inclusief (maar niet beperkt tot) risico's die gepaard gaan met grondstoffen, intrestvoeten, valuta en liquiditeit, het beleid inzake hedging, het schuldprofiel en de kapitaalstructuur van de groep, pensioenen en dividenden. De leden van het comité woonden alle vergaderingen bij (aanwezigheidsgraad van 100% attendance rate).

Nomination Committee

De voornaamste taak van het Nomination Committee bestaat erin het opvolgingsproces van de Raad te begeleiden. Het comité identificeert personen die in aanmerking komen om lid te worden van de Raad en beveelt kandidaat-bestuurders aan ter voordracht door de Raad en ter benoeming door de algemene vergadering.

Het Nomination Committee kwam in 2020 acht keer bijeen. Het comité besprak onder meer de voordracht van bestuurders ter benoeming of ter herbenoeming, management doelstellingen, het wereldwijd management trainee programma en opvolgingsplanning voor sleutelfuncties binnen het bedrijf. De leden van het comité hebben alle vergaderingen bijgewoond (aanwezigheidsgraad van 100%).

Remuneration Committee

Overeenkomstig de vereisten van het Belgische Wetboek van Vennootschappen, is het Remuneration Committee uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende leden van de Raad en is de meerderheid van zijn leden, met name Mevr. Michele Burns en Dhr. Elio Leoni Sceti, onafhankelijk bestuurder onder Belgisch recht.

De voornaamste taak van het Remuneration Committee bestaat erin de Raad bij te staan bij beslissingen met betrekking tot het vergoedingsbeleid voor de Raad, de CEO, het *Executive Committee* (ExCom) en het *Senior Leadership Team* (SLT) en inzake individuele vergoedingspakketten van bestuurders, de CEO en de leden van het ExCom en de leden van het SLT.

Het Remuneration Committee kwam in 2020 zeven keer bijeen. Het comité besprak onder meer het bereiken van doelstellingen, de verloning van Executives en de Raad, aandelen-, restricted stock units en optieplannen voor Executives, toekenningen van Long-Term Incentives, nieuwe verloningsmodellen en bijzondere incentives. De leden van het comité woonden alle vergaderingen bij (aanwezigheidsgraad van 100%).

2.3. Evaluatie van de Raad en zijn comités

Voor elk boekjaar evalueert de Raad haar prestaties op het initiatief van de Voorzitter. De Raad bespreekt de resultaten van deze evaluatie achter gesloten deuren in de afwezigheid van het management. Een derde partij kan als bemiddelaar optreden.

Als onderdeel van deze evaluatieprocedure wordt elk bestuurslid gevraagd om zijn mening te geven over en een evaluatie te maken van volgende onderwerpen:

- doeltreffendheid van de activiteiten van de Raad en de comités (vb. controleren dat belangrijke kwesties op een gepaste manier voorbereid en besproken worden, beschikbare tijd om belangrijke beleidskwesties te bespreken, beschikbaarheid en adequaatheid van voorbereidende documenten);
- de kwalificaties en verantwoordelijkheden van individuele bestuursleden (vb. feitelijke bijdrage van elk bestuurslid, aanwezigheid van een bestuurslid op vergaderingen en deelname aan besprekingen; impact van wijzigingen met betrekking tot andere relevante verbintenissen van het bestuurslid buiten de onderneming);
- doeltreffendheid van toezicht van management en interactie met management;
- samenstelling en grootte van de Raad en de comités. Voorbeelden van relevante criteria die overwogen worden, omvatten:
 - onafhankelijkheid van een bestuurslid: bevestiging van de onafhankelijkheid van een bestuurslid overeenkomstig de in het Corporate Governance Charter vervatte onafhankelijkheidscriteria.

- andere verbintenissen van bestuursleden: de verbintenissen van elk bestuurslid buiten de Raad hebben een positieve impact op zijn ervaring en perspectief, maar zullen geval per geval bekeken worden om te verzekeren dat elk bestuurslid voldoende aandacht kan besteden aan de uitvoering van zijn toezichthoudende verantwoordelijkheden.
- Omstandigheden van uitsluiting: bepaalde omstandigheden kunnen een grond zijn voor uitsluiting van lidmaatschap van de Raad (bv. lidmaatschap van de raad van bestuur van een belangrijke leverancier, klant of concurrent van de onderneming, lidmaatschap van een federale of regionale regering). De omstandigheden zullen geval per geval bekeken worden om te verzekeren dat bestuursleden geen tegenstrijdige belangen hebben.
- vaardigheden en vroegere bijdragen: de onderneming verwacht dat alle bestuursleden zich voorbereiden voor, aanwezig zijn op en actief en constructief deelnemen aan alle vergaderingen; te goeder trouw een zakelijk oordeel vellen; hun inspanningen richten op het verzekeren dat de onderneming handel drijft op een manier die de belangen van de aandeelhouders positief beïnvloedt; en zich terdege informeren over en op de hoogte blijven van de onderneming, relevante zakelijke en economische trends enerzijds, en de principes en praktijken van een gezonde corporate governance anderzijds.

Na beoordeling en bespreking van de antwoorden kan de Voorzitter van de Raad voorstellen doen om de prestaties of de doeltreffendheid van de werking van de Raad te verbeteren. Daarbij kan het advies gevraagd worden van een derde-deskundige.

De evaluatie van het Audit Committee is een terugkerend agendapunt voor het comité en wordt ongeveer één keer per jaar uitgevoerd. Deze evaluatie wordt besproken tijdens een vergadering van het comité en omvat een beoordeling van zijn planning, de geschiktheid van de tijd die aan zijn verschillende bevoegdheidsgebieden is toegewezen, zijn samenstelling en eventuele verbeterpunten. Belangrijke actiepunten die hieruit voortvloeien worden gerapporteerd aan de Raad.

2.4. Bepaalde transacties en andere contractuele relaties

Er zijn geen transacties of andere contractuele relaties te rapporteren tussen de onderneming en de leden van de Raad die aanleiding hebben gegeven tot belangenconflicten zoals bedoeld in het Belgische Wetboek van Vennootschappen.

De onderneming staat aan bestuursleden geen leningen toe om inschrijvingsrechten uit te oefenen of voor enig ander doel.

3. Chief Executive Officer en Executive Management

De Chief Executive Officer (CEO) wordt door de Raad van Bestuur belast met de dagelijkse leiding van de onderneming. Hij draagt de directe operationele verantwoordelijkheid voor de activiteiten van de hele onderneming. De CEO leidt een *Executive Committee* (ExCom) dat bestaat uit de CEO, de Chief Financial Officer, de Chief Strategy and Technology Officer en de Chief Legal & Corporate Affairs Officer.

Het ExCom werd opgericht met ingang van 1 januari 2019 en is de opvolger van de voormalige *Executive Board of Management*. Het ExCom rapporteert aan de CEO en werkt samen met de Raad van Bestuur over zaken zoals corporate governance, algemeen beheer van ons bedrijf en de implementatie van de bedrijfsstrategie zoals gedefinieerd door onze Raad van Bestuur. Het ExCom voert de taken uit die haar van tijd tot tijd door de CEO of de Raad van Bestuur worden opgedragen.

Op 1 januari 2021 bestond ons *Executive Committee* uit de volgende leden:

Carlos Brito	CEO	David Almeida	Chief Strategy and Technology Officer
Fernando Tennenbaum	Chief Financial Officer	John Blood	Chief Legal & Corporate Affairs Officer and Corporate Secretary

Felipe Dutra, voormalig Chief Financial & Technology Officer, was lid van het ExCom tot 29 april 2020.
Fernando Tennenbaum, Chief Financial Officer, werd lid van het ExCom op 29 april 2020.

4. Senior Leadership Team

Het *Senior Leadership Team* (SLT) is opgericht met ingang van 1 januari 2019. Het SLT rapporteert aan de Chief Executive Officer en bestaat uit de leden van het ExCom, alle andere functionele leiders en Zone Presidents, met inbegrip van de Chief Executive Officer van Ambev en de Chief Executive Officer van Bud APAC, die rapporteren aan de Raad van Bestuur van respectievelijk Ambev en Bud APAC.

Het SLT adviseert de Raad van Bestuur en het ExCom en staat in voor de commerciële en operationele agenda, die de door de Raad van Bestuur uiteengezette strategie weerspiegelt. Daarnaast voert het SLT de taken uit die haar van tijd tot tijd door de CEO, het ExCom of de Raad van Bestuur worden opgedragen.

Op 1 januari 2021 bestond ons *Senior Leadership Team* uit de volgende leden:

Leden van het ExCom (andere dan de CEO)		Zone presidents	
David Almeida	Chief Strategy and Technology Officer	Jan Craps	Asia Pacific (APAC)
John Blood	Chief Legal & Corporate Affairs Officer and Corporate Secretary	Michel Doukeris	North America
Fernando Tennenbaum	Chief Financial Officer	Jean Jereissati	South America
Andere Functionele Leiders		Carlos Lisboa	Middle Americas
Katherine M. Barrett	General Counsel	Ricardo Moreira	Africa
Pedro Earp	Chief Marketing & ZX Ventures Officer	Jason Warner	Europe
Lucas Herscovici	Chief Sales Officer		
Nelson Jamel	Chief People Officer		
Peter Kraemer	Chief Supply Officer		
Tony Milikin	Chief Procurement, Sustainability & Circular Ventures Officer		
Pablo Panizza	Chief Direct to Consumer Officer		
Ricardo Tadeu	Chief B2B Officer		

Carlos Brito is AB InBev's CEO. Hij werd geboren in 1960, is een Braziliaans staatsburger en behaalde een diploma in Mechanical Engineering aan de Universidade Federal do Rio de Janeiro en een MBA aan de Stanford University Graduate School of Business. Dhr. Brito vervoegde Ambev in 1989 waar hij functies bekleedde in Finance, Operations, en Sales, voor hij in januari 2004 werd benoemd tot Chief Executive Officer. In januari 2005 werd hij benoemd tot Zone President North America bij InBev en in december 2005 tot Chief Executive Officer. Hij is lid van de raad van bestuur van Ambev. Hij is ook lid van de Advisory Council van de Stanford Graduate School of Business en is lid van de Advisory Board van de Tsinghua University School of Economics and Management.

David Almeida is sinds 29 april 2020 AB InBev's Chief Strategy and Technology Officer. Dhr. Almeida werd geboren in 1976, heeft zowel de Amerikaanse als Braziliaanse nationaliteit en houdt een bachelordiploma in economie van de University of Pennsylvania. Meest recentelijk was hij Chief Strategy and Transformation Officer en daarvoor Chief Integration Officer en Chief Sales Officer ad interim en vervulde hij daarvoor de functies van Vice President, U.S. Sales en Vice President, Finance voor de Noord-Amerikaanse organisatie. Daarvoor werkte hij als InBev's hoofd van fusies en overnames, waar hij de combinatie met Anheuser-Busch leidde in 2008 en de daaropvolgende integratieactiviteiten in de V.S. Voordat hij in 1998 de groep vervoegde, werkte hij bij Salomon Brothers in New York als financieel analist in de Investment Banking afdeling.

Katherine Barrett is de General Counsel van AB InBev. Mevr. Barrett is geboren in 1970 en is Amerikaans staatsburger. Ze heeft een bachelordiploma Bedrijfskunde van de Saint Louis University en een Juris Doctoraatsdiploma van de University of Arizona. Mevr. Barrett trad in 2000 in dienst bij Anheuser-Busch als litigation attorney in de Legal Department. Ze was recentelijk Vice President, U.S. General Counsel & Labor Relations, waar ze verantwoordelijk was voor het toezicht op alle juridische zaken in de VS, met inbegrip van commerciële, proces- en regelgevingszaken en arbeidsverhoudingen. Voordat ze bij de onderneming kwam, werkte Mevr. Barrett in een privépraktijk bij advocatenkantoren in Nevada en Missouri.

John Blood is AB InBev's Chief Legal & Corporate Affairs Officer en Company Secretary. Dhr. Blood werd geboren in 1967, is een Amerikaans staatsburger en houdt een bachelordiploma van Amherst College en een JD diploma van de University of Michigan Law School. Dhr. Blood vervoegde AB InBev in 2009 als Vice President Legal, Commercial en M&A. Meest recentelijk was Dhr. Blood General Counsel van AB InBev. Daarvoor was hij Zone Vice President Legal & Corporate Affairs in Noord-Amerika waar hij leiding gaf aan de juridische en corporate affairs agenda voor de Verenigde Staten en Canada. Voor hij de onderneming vervoegde werkte Dhr. Blood bij het juridisch team in Diageo's Noord-Amerikaanse activiteiten en daarvoor werkte hij in een privépraktijk bij een advocatenkantoor in New York City.

Jan Craps is sinds 1 januari 2019 AB InBev's Zone President Asia Pacific en sinds 8 mei 2019 CEO en Co-Chair van Budweiser Brewing Company APAC. Dhr. Craps werd geboren in 1977, is een Belgisch onderdaan en behaalde een graad in Business Engineering aan de KU Brussel en een Master's Degree in Business Engineering aan de KU Leuven, België. Dhr. Craps was een associate consultant bij McKinsey & Company voor hij in 2002 Interbrew vervoegde. Hij heeft diverse internationale ervaringen opgedaan in een aantal senior marketing-, verkoop- en logistieke kaderfuncties in Frankrijk en België. In 2011 verhuisde hij naar Canada, waar hij in 2014 werd benoemd tot Head of Sales voor Canada, gevolgd door zijn benoeming tot President en CEO van Labatt Breweries of Canada in 2014. Tot 31 december 2018 was hij Zone President Asia Pacific South.

Michel Doukeris is sinds 1 januari 2018 AB InBev's Zone President North America. Hij werd geboren in 1973, is een Braziliaans staatsburger en behaalde een diploma in Chemical Engineering aan de Federal University of Santa Catarina in Brazilië en een Master's diploma in Marketing aan de Fundação Getulio Vargas, ook in Brazilië. Hij voltooide ook postdoctorale opleidingen in marketing en marketingstrategie aan de Kellogg School of Management and Wharton Business School in de Verenigde Staten. Dhr. Doukeris vervoegde AB InBev in 1996 en bekleedde hij een aantal commerciële functies in Latijns-Amerika voordat hij naar Azië verhuisde, waar hij zeven jaar lang de activiteiten van AB InBev in China en Asia Pacific leidde. In 2016 verhuisde hij naar de VS om de functie van Global Chief Sales Officer op zich te nemen. In januari 2018 nam hij de leiding over Anheuser-Busch en de Noord-Amerikaanse activiteiten op zich.

Pedro Earp is sinds 1 januari 2019 AB InBev's Chief Marketing & ZX Ventures Officer. Hij werd geboren in 1977, is een Braziliaans staatsburger en houdt een Bachelor of Science diploma in Economics van de London School of Economics. Dhr. Earp vervoegde Ambev in 2000 als Global Management Trainee in de Latin America North Zone. In 2002 werd hij verantwoordelijk voor het M&A team van de Zone en in 2005 verhuisde hij naar het internationale hoofdkwartier van InBev in Leuven, België om er Global Director, M&A te worden. Later werd hij benoemd tot Vice President, Strategic Planning in Canada in 2006, Global Vice President, Insights and Innovation in 2007, Global Vice President, M&A in 2009 en Vice President, Marketing voor de Latin America North Zone in 2013. Hij werd benoemd tot Chief Disruptive Growth (nu ZX Ventures) Officer van AB InBev in februari 2015.

Lucas Herscovici is sinds augustus 2020 AB InBev's Chief Sales Officer. Hij werd geboren in 1977, is Argentijns staatsburger en behaalde een graad Industrieel Ingenieur aan het Instituto Tecnológico de Buenos Aires. Lucas trad in 2002 bij de groep in dienst als Global Management Trainee in de Latin America South Zone en heeft zijn carrière opgebouwd in Marketing en Sales. Nadat hij in Argentinië in verschillende commerciële functies had gewerkt, werd hij in 2008 hoofd innovatie voor wereldmerken en later Global Marketing Director van Stella Artois. In 2011 was hij verantwoordelijk voor de opening van de "Beer Garage", AB InBev's Global Digital Innovation Office, gevestigd in Palo Alto, CA. In 2012 trad hij toe tot de North America Zone om VP Digital Marketing te worden en in 2014 werd hij benoemd tot VP Consumer Connections voor de VS. In 2017 werd hij benoemd tot Global Marketing VP of Insights, Innovation and Consumer Connections en bekleedde hij deze rol tot 31 december 2018. Tot augustus 2020 was hij Chief Non-Alcohol Beverage Officer.

Nelson Jamel is sinds 29 april 2020 AB InBev's Chief People Officer. Hij werd geboren in 1972, is een Braziliaans staatsburger en heeft een bachelor- en masterdiploma in industrial engineering van de Universidade Federal do Rio de Janeiro. Zijn meer dan 20-jarige loopbaan bij AB InBev bracht hem van leidende financiële functies in Brazilië tot de Dominicaanse Republiek, via West-Europa en Noord-Amerika. Meest recentelijk was hij Vice President Finance and Technology voor de Zone North America.

Jean Jereissati Neto is AB InBev's Zone President South America en CEO van Ambev. Hij is geboren in 1974, is Braziliaans staatsburger en behaalde een graad in Business Administration aan Fundação Getúlio Vargas (FGV) en een Executive Education aan Insead en Wharton. Dhr. Jereissati kwam in 1998 bij Ambev en bekleedde verschillende functies in Sales en Trade Marketing voordat hij in 2013 CEO werd van Cerveceria Nacional Dominicana, waarbij hij een succesvolle integratie met CND realiseerde. In 2015 trad hij toe tot de Asia and Pacific North Zone om Business Unit President voor China te worden en in 2017 werd hij benoemd tot Zone President van de Zone en leidde hij een van de meest complexe en snelgroeiende activiteiten. Onlangs nog bekleedde Dhr. Jereissati de rol van Business Unit President voor Brazilië.

Peter Kraemer is AB InBev's Chief Supply Officer. Hij werd geboren in 1965 en is Amerikaans staatsburger. Dhr. Kraemer is een Brewmaster van de vijfde generatie, inwoner van St. Louis en houdt een bachelordiploma in Chemical Engineering van de Purdue University en een masterdiploma in Business Administration van de St. Louis University. Hij vervoegde Anheuser-Busch 32 jaar geleden en bekleedde in de loop der jaren verschillende brewing posities, waaronder Group Director of Brewing en Resident Brewmaster van de St. Louis brewery. In 2008 werd Dhr. Kraemer Vice President, Supply, voor AB InBev's North America Zone, waar hij verantwoordelijk was voor alle brouwerij-activiteiten, kwaliteitszorg, grondstoffen en productinnovatie. In maart 2016 werd hij benoemd tot Chief Supply Officer van AB InBev.

Carlos Lisboa is sinds 1 januari 2019 AB InBev's Zone President Middle Americas. Dhr. Lisboa werd geboren in 1969, is een Braziliaans staatsburger en behaalde een diploma in Business Administration aan de Katholieke Universiteit van Pernambuco en een specialisatie in marketing aan het FESP, beide in Brazilië. Dhr. Lisboa vervoegde Ambev in 1993 en bouwde zijn carrière op in Marketing and Sales. Hij was verantwoordelijk voor de opbouw van het Skol merk in Brazilië in 2001 en werd daarna Marketing Vice President voor AB InBev's Latin American North Zone. Dhr. Lisboa leidde vervolgens twee jaar lang de International Business Unit in AB InBev's Latin America South Zone voordat hij Business Unit President

werd voor Canada. In 2015 werd hij benoemd tot Marketing Vice President voor AB InBev's Global Brands. Tot 31 december 2018 bekleedde Dhr. Lisboa de functie van Zone President Latin America South.

Tony Milikin is AB InBev's Chief Procurement, Sustainability and Circular Ventures Officer. Dhr. Milikin vervoegde AB InBev in mei 2009 en is wereldwijd verantwoordelijk voor Procurement, Sustainability en Value Creation. Dhr. Milikin werd geboren in 1961 en is een Amerikaans staatsburger. Hij is verantwoordelijk voor \$35B+ in aankopen en werkkapitaal op jaarbasis. AB InBev's Value Creation maakt gebruik van circulaire economie opportuniteiten om activiteiten te creëren uit ons afval en onderbenutte activa. Dhr. Milikin behaalde een undergraduate Finance Degree aan de University of Florida en een MBA aan de Texas Christian University. Dhr. Milikin vervoegde AB InBev van MWV, waar Senior Vice President, Supply Chain en Chief Purchasing Officer was. Voordat hij bij MWV in dienst trad, bekleedde hij diverse aankoop-, transport- en supplyposities met steeds meer verantwoordelijkheden bij Monsanto en Alcon Laboratories.

Ricardo Moreira is sinds 1 januari 2019 AB InBev's Zone President Africa. Hij werd geboren in 1971, is een Portugees staatsburger en behaalde een diploma in Mechanical Engineering aan de Rio de Janeiro Federal University in Brazilië en een specialisatie in Management aan de University of Chicago in de Verenigde Staten. Dhr. Moreira vervoegde Ambev in 1995 en bekleedde diverse posities in de Sales and Finance organisaties voordat hij in 2001 Regional Sales Director werd. Achtereenvolgens bekleedde hij posities als Vice President Logistics & Procurement voor Latin America North, Business Unit President voor Hispanic Latin America (HILA) en Vice President Soft Drinks Latin America North. In 2013 verhuisde Dhr. Moreira naar Mexico om aan het hoofd te staan van AB InBev's Sales, Marketing and Distribution organisaties en leiding te geven aan de commerciële integratie van Grupo Modelo. Tot 31 december 2018 bekleedde Dhr. Moreira de functie van Zone President Latin America COPEC.

Pablo Panizza is sinds 1 januari 2019 AB InBev's Chief Direct to Consumer Officer. Hij werd geboren in 1975, is Argentijns staatsburger en behaalde een diploma van industrieel ingenieur aan de Universidad de Buenos Aires. Dhr. Panizza beheert onze Direct to Consumer activiteiten, coördineert marktoverschrijdende initiatieven, deelt beste praktijken en geeft de strategie vorm. Hij trad in 2000 in dienst bij ons bedrijf als Global Management Trainee in de South America Zone en heeft bijna twee decennia lang een carrière in de commerciële sector ontwikkeld. Na verschillende senior functies in Argentinië en Global Headquarters, leidde hij onze activiteiten in Chili en Paraguay. Meest recentelijk was hij Business Unit President voor Argentinië en Uruguay.

Ricardo Tadeu is sinds juli 2020 AB InBev's Chief B2B Officer. Hij werd geboren in 1976, is een Braziliaans staatsburger en behaalde een diploma rechten aan de Universidade Cândido Mendes in Brazilië en een Master of Laws aan de Harvard Law School in Cambridge, Massachusetts. Hij is ook Six Sigma Black Belt gecertificeerd. Hij vervoegde Ambev in 1995 en bekleedde verschillende functies in de commerciële activiteiten. Hij werd benoemd tot Business Unit President voor de activiteiten in Hispanic Latin America in 2005, en was Business Unit President, Brazil van 2008 tot 2012. Hij was Zone President, Mexico van 2013 tot aan zijn benoeming tot Zone President Africa bij de voltooiing van de Combinatie in 2016. Meest recentelijk was Dhr. Tadeu Chief Sales Officer en daarvoor bekleedde hij de functie van Zone President Africa tot 31 december 2018.

Fernando Tennenbaum is sinds 29 april 2020 AB InBev's Chief Financial Officer. Hij werd geboren in 1977, heeft zowel de Braziliaanse als de Duitse nationaliteit en behaalde een diploma in industrial engineering aan de Escola Politécnica da Universidade de São Paulo en een corporate MBA bij Ambev. Hij trad in dienst bij het bedrijf in 2004 en bekleedde verschillende financiële functies (waaronder Treasury, Investor Relations en M&A). Meest recentelijk was hij Vice President Finance (Zone South America) en Chief Financial and Investor Relations Officer van Ambev S.A.

Jason Warner is sinds 1 januari 2019 AB InBev's Zone President Europe. Hij werd geboren in 1973, is zowel Brits als Amerikaans staatsburger en behaalde een BSc Eng Hons Industrial Business Studies diploma van DeMontfort University in het Verenigd Koninkrijk. Voorafgaand aan zijn huidige functie was hij Business Unit President voor Noord-Europa tussen 2015 en 2018. Hij vervoegde AB InBev in juli 2009 als Global VP Budweiser, gevestigd in New York, alvorens over te stappen naar een dubbele rol van Global VP Budweiser en Marketing VP. Hij heeft ook wereldwijde VP-functies bekleed voor Corona en voor Innovation en Renovation. Voor zijn indiensttreding bij AB-InBev bekleedde hij verschillende functies bij The Coca-Cola Company en Nestlé.

5. Interne Controle en Risicobeheersystemen

De Raad van Bestuur en het ExCom, bijgestaan door het SLT, waren verantwoordelijk voor het vaststellen en het handhaven van passende interne controles en risicobeheersystemen gedurende de rapporteringsperiode. Interne controle is het proces dat is ontwikkeld om redelijke zekerheid te verschaffen inzake het behalen van de doelstellingen met betrekking tot de effectiviteit en de efficiëntie van de activiteiten, de betrouwbaarheid van de financiële rapportage en het naleven van de toepasselijke wetten en regels. Risicobeheer is het proces dat is ontwikkeld om potentiële gebeurtenissen op te sporen die een impact zouden kunnen hebben op de vennootschap en om ervoor te zorgen dat de risico's die worden genomen passen binnen het gekozen risicoprofiel.

Zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheden van de Raad in zijn geheel, oefent het Audit Committee het toezicht uit over het financieel en commercieel risicobeheer en beraadslagt over het proces waarmee het management de blootstelling aan zulke risico's beoordeelt en beheert, en over de stappen die werden ondernomen om zulke blootstelling op te volgen en te beheersen.

De belangrijkste risicofactoren en onzekerheden van de vennootschap worden beschreven in de sectie 'Risico's en Onzekerheden' van het Jaarverslag van de Raad van Bestuur dat deel uitmaakt van het jaarverslag van AB InBev.

De vennootschap heeft de oprichting en werking van haar interne controle- en risicobeheersystemen gebaseerd op de richtlijnen die het *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* heeft uitgevaardigd. Het interne controlesysteem is gebaseerd op COSO's *Internal Control Integrated Framework* van 2013 en het risicobeheersysteem is gebaseerd op COSO's *Enterprise Risk Management Framework* van 2017.

5.1 Financiële rapportering

Het ExCom, bijgestaan door het SLT, was verantwoordelijk voor het verwezenlijken en onderhouden van passende interne controles over de financiële rapportering gedurende de rapporteringsperiode. De interne controle van de vennootschap over financiële rapportering is een proces dat is ontworpen om redelijke zekerheid te verschaffen over de betrouwbaarheid van de financiële rapportering en de opmaak van jaarrekeningen voor externe doeleinden overeenkomstig de International Financial Reporting Standards (IFRS). Interne controles over financiële rapportering omvatten de schriftelijke beleidslijnen en procedures die:

- o betrekking hebben op het bijhouden van stukken die, in een redelijke mate van detail, accuraat en getrouw de transacties en de aard van de activa van de vennootschap weergeven;
- o redelijke zekerheid verschaffen dat de transacties worden geboekt zoals dat nodig is om de opmaak van jaarrekeningen overeenkomstig IFRS toe te laten;
- o redelijke zekerheid verschaffen dat ontvangsten en uitgaven enkel worden verricht overeenkomstig de toelating van het management en de bestuursleden van de vennootschap; en
- o redelijke zekerheid verschaffen met betrekking tot de preventie of tijdige ontdekking van niet-toegelaten verwerving, gebruik of beschikking van activa dat een belangrijke impact zou kunnen hebben op de geconsolideerde jaarrekening.

Interne controle over financiële rapportering omvat de evaluatie van de relevante risico's, de identificatie en de monitoring van belangrijke controles en acties die worden ondernomen om geïdentificeerde gebreken te corrigeren. Wegens haar inherente beperkingen is het mogelijk dat interne controle over financiële rapportering onjuistheden niet kan voorkomen of ontdekken. Voorts zijn projecties van enige inschatting van de doeltreffendheid in de toekomst onderworpen aan het risico dat controles ontoereikend kunnen worden ten gevolge van gewijzigde omstandigheden, of dat de graad van naleving van de beleidslijnen of procedures afneemt.

Het Senior management heeft de doeltreffendheid van de interne controle van de vennootschap over financiële rapportering beoordeeld per 31 december 2020. Zoals hierboven aangeven, heeft het management deze beoordeling gestoeld op de criteria voor doeltreffende interne controle over financiële rapportering zoals beschreven in "*Internal Control — Integrated Framework*" uitgegeven door COSO in mei 2013. De beoordeling omvatte een evaluatie van de architectuur van de interne controle van de vennootschap over financiële rapportering en een test van haar operationele doeltreffendheid. Uitgaande van die beoordeling werd vastgesteld dat de vennootschap een doeltreffende interne controle over financiële rapportering handhaaft per 31 december 2020.

De Raad van Bestuur en het Audit Committee hebben de beoordeling door het management opgevolgd. Hun nazicht had onder andere betrekking op het verzekeren dat er geen ernstige tekortkomingen of zwakheden zijn in het ontwerp of de werking van de interne controle over de financiële rapportering die redelijkerwijze een negatieve impact kunnen hebben op het vermogen van de vennootschap om financiële informatie te registreren, te verwerken, samen te vatten of te melden en op het bestaan van fraude, al dan niet wezenlijk, waarbij het management of andere werknemers met een belangrijke rol in de financiële rapportering betrokken zijn.

Ten gevolge van de notering van Anheuser-Busch InBev op de New York Stock Exchange, dient de vennootschap bovendien Section 404 van de US Sarbanes-Oxley Act van 2002 na te leven. Dat betekent dat de vennootschap verplicht is om jaarlijks een managementrapport uit te geven over de doeltreffendheid van de interne controle van de vennootschap over haar financiële rapportage, zoals beschreven in die sectie en haar uitvoeringsbepalingen. Het jaarverslag van de Raad van Bestuur en de daarop betrekking hebbende opinie van de Commissaris over het relevante boekjaar, wordt opgenomen in het Jaarverslag van de vennootschap op het *Form 20-F* dat moet worden ingediend bij de US Securities and Exchange Commission.

5.2 Interne Audit

De vennootschap heeft een professioneel en onafhankelijk interne audit (risicobeheer) departement. De benoeming van het Hoofd van de interne audit wordt beoordeeld door het Audit Committee. Het Audit Committee bestudeert de risicobeoordeling door de interne audit en het jaarlijks audit plan en het ontvangt regelmatig interne auditrapporten ter beoordeling en ter discussie.

Gebreken in de interne controle die werden vastgesteld door de interne audit worden tijdig meegedeeld aan het management en er wordt periodiek opgevolgd om te verzekeren dat de nodige remediërende actie wordt genomen.

5.3 Compliance

AB InBev heeft een *Ethics & Compliance Programma* dat een cultuur van ethiek, integriteit en wettig handelen bewerkstelligt. Dit Programma omvat een *Bedrijfsgedragcode* en het *Anti-corruptiebeleid*, die beschikbaar zijn op de website van de vennootschap en op het intranet. Het *Ethics & Compliance Programma* verzekert bovendien de naleving van de toepasselijke wetten en regelgeving en de voltooiing van een regelmatige bevestiging van het management inzake de naleving van de *Bedrijfsgedragcode*.

Een reeks van interne controles en een tool voor gegevensanalyse zijn ingevoerd en worden regelmatig geëvalueerd in de *Global* en *Local Compliance Committees* en het *Audit Committee*.

Het *Global Ethics & Compliance Committee*, voorgezeten door de *Global Vice President, Ethics & Compliance* van de vennootschap beoordeelt wereldwijd de compliance risico's voor de vennootschap wat regulering en ethiek betreft en geeft strategische aanwijzingen voor de compliance activiteiten. Op een kwartaalbasis beoordeelt het *Global Ethics & Compliance Committee* de werking van het *Compliance Programma* en volgt ze rapporten op die worden ingediend via de *Compliance Helpline* (whistle-blowing platform) van de vennootschap. Naast het *Global Ethics & Compliance Committee* heeft elke Zone zijn eigen *Local Ethics & Compliance Committee*, dat lokale compliance zaken behandelt.

Het *Audit Committee* beoordeelt de werking van het *Ethics & Compliance Programma* en de resultaten van enige compliance beoordelingen of de rapporten die worden ingediend via de wereldwijde *Compliance Helpline* van de vennootschap. Het Comité beoordeelt ook op regelmatige basis de significante juridische, compliance- of reguleringsgerelateerde aangelegenheden die een wezenlijk effect op de jaarrekeningen of op de vennootschap zouden kunnen hebben, met inbegrip van belangrijke kennisgevingen aan overheidsinstellingen of verzoeken die werden ontvangen van zulke instellingen. Daarnaast heeft de Raad van Bestuur in 2020 tijd besteed aan een evaluatie van de compliancefunctie en -programma's van de vennootschap.

6. Aandeelhoudersstructuur

6.1. Aandeelhoudersstructuur

Onderstaande tabel geeft de aandeelhoudersstructuur weer van Anheuser-Busch InBev op 31 december 2020 op basis van (i) transparantieverklaringen van aandeelhouders die verplicht zijn hun aandelenparticipaties bekend te maken overeenkomstig artikel 6 van de Belgische wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen en de Statuten van de vennootschap, (ii) kennisgevingen die door dergelijke aandeelhouders op vrijwillige basis aan de vennootschap zijn gedaan vóór 20 december 2020 met het oog op de actualisering van bovenstaande informatie, (iii) door de vennootschap ontvangen kennisgevingen overeenkomstig Verordening (EU) Nr. 596/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 en (iv) informatie opgenomen in openbare neerleggingen bij de US Securities and Exchange Commission.

Belangrijkste aandeelhouders	Aantal aandelen	% stemrechten ⁽¹⁾
Houders van Gewone Aandelen		
Stichting Anheuser-Busch InBev , een stichting naar Nederlands recht (de "Referentieaandeelhouder")	663 074 832	33,62%
EPS Participations Sàrl , een vennootschap naar Luxemburgs recht, verbonden met EPS, haar moedervernootschap	130 605 654	6,62%
EPS SA , een vennootschap naar Luxemburgs recht, verbonden met de Referentieaandeelhouder, die door eerstgenoemde samen met BRC gecontroleerd wordt	99 999	0,01%
BRC Sàrl , een vennootschap naar Luxemburgs recht, verbonden met de Referentieaandeelhouder, die door eerstgenoemde samen met EPS gecontroleerd wordt	39 746 403	2,02%
Rayvax Société d'Investissements SA , een vennootschap naar Belgisch recht	24 158	0,00%
Sébastien Holding SA , een vennootschap naar Belgisch recht, verbonden met Rayvax, haar moedervernootschap	10	0,00%
Fonds Verhelst BV , een vennootschap met sociaal oogmerk naar Belgisch recht	0	0,00%
Fonds Voorzitter Verhelst BV , een vennootschap met sociaal oogmerk naar Belgisch recht, verbonden met Fonds Verhelst BV met sociaal oogmerk, die de onderneming controleert	6 997 665	0,35%
Stichting Fonds InBev-Baillet Latour , een stichting naar Nederlands recht	0	0,00%
Fonds Baillet Latour SC , een vennootschap naar Belgisch recht, verbonden met Stichting Fonds InBev-Baillet Latour naar Nederlands recht, die eerstgenoemde onderneming controleert	5 485 415	0,28%
MHT Benefit Holding Company Ltd , een vennootschap naar het recht van de Bahamas, handelend in onderling overleg met Marcel Herrmann Telles in de zin van artikel 3, §2 van de Overnamewet	0	0,00%
LTS Trading Company LLC , een vennootschap naar het recht van de staat Delaware, handelend in onderling overleg met Marcel Herrmann Telles, Jorge Paulo Lemann en Carlos Alberto Sicupira in de zin van artikel 3, §2 van de Overnamewet	4 468	0,00%
Olia 2 AG , een vennootschap naar het recht van Liechtenstein, handelend in onderling overleg met Jorge Paulo Lemann in de zin van artikel 3, §2 van de Overnamewet	259 000	0,01%
Houders van Beperkte Aandelen		
Altria Group Inc. ⁽²⁾	185 115 417	9,39%
Bevco Lux Sàrl ⁽³⁾	96 862 718	4,91%

(1) Deelnemingspercentages worden berekend op basis van het totale aantal uitstaande aandelen, exclusief eigen aandelen (1 972 249 307). Op 31 december 2020 waren er 2 019 241 973 uitstaande aandelen, met inbegrip van 46 992 567 eigen gewone aandelen gehouden door AB InBev en bepaalde van haar dochtervennootschappen.

(2) Naast de hierboven opgesomde Beperkte Aandelen kondigde Altria Group Inc. op 11 oktober 2016 in haar *Schedule 13D beneficial ownership report* aan dat zij, na voltooiing van de bedrijfscombinatie met SAB, 11 941 937 Gewone Aandelen in de vennootschap heeft gekocht. Tenslotte heeft Altria haar deelneming van Gewone Aandelen in de vennootschap verder opgetrokken tot 12 341 937, zoals bekendgemaakt in het *Schedule 13D beneficial ownership report* neergelegd door Stichting van 1 november 2016, wat een totale deelneming impliceert van 10,01% gebaseerd op het aantal aandelen met stemrecht op 31 december 2020.

(3) Naast de hierboven opgesomde Beperkte Aandelen kondigde Bevco Lux Sàrl in een mededeling gedaan op 16 januari 2017 overeenkomstig de Belgische wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen aan dat zij 4 215 794 Gewone

Aandelen in de vennootschap heeft gekocht. BEVCO Lux Sàrl heeft ons meegedeeld dat het haar positie van Gewone Aandelen in de onderneming heeft opgetrokken tot een totaal van 6 000 000 Gewone Aandelen, resulterend in een totale deelneming van 5,22% gebaseerd op het aantal aandelen met stemrecht op 31 december 2020.

De eerste dertien entiteiten in de tabel handelen in onderling overleg (met dien verstande dat (i) de eerste tien entiteiten in onderling overleg handelen in de zin van artikel 3, §1, 13^o van de Belgische wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in emittenten waarvan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt en houdende diverse bepalingen, die Richtlijn 2004/109/EG omzet in Belgisch recht, en (ii) de elfde, twaalfde en dertiende entiteit in onderling overleg handelen met de eerste tien entiteiten in de zin van artikel 3, §2 van de Belgische wet van 1 april 2007 op openbare overnamebiedingen) en hebben, volgens (i) de meest recente mededelingen ontvangen door AB InBev en de FSMA overeenkomstig (a) artikel 6 van de Belgische wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen of (b) Verordening (EU) Nr. 596/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014, en (ii) mededelingen op vrijwillige basis gedaan aan de vennootschap voorafgaand aan 20 december 2020, in totaal 846 297 604 Gewone Aandelen in handen, goed voor 42,91% van de stemrechten verbonden aan het aantal aandelen dat uitstaat op 31 december 2020 exclusief eigen aandelen.

6.2. Aandeelhoudersovereenkomsten

Stichting Anheuser-Busch InBev (de "Referentieaandeelhouder") heeft aandeelhoudersovereenkomsten gesloten met (a) BRC, EPS, EPS Participations, Rayvax Société d'Investissements SA (Rayvax), (b) Fonds Baillet Latour SC en Fonds Voorzitter Verhelst BV met een sociaal oogmerk, en (c) de grootste houders van beperkte aandelen in de vennootschap (de Beperkte Aandeelhouders).

a. Referentieaandeelhoudersovereenkomst

In het kader van de combinatie van Interbrew en Ambev in 2004, hebben BRC, EPS, Rayvax en de Referentieaandeelhouder op 2 maart 2004 een aandeelhoudersovereenkomst gesloten die bepaalde dat BRC en EPS hun belangen in het vroegere Anheuser-Busch InBev aanhouden via de Referentieaandeelhouder (met uitzondering van ongeveer 131 miljoen aandelen rechtstreeks of onrechtstreeks aangehouden door EPS en ongeveer 40 miljoen aandelen rechtstreeks aangehouden door BRC op basis van de meest recente openbaarmaking van deelnemingen ontvangen door de vennootschap). De aandeelhoudersovereenkomst werd gewijzigd en gecoördineerd op 9 september 2009. Op 18 december 2013 bracht EPS haar certificaten in de Referentieaandeelhouder en haar aandelen in het vroegere Anheuser-Busch InBev met uitzondering van 100 000 aandelen, in in EPS Participations. Onmiddellijk daarna vervoegde EPS participations de combinatie die wordt gevormd door BRC, EPS, Rayvax, en de Referentieaandeelhouder en trad toe tot de aandeelhoudersovereenkomst. Op 18 december 2014 hebben de Referentieaandeelhouder, EPS, EPS Participations, BRC en Rayvax een nieuwe aandeelhoudersovereenkomst gesloten die de vorige aandeelhoudersovereenkomst van 2009 vervangt. Op 11 april 2016 hebben de partijen daartoe een gewijzigde en gecoördineerde nieuwe aandeelhoudersovereenkomst gesloten (de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016).

De Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 regelt onder andere bepaalde aangelegenheden die betrekking hebben op het bestuur en management van zowel AB InBev als de Referentieaandeelhouder, alsook op (i) de overdracht van certificaten van de Referentieaandeelhouder en (ii) de decertificerings- en hercertificeringsprocedure van de aandelen van de vennootschap (de Aandelen) en de omstandigheden waarin de door de Referentieaandeelhouder gehouden Aandelen kunnen worden gedecertificeerd en/of verpand op verzoek van BRC, EPS en EPS Participations.

De Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 voorziet in beperkingen op de mogelijkheid voor BRC en EPS/EPS Participations om hun certificaten van de Referentieaandeelhouder over te dragen.

Overeenkomstig de bepalingen van de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016, zullen BRC en EPS/EPS Participations samen en op gelijke wijze de controle uitoefenen over de Referentieaandeelhouder en de Aandelen die gehouden worden door de Referentieaandeelhouder. De Referentieaandeelhouder wordt bestuurd door een raad van bestuur met acht leden en elk van BRC en EPS/EPS Participations hebben het recht om vier bestuurders te benoemen in de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder. Onder voorbehoud van bepaalde uitzonderingen moeten ten minste zeven van de acht bestuurders van de Referentieaandeelhouder aanwezig of vertegenwoordigd zijn om een quorum van de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder te vormen, en iedere handeling van de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder zal, onder voorbehoud van bepaalde gekwalificeerde meerderheidsvoorwaarden, de goedkeuring vereisen van de meerderheid van de aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders, waaronder de goedkeuring van ten minste twee bestuurders die werden benoemd door BRC en twee bestuurders die werden benoemd door EPS/EPS Participations. Onder voorbehoud van bepaalde uitzonderingen moeten alle beslissingen van de Referentieaandeelhouder met betrekking tot de Aandelen die ze aanhoudt, door de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder worden genomen, met inbegrip van de manier waarop met deze Aandelen zal worden gestemd op algemene vergaderingen van AB InBev (Algemene Vergaderingen).

De Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 bepaalt dat de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder dient bijeen te komen voorafgaandelijk aan elke algemene vergadering teneinde te bepalen hoe zal worden gestemd met de Aandelen die gehouden worden door de Referentieaandeelhouder.

De Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 legt EPS, EPS Participations, BRC en Rayvax, alsook alle andere houders van door de Referentieaandeelhouder uitgegeven certificaten, ook de verplichting op om met hun Aandelen op dezelfde manier te stemmen als de Aandelen die worden gehouden door de Referentieaandeelhouder. De partijen komen overeen om alle vrije overdrachten van hun Aandelen op een geordende wijze te laten verlopen teneinde de markt van de Aandelen niet te

verstoren en overeenkomstig alle voorwaarden door de vennootschap opgelegd teneinde een dergelijke geordende vervreemding te waarborgen. Bovendien gaan EPS, EPS Participations en BRC er onder de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 mee akkoord om geen kapitaal aandelen van Ambev te verwerven, behalve in beperkte uitzonderingsgevallen.

Krachtens de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 zal de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder aan de algemene vergadering ter goedkeuring negen kandidaten voor benoeming tot de Raad van Bestuur voordragen, waarbij zowel BRC als EPS/EPS Participations het recht hebben om elk vier kandidaten voor te dragen, en één kandidaat zal worden voorgedragen door de raad van bestuur van de Referentieaandeelhouder.

De Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 zal gedurende een initiële periode van kracht blijven, tot 27 augustus 2034. Daarna zal ze automatisch worden hernieuwd voor opeenvolgende termijnen van telkens tien jaar tenzij een partij bij de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016, niet later dan twee jaar vóór het einde van de initiële of vernieuwde termijn van tien jaar, aan de andere partij bij de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 kennis geeft van zijn voornemen om de Aandeelhoudersovereenkomst van 2016 te beëindigen.

b. Stemovereenkomst tussen de Referentieaandeelhouder en de fondsen

Daarenboven heeft de Referentieaandeelhouder een stemovereenkomst gesloten met Fonds Baillet Latour SRL met een sociaal oogmerk (nu Fonds Baillet Latour SC) en Fonds Voorzitter Verhelst BV met een sociaal oogmerk. Deze overeenkomst behelst dat deze drie organisaties voor elke algemene vergadering overleg plegen om te beslissen in welke zin zij de stemrechten zullen uitvoeren die verbonden zijn aan de Aandelen. Voor alle punten die ter goedkeuring worden voorgelegd van een algemene vergadering moet er een consensus zijn. Indien de partijen geen consensus bereiken, zullen Fonds Baillet Latour SC en Fonds Voorzitter Verhelst BV met een sociaal oogmerk met hun Aandelen stemmen op dezelfde wijze als de Referentieaandeelhouder. De stemovereenkomst is geldig tot 1 november 2034.

c. Stemovereenkomst tussen de Referentieaandeelhouder en de Beperkte Aandeelhouders

Op 8 oktober 2016 hebben de Referentieaandeelhouder en elke houder van beperkte aandelen (waarbij dergelijke houders de Beperkte Aandeelhouders zijn) die meer dan 1% van het totale kapitaal van de vennootschap aanhoudt, zijnde Altria Group Inc. en Bevco LTD, een stemovereenkomst gesloten, waarbij de vennootschap ook partij is, krachtens dewelke in het bijzonder:

- o de Referentieaandeelhouder verplicht wordt om de stemrechten verbonden aan zijn Gewone Aandelen uit te oefenen om uitwerking te geven aan de beginselen met betrekking tot de benoeming van bestuurders uiteengezet in de artikelen 19 en 20 van de Statuten van de vennootschap;
- o elke Beperkte Aandeelhouder verplicht wordt om de stemrechten verbonden aan zijn Gewone Aandelen en Beperkte Aandelen, naargelang hetgeen van toepassing is, uit te oefenen om uitwerking te geven aan de beginselen met betrekking tot de benoeming van bestuurders uiteengezet in de artikelen 19 en 20 van de Statuten van de vennootschap; en
- o elke Beperkte Aandeelhouder verplicht wordt om de stemrechten verbonden aan zijn Gewone Aandelen en Beperkte Aandelen, naargelang hetgeen van toepassing is, niet uit te oefenen voor enig besluit dat zou worden voorgesteld om de rechten verbonden aan de Beperkte Aandelen te wijzigen, tenzij dergelijk besluit is goedgekeurd door een gekwalificeerde meerderheid van de houders van minstens 75% van de Aandelen met Stemrecht van de Beperkte Aandeelhouders (zoals gedefinieerd in de Statuten).

7. Bekendmaking van elementen ingevolge artikel 34 van het Belgische Koninklijk Besluit van 14 november 2007

Overeenkomstig artikel 34 van het Belgische Koninklijk Besluit van 14 november 2007 maakt Anheuser-Busch InBev hierbij de volgende elementen bekend:

7.1. Kapitaalstructuur en toegestane machtigingen aan de Raad

Het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap is onderverdeeld in twee klassen van aandelen: alle aandelen zijn gewone Aandelen (de Gewone Aandelen), met uitzondering van 325 999 817 beperkte aandelen (de Beperkte Aandelen). Gewone Aandelen en Beperkte Aandelen hebben dezelfde rechten behoudens indien anders bepaald in de Statuten. Beperkte Aandelen zullen steeds op naam zijn en zullen niet worden genoteerd noch worden toegelaten tot verhandeling op enige aandelenmarkt. Gewone Aandelen vertegenwoordigen 83,36% van het kapitaal, terwijl Beperkte Aandelen 16,64% van het kapitaal vertegenwoordigen.

Anheuser-Busch InBev kan haar maatschappelijk kapitaal verhogen en verminderen met de bijzondere goedkeuring van een algemene vergadering. Daarnaast kunnen de aandeelhouders de Raad van Bestuur machtigen om het maatschappelijk kapitaal te verhogen. Dergelijke machtiging dient beperkt te zijn in tijd en bedrag. In beide gevallen, de goedkeuring door

de aandeelhouders of een machtiging door de aandeelhouders, dienen de quorum- en meerderheidsvereisten die van toepassing zijn voor een Statutenwijziging te worden nageleefd. Op de jaarlijkse algemene vergadering van 26 april 2017 hebben de aandeelhouders aan de Raad van Bestuur de machtiging verleend om het maatschappelijk kapitaal van AB InBev te verhogen tot een bedrag dat niet meer bedraagt dan 3% van het totale aantal uitgegeven aandelen uitstaand op 26 april 2017 (met name 2 019 241 973). Deze machtiging werd toegekend voor een termijn van vijf jaar. Ze kan worden aangewend voor verschillende doeleinden, met inbegrip wanneer het deugdelijk beheer van de activiteiten van de onderneming of de noodzaak om te reageren op geschikte zakelijke opportuniteiten een herstructurering, een (private of publieke) verwerving van effecten of activa in één of meerdere vennootschappen of, in het algemeen, enige andere passende verhoging van het kapitaal van de vennootschap.

De Raad van Bestuur van AB InBev werd door de algemene vergadering gemachtigd om, ter beurze of buiten beurs, AB InBev aandelen te verkrijgen tot maximum 20% van de uitgegeven aandelen tegen een eenheidsprijs die niet lager zal zijn dan 1 Euro en niet hoger zal zijn dan 20% boven de hoogste slotkoers van de laatste 20 dagen die de verrichting voorafgaan. Deze machtiging werd verleend voor 5 jaar met ingang vanaf 28 september 2016. In het vooruitzicht van het verstrijken van de machtiging tot inkoop van eigen aandelen op 28 september 2021, is de Raad van Bestuur van plan om aan de komende jaarlijkse algemene vergadering die zal worden gehouden op 28 april 2021, voor te stellen om deze machtiging te verlengen voor een periode van 5 jaar.

7.2. Stemrechten en overdraagbaarheid van aandelen en aandeelhoudersovereenkomsten

Stemrechten, quorum en meerderheidsvereisten

Elk aandeel geeft aan de houder recht op één stem. Overeenkomstig artikel 7:217, §1 en artikel 7:224 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen worden de stemrechten verbonden aan de aandelen die door Anheuser-Busch InBev en haar dochtervennootschappen worden gehouden, geschorst.

In het algemeen is er geen quorumvereiste voor een algemene vergadering en zullen beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid van de aanwezige of vertegenwoordigde stemmen. Bepaalde zaken zullen echter een grotere meerderheid en/of quorum vereisen. Het betreft onder andere de volgende zaken:

- i. een wijziging aan de Statuten (met uitzondering van wijzigingen aan het maatschappelijk doel of de omvorming van de rechtsvorm van de vennootschap), met inbegrip onder andere van, verminderingen of verhogingen van het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap (met uitzondering van kapitaalverhogingen waartoe besloten wordt door de Raad van Bestuur in het kader van het toegestaan kapitaal) of een besluit met betrekking tot een fusie of splitsing van de vennootschap vereist de aanwezigheid in persoon of bij volmacht van aandeelhouders die in totaal minstens 50% van het uitgegeven maatschappelijk kapitaal houden, en de goedkeuring door een gekwalificeerde meerderheid van minstens 75% van de stemmen uitgebracht op de vergadering (waarbij onthoudingen niet in aanmerking worden genomen);
- ii. een machtiging om Aandelen in te kopen vereist een aanwezigheidsquorum van aandeelhouders die in totaal minstens 50% van het maatschappelijk kapitaal houden, en de goedkeuring door een gekwalificeerde meerderheid van minstens 75% van de stemmen uitgebracht op de vergadering (waarbij onthoudingen niet in aanmerking worden genomen);
- iii. een wijziging van het maatschappelijk doel van de vennootschap vereist een aanwezigheidsquorum van aandeelhouders die in totaal minstens 50% van het maatschappelijk kapitaal houden, en de goedkeuring door een gekwalificeerde meerderheid van minstens 80% van de stemmen uitgebracht op de vergadering (waarbij onthoudingen niet in aanmerking worden genomen);
- iv. besluiten met betrekking tot de wijziging van de rechten verbonden aan een bepaalde klasse van aandelen vereist de aanwezigheid in persoon of bij volmacht van aandeelhouders die in totaal minstens 50% van het uitgegeven maatschappelijk kapitaal in elke klasse van aandelen houden, en de goedkeuring door een gekwalificeerde meerderheid van minstens 75% van de stemmen uitgebracht op de vergadering (waarbij onthoudingen niet in aanmerking worden genomen) in elke klasse van aandelen, (in elk van de gevallen (i), (ii), (iii) en (iv), moet, indien een aanwezigheidsquorum niet is bereikt, een tweede vergadering worden bijeengeroepen. Op de tweede vergadering is het aanwezigheidsquorum niet meer van toepassing. De vereiste van een gekwalificeerde meerderheid van 75% of 80%, naargelang het geval, blijft echter van toepassing); en
- v. iedere verwerving of vervreemding van materiële vaste activa door de vennootschap voor een bedrag dat hoger is dan de waarde van één derde van de geconsolideerde totale activa van de vennootschap, zoals meegedeeld in haar laatste gecontroleerde geconsolideerde jaarrekening, vereist de goedkeuring door een gekwalificeerde meerderheid van minstens 75 % van de stemmen uitgebracht op de vergadering (waarbij onthoudingen niet in aanmerking worden genomen), maar er is geen minimum aanwezigheidsquorumvereiste.

Als een bijkomende regel zal, in het geval van (i) een inbreng in natura in de vennootschap van activa die eigendom zijn van een natuurlijke persoon of rechtspersoon die krachtens de toepasselijke Belgische wetgeving een transparantieverklaring dient te doen, of een dochtervennootschap (in de zin van artikel 1:15 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen) van zulke natuurlijke persoon of rechtspersoon, of (ii) een fusie van de vennootschap met een dergelijke natuurlijke persoon of rechtspersoon, of een dochtervennootschap van zulke natuurlijke persoon of rechtspersoon, noch deze natuurlijke persoon of rechtspersoon noch haar dochtervennootschappen mogen stemmen over de beslissing tot goedkeuring van dergelijke inbreng in natura of fusie die aan de algemene vergadering wordt voorgelegd.

Overdraagbaarheid van aandelen

Gewone Aandelen zijn vrij overdraagbaar.

Wat betreft Beperkte Aandelen, zal geen enkele Beperkte Aandeelhouder enige van zijn Beperkte Aandelen of enig belang daarin of enige daarmee verbonden rechten, telkens hetzij rechtstreeks hetzij onrechtstreeks, kunnen overdragen, verkopen, inbrengen, aanbieden, er een optie op verlenen, er anderszins over beschikken, in pand geven, bezwaren, afstaan, er de eigendom over overdragen tot zekerheid, hierop enig voorrecht of andere zekerheid vestigen, hieromtrent enige certificerings- of bewaargevingsovereenkomst of enige vorm van indekkingsovereenkomst sluiten, noch enig contract of andere overeenkomst sluiten om enige van de voorgaande zaken te doen, voor een periode van vijf jaar die aanvangt op 10 oktober 2016, behalve in de specifieke gevallen uiteengezet in de Statuten in verband met transacties met Verbonden Personen en Rechtsopvolgers of in verband met Panden. De begrippen Verbonden Personen, Rechtsopvolgers en Pand worden gedefinieerd in de Statuten.

Omzetting

Vrijwillige omzetting

Elke Beperkte Aandeelhouder zal het recht hebben om het geheel of een deel van zijn Beperkte Aandelen naar zijn keuze om te zetten in Gewone Aandelen (i) op gelijk welk ogenblik na 10 oktober 2021, en (ii) in een beperkt aantal andere gevallen, waaronder onmiddellijk voorafgaand aan maar in dat geval uitsluitend met het oog op het vergemakkelijken van, of op gelijk welk ogenblik na het sluiten van een overeenkomst of regeling teneinde enige overdracht te bewerkstelligen die is toegestaan zoals uiteengezet in artikel 7.3.b (ii) van de Statuten van de vennootschap.

Automatische omzetting

De Beperkte Aandelen zullen automatisch worden omgezet in Gewone Aandelen in de situaties uiteengezet in artikel 7.6 van de Statuten, d.i.:

- i. in het geval van enige overdracht, verkoop, inbreng van of andere beschikking over, behalve zoals uiteengezet in artikel 7.6 (a) van de Statuten in verband met transacties met Verbonden Personen en Rechtsopvolgers of in verband met Panden;
- ii. onmiddellijk voorafgaand aan de sluiting van een succesvol publiek overnamebod op alle aandelen van de vennootschap of de verwezenlijking van een fusie van Anheuser-Busch InBev als verkrijgende of verdwijnende vennootschap, in omstandigheden waarin de aandeelhouders die rechtstreeks of onrechtstreeks controle uitoefenen of rechtstreeks of onrechtstreeks gezamenlijk controle uitoefenen over de AB InBev onmiddellijk voorafgaand aan dergelijk openbaar overnamebod of dergelijke fusie, niet rechtstreeks of onrechtstreeks controle noch rechtstreeks of onrechtstreeks gezamenlijk controle zullen uitoefenen over AB InBev of de overblijvende entiteit volgend op dit overnamebod of deze fusie; of
- iii. bij de aankondiging van een uitkoopbod op de uitstaande aandelen van de vennootschap, overeenkomstig artikel 7:82 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen.

Aandeelhoudersovereenkomsten

Zie afdeling 6.2 hierboven.

7.3. Belangrijke overeenkomsten of effecten die beïnvloed kunnen worden door een wijziging van controle

1. Revolving Credit and Swingline Facilities Agreement

Op 16 februari 2021 is de vennootschap een Amendment and Restatement Agreement aangegaan met betrekking tot haar bestaande Revolving Credit and Swingline Facilities Agreement, oorspronkelijk van 26 februari 2010, zoals van tijd tot tijd gewijzigd en voor het laatst ingevolge een Amendment Letter van 27 oktober 2015 (de "Original Facilities Agreement" en, zoals gewijzigd en geherformuleerd door de Amendment and Restatement Agreement, de "Restated Facilities Agreement").

De Original Facilities Agreement werd oorspronkelijk aangegaan door het vroegere Anheuser-Busch InBev SA/NV en is overgedragen aan de vennootschap ten gevolge van de fusie tussen Anheuser-Busch InBev (voorheen "Newbelco") en het vroegere Anheuser-Busch InBev SA/NV, die plaatsvond op 10 oktober 2016 in het kader van de combinatie met SAB.

De totale verbintenissen van de Original Facilities Agreement bedroegen, onmiddellijk vóór de datum van inwerkingtreding van de Amendment and Restatement Agreement, USD 9 000 000 000 en, na de datum van inwerkingtreding van de Amendment and Restatement Agreement, USD 10 100 000 000. Krachtens de Amendment and Restatement Agreement werd de vervaldatum van de Original Facilities Agreement verlengd van augustus 2022 onder de Original Facilities Agreement tot februari 2026 onder de Restated Facilities Agreement.

De Restated Facilities Agreement bevat een artikel 17 (Verplichte Vooruitbetaling) dat, in essentie, aan elke lener onder de Restated Facilities Agreement, bij een Controlewijziging over de Vennootschap, het recht toekent om (i) geen fondsen te verstrekken onder enige lening of kredietbrief (andere dan een rollover-lening die aan bepaalde voorwaarden voldoet) en (ii) (mits een schriftelijke kennisgeving tenminste 30 dagen op voorhand) zijn niet-opgevraagde toezeggingen te annuleren en terugbetaling te eisen van zijn deelneming in de leningen of kredietbrieven samen met de opgelopen rente daarop en alle andere bedragen verschuldigd aan dergelijke lener onder de Restated Facilities Agreement (en bepaalde gerelateerde documenten). Overeenkomstig de Restated Facilities Agreement, betekent (a) "Controlewijziging", "elke persoon of groep van personen in onderling overleg handelend (telkens andere dan Stichting InBev of elke bestaande rechtstreekse of onrechtstreekse certificaathouder of certificaathouders van Stichting InBev of elke persoon of groep van personen die in onderling overleg handelen met enige van zulke personen) die Controle over de Vennootschap verwerft", (b) "in onderling overleg handelend", "een groep van personen die, op grond van een overeenkomst of verstandhouding (uitdrukkelijk dan wel stilzwijgend), actief samenwerken, door de rechtstreekse of onrechtstreekse verwerving van aandelen in de Vennootschap door elk van hen, om de Controle, rechtstreeks of onrechtstreeks over de Vennootschap te verkrijgen", en (c) "Controle", met betrekking tot de Vennootschap, (a) "de rechtstreekse of onrechtstreekse eigendom van meer dan 50 procent van het aandelenkapitaal of gelijkaardige eigendomsrechten van de Vennootschap of de bevoegdheid om het bestuur en beleid van de Vennootschap te sturen hetzij door eigendom van het aandelenkapitaal, contractueel of anderszins of (b) de bevoegdheid (via eigendom van aandelen, volmacht, overeenkomst, lastgeving of anderszins) om: (i) meer dan 50% van het maximum aantal stemmen dat op een algemene vergadering kan worden uitgebracht, uit te brengen of het uitbrengen ervan te controleren; of (ii) alle of de meerderheid van de bestuurders of andere daarmee gelijkgestelde leidinggevenden te benoemen of te ontslaan; of (iii) aanwijzingen te geven aan het management met betrekking tot het operationele en financiële beleid van de entiteit waaraan de bestuurders of andere daarmee gelijkgestelde leidinggevenden van de Vennootschap zich dienen te houden".

Overeenkomstig artikel 7:151 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen zal artikel 17 (Verplichte Vooruitbetaling) van de Restated Facilities Agreement slechts van kracht worden na goedkeuring door de algemene vergadering van de Vennootschap, en dergelijke goedkeuring is gepland voor de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap die zal worden gehouden op 28 april 2021. Gelijkaardige clausules werden, met betrekking tot de Original Facilities Agreement, goedgekeurd door de algemene vergadering van het vroegere Anheuser-Busch InBev SA/NV op 27 april 2010 en 27 april 2016 overeenkomstig het toenmalige artikel 556 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen van 2009.

Op datum van 31 december 2020 stonden er geen kredieten uit onder de Original Facilities Agreement.

2. EMTN Programma

In overeenstemming met artikel 556 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen 2009, heeft de algemene vergadering van het vroegere Anheuser-Busch InBev op 24 april 2013 haar goedkeuring verleend aan (i) Voorwaarde 7.5. van de Voorwaarden en Bepalingen (Aflossing naar keuze van de Noteholders (Verkoopoptie bij Controlewijziging)) van het geactualiseerde *Euro Medium Term Note Programma* ten bedrage van 15 miljard Euro van 16 mei 2012 van Anheuser-Busch InBev SA/NV en Brandbrew SA (de "Emittenten") en Deutsche Bank AG., London Branch, optredend als *Arranger*, die van toepassing kan zijn in het geval van Notes uitgegeven onder het Programma (het "EMTN Programma"), (ii) elke andere bepaling in het EMTN Programma die aan derde partijen rechten toekent die een invloed kunnen hebben op het vermogen van de vennootschap of een verplichting ten laste van de vennootschap doen ontstaan waarbij in elk geval de uitvoering van die rechten afhankelijk is van het plaatsvinden van een "Controlewijziging" (zoals gedefinieerd in de Voorwaarden en Bepalingen van het EMTN Programma). Overeenkomstig het EMTN Programma, betekent (a) "Controlewijziging" "elke persoon of groep van personen in onderling overleg handelend (telkens andere dan de Stichting Anheuser-Busch InBev of elke bestaande rechtstreekse of onrechtstreekse certificaathouder of certificaathouders van Stichting Anheuser-Busch InBev) die Controle over de vennootschap verwerft waarbij een controlewijziging niet zal worden geacht te hebben plaatsgevonden indien alle of substantieel alle aandeelhouders van de relevante persoon of groep van personen, de aandeelhouders van de vennootschap zijn, of waren onmiddellijk voorafgaand aan de gebeurtenis die anders een controlewijziging zou hebben betekend met verhoudingsgewijs dezelfde (of substantieel dezelfde) belangen in het kapitaal van de relevante persoon of groep van personen als deze die zulke aandeelhouders hebben, of in voorkomend geval hadden, in het kapitaal van de vennootschap", (b) "in onderling overleg handelend" "een groep van personen die, op grond van een overeenkomst of verstandhouding (uitdrukkelijk dan wel stilzwijgend), actief samenwerken, door de rechtstreekse of onrechtstreekse verwerving van aandelen in de vennootschap door gelijk wie van hen, om de Controle, rechtstreeks of onrechtstreeks over de vennootschap te verwerven", en (c) "Controle" "rechtstreekse of onrechtstreekse eigendom van meer dan 50 procent van het kapitaal of gelijkaardige eigendomsrechten van de vennootschap of de bevoegdheid om het bestuur en beleid van de vennootschap te sturen hetzij door eigendom van kapitaal, contractueel of anderszins".

Indien een Verkoopoptie bij Controlewijziging is opgenomen in de toepasselijke Finale Voorwaarden van de betrokken Notes, kent Voorwaarde 7.5. van de Voorwaarden en Bepalingen van het EMTN Programma in essentie aan elke houder van dergelijke notes, het recht toe om de aflossing van zijn Notes te vragen tegen het aflossingsbedrag bepaald in de Finale Voorwaarden van de Notes, samen, indien toepasselijk, met de opgebouwde interesten ter gelegenheid van een Controlewijziging en een daarmee verbonden ratingverlaging van de Notes naar sub-investment niveau.

De bepaling inzake controlewijziging is opgenomen in de Finale Voorwaarden van:

- o de 750 000 000 Euro 7,375% Notes betaalbaar 2013 (afgelost op 30 januari 2013), de 600 000 000 Euro 8,625% Notes betaalbaar 2017 (afgelost op 9 december 2016) en de 550 000 000 GBP 9,75% Notes betaalbaar 2024, elk uitgegeven door de vennootschap in januari 2009 ;

- o de 750 000 000 Euro 6,57% Notes betaalbaar 2014, uitgegeven door de vennootschap in februari 2009 (*afgelost op 27 februari 2014*);
- o de 50 000 000 EUR FRN Notes die rentedragend zijn aan een vlottende rentevoet gelijk aan EURIBOR 3 maanden plus 3,90%, uitgegeven door de vennootschap in april 2009 (*afgelost op 9 april 2014*);
- o de 600 000 000 CHF 4,50% Notes betaalbaar 2014 (*afgelost op 11 juni 2014*), uitgegeven door Brandbrew in juni 2009 (met een garantie van de vennootschap);
- o de 250 000 000 Euro 5,75% Notes betaalbaar 2015 (*afgelost op 22 juni 2015*), en de 750 000 000 GBP 6,50% Notes betaalbaar 2017 (*afgelost in juni 2017*), elk uitgegeven door de vennootschap in juni 2009; en
- o de 750 000 000 Euro 4% Notes betaalbaar 2018 (*afgelost in april 2018*), uitgegeven door de vennootschap in april 2010.

De series Notes waarnaar in de vorige paragraaf wordt verwezen, werden uitgegeven onder het 10 000 000 000 Euro oorspronkelijk Euro Medium Term Note Programme van 16 januari 2009 of het 15 000 000 000 Euro ge-updated Euro Medium Term Note Programme van 24 februari 2010 (zoals van toepassing). De relevante bepalingen inzake controlewijziging die opgenomen zijn in de Finale Voorwaarden van deze series Notes werden voorgelegd aan en goedgekeurd door de algemene vergaderingen van aandeelhouders van het vroegere Anheuser-Busch InBev respectievelijk gehouden op 28 april 2009 en 27 april 2010.

Er is geen clauseule inzake controlewijziging opgenomen in de Finale Voorwaarden van enige serie Notes die door de vennootschap en/of Brandbrew SA werden uitgegeven overeenkomstig het EMTN Programma na april 2010.

Ten gevolge van de actualisatie van het EMTN Programma op 22 augustus 2013, voorzien de Voorwaarden en Bepalingen van het Geactualiseerde EMTN Programma niet langer in een Aflossing naar keuze van de Noteholders (Verkoopoptie bij Controlewijziging).

In mei 2016 heeft het vroegere Anheuser-Busch InBev Noteholders van bepaalde uitstaande series Notes uitgegeven onder het EMTN Programma vóór 2016 (de "Notes") uitgenodigd om bepaalde wijzigingen te overwegen aan de voorwaarden en bepalingen die van toepassing zijn op deze Notes (het "Deelnemingsverzoek"). Het Deelnemingsverzoek werd gedaan om enige suggestie te vermijden dat de combinatie met SAB zou kunnen worden geïnterpreteerd als een stopzetting van de activiteiten (of een dreiging dat dit zou gebeuren), een vereffening of ontbinding van het vroegere Anheuser-Busch InBev.

Vergaderingen van de Noteholders van elke serie Notes werden gehouden op 1 juni 2016 waarop Noteholders stemden voor het Deelnemingsverzoek voor elk van de relevante series Notes. Gewijzigde en geherformuleerde finale voorwaarden en bepalingen voor elke serie Notes die de gewijzigde voorwaarden en bepalingen weergeven, werden op 1 juni 2016 ondertekend door het vroegere Anheuser-Busch InBev en de daarin genoemde subsidiary guarantors.

Het EMTN Programma is overgedragen aan de vennootschap ten gevolge van de fusie tussen Anheuser-Busch InBev (voorheen "Newbelco") en het vroegere AB InBev, die plaatsvond op 10 oktober 2016 in het kader van de combinatie met SAB.

3. US Dollar Notes

In overeenstemming met artikel 556 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen 2009 heeft de algemene vergadering van het vroegere Anheuser-Busch InBev op 26 april 2011 haar goedkeuring verleend aan (i) de Clauseule inzake Controlewijziging van de 3 250 000 000 USD Notes uitgegeven op 26 en 29 maart 2010, bestaande uit 1 000 000 000 USD 2,50% Notes betaalbaar 2013 (*omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 2 september 2010 en vervolgens teruggekocht op 26 maart 2013*), 750 000 000 USD 3,625% Notes betaalbaar 2015 (*omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 2 september 2010 en vervolgens teruggekocht op 15 april 2015*), 1 000 000 000 USD 5,00% Notes betaalbaar 2020 (*omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 2 september 2010*) en 500 000 000 USD Notes met Variabele Interestvoet betaalbaar 2013 (*omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 2 september 2010 en vervolgens teruggekocht op 26 maart 2013*) (de "Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2010"), (ii) de Clauseule inzake Controlewijziging van de 3 250 000 000 USD Geregistreerde Notes uitgegeven in september 2010, bestaande uit 1 000 000 000 USD 2,50% Notes betaalbaar 2013 (*afgelost op 26 maart 2013*), 750 000 000 USD 3,625% Notes betaalbaar 2015 (*afgelost op 15 april 2015*), 1 000 000 000 USD 5,00% Notes betaalbaar 2020 (*afgelost op 6 juni 2018*) en 500 000 000 USD Notes met Variabele Interestvoet betaalbaar 2013 (*afgelost op 26 maart 2013*) en in ruil voor overeenkomstige hoeveelheden van de overeenkomstige Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2010 overeenkomstig een US Form F-4 Registration Statement ingevolge een ruilbod dat door Anheuser-Busch InBev Worldwide, Inc. in de VS gelanceerd werd op 5 augustus 2010 en op 2 september 2010 ten einde liep (de "Geregistreerde Notes uitgegeven in september 2010"), (iii) de Clauseule inzake Controlewijziging van de 8 000 000 000 USD Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2011 bestaande uit 1 250 000 000 USD 7,20% Notes betaalbaar 2014 (*afgelost op 20 juni 2011*), 2 500 000 000 USD 7,75% Notes betaalbaar 2019 (*afgelost op 19 maart 2018*) en 1 250 000 000 USD 8,20% Notes betaalbaar 2039, 1 550 000 000 USD 5,375% Notes betaalbaar 2014 (*afgelost op 15 november 2014*), 1 000 000 000 USD 6,875% Notes betaalbaar 2019 (*afgelost op 15 november 2019*) en 450 000 000 USD 8,00% Notes betaalbaar 2039 en aangeboden in ruil voor overeenkomstige hoeveelheden van de overeenkomstige Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in januari 2009 en van de overeenkomstige Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in mei 2009 overeenkomstig een US Form F-4 Registration Statement ("Registration Statement") ingevolge een ruilbod dat op 11 februari 2011 in de VS gelanceerd werd door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. en op 14 maart 2011 ten einde liep (de "Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2011"), waarbij elk van de Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2010, de Geregistreerde Notes uitgegeven in september 2010 en Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2011 zijn uitgegeven door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. met een onvoorwaardelijke en onherroepelijke

garantie van het vroegere Anheuser-Busch InBev voor de betaling van hoofdsom en interest, en (iv) elke andere bepaling van toepassing op de Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2010, de Geregistreerde Notes uitgegeven in september 2010 en de Geregistreerde Notes uitgegeven in maart 2011 die aan derde partijen rechten toekent die een invloed kunnen hebben op het vermogen van de vennootschap of een verplichting ten laste van de vennootschap doen ontstaan waarbij in elk geval de uitoefening van die rechten afhankelijk is van het uitbrengen van een openbaar overnamebod op de aandelen van de vennootschap of van een "Controlewijziging" (zoals gedefinieerd in het Aanbiedingsdocument van de Niet-Geregistreerde Notes en, in voorkomend geval, in de Registration Statement wat betreft de Geregistreerde Notes). Overeenkomstig het Aanbiedingsdocument en de Registration Statement, betekent (a) "Controlewijziging" "elke persoon of groep van personen in onderling overleg handelend (telkens andere dan de Stichting Anheuser-Busch InBev of elke bestaande rechtstreekse of onrechtstreekse certificaathouder of certificaathouders van Stichting Anheuser-Busch InBev) die Controle over de vennootschap verwerft waarbij een controlewijziging niet zal worden geacht te hebben plaatsgevonden indien alle of substantieel alle aandeelhouders van de relevante persoon of groep van personen, de aandeelhouders van de vennootschap zijn, of waren onmiddellijk voorafgaand aan de gebeurtenis die anders een controlewijziging zou hebben betekend met verhoudingsgewijs dezelfde (of substantieel dezelfde) belangen in het kapitaal van de relevante persoon of groep van personen als deze die zulke aandeelhouders hebben, of in voorkomend geval hadden, in het kapitaal van de vennootschap", (b) "in onderling overleg handelend" "een groep van personen die, op grond van een overeenkomst of verstandhouding (uitdrukkelijk dan wel stilzwijgend), actief samenwerken, door de rechtstreekse of onrechtstreekse verwerving van aandelen in de vennootschap door gelijk wie van hen, om de Controle, rechtstreeks of onrechtstreeks over de vennootschap te verwerven", en (c) "Controle" "rechtstreekse of onrechtstreekse eigendom van meer dan 50 procent van het kapitaal of gelijkaardige eigendomsrechten van de vennootschap of de bevoegdheid om het bestuur en beleid van de vennootschap te sturen hetzij door eigendom van kapitaal, contractueel of anderszins". De Clausule inzake Controlewijziging kent in essentie aan elke Notehouder, het recht toe om de aflossing te vragen van zijn Notes aan een aflossingsprijs in cash van 101% van hun hoofdsom (plus opgebouwde interesten) ter gelegenheid van een Controlewijziging en een daarmee verbonden ratingverlaging in de Notes naar sub-investment niveau.

Een gelijkaardige clausule inzake controlewijziging werd goedgekeurd door de algemene vergadering van het vroegere Anheuser-Busch InBev op 28 april 2009 met betrekking tot:

- de 5 000 000 000 USD Notes bestaande uit 1 250 000 000 USD 7,20% Notes betaalbaar 2014 (omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 14 maart 2011 en vervolgens teruggekocht op 20 juni 2011), 2 500 000 000 USD 7,75% Notes betaalbaar 2019 (omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 14 maart 2011) en 1 250 000 000 USD 8,20% Notes betaalbaar 2039 (omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 14 maart 2011), elk in januari 2009 uitgegeven door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. met een onvoorwaardelijke en onherroepelijke garantie van Anheuser-Busch InBev SA/NV voor de betaling van hoofdsom en interest (de "Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in januari 2009").

Een gelijkaardige clausule inzake controlewijziging werd goedgekeurd door de algemene vergadering van het vroegere Anheuser-Busch InBev op 27 april 2010 met betrekking tot:

- De 3 000 000 000 USD Notes uitgegeven in mei 2009, bestaande uit 1 550 000 000 USD 5,375% Notes betaalbaar 2014 (omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 14 maart 2011 en vervolgens teruggekocht op 15 november 2014), 1 000 000 000 USD 6,875% Notes betaalbaar 2019 (afgelost op 15 november 2019) en 450 000 000 USD 8,00% Notes betaalbaar 2039 (de "Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in mei 2009"), elk uitgegeven door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. met een onvoorwaardelijke en onherroepelijke garantie van het vroegere Anheuser-Busch InBev voor de betaling van hoofdsom en interest.
- De 5 500 000 000 USD Notes uitgegeven in oktober 2009, bestaande uit 1 500 000 000 USD 3,00% Notes betaalbaar 2012 (omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 5 februari 2010 en vervolgens teruggekocht op 15 oktober 2012), 1 250 000 000 USD 4,125% Notes betaalbaar 2015 (omgeruild voor Geregistreerde Notes in het kader van een ruilbod dat ten einde liep op 5 februari 2010 en vervolgens teruggekocht op 15 januari 2015), 2 250 000 000 USD 5,375% Notes betaalbaar 2020 (afgelost op 23 april 2018) en 500 000 000 USD 6,375% Notes betaalbaar 2040 (de "Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in oktober 2009"), elk uitgegeven door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. met een onvoorwaardelijke en onherroepelijke garantie van het vroegere Anheuser-Busch InBev voor de betaling van hoofdsom en interest.
- De 5 500 000 000 USD Geregistreerde Notes uitgegeven in februari 2010, bestaande uit 1 500 000 000 USD 3,00% Notes betaalbaar 2012 (afgelost op 15 oktober 2012), 1 250 000 000 USD 4,125% Notes betaalbaar 2015 (afgelost op 15 januari 2015), 2 250 000 000 USD 5,375% Notes betaalbaar 2020 en 500 000 000 USD 6,375% Notes betaalbaar 2040 en aangeboden in ruil voor overeenkomstige hoeveelheden van de overeenkomstige Niet-Geregistreerde Notes uitgegeven in oktober 2009 overeenkomstig een US Form F-4 Registration Statement ingevolge een ruilbod dat door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. in de VS werd gelanceerd op 8 januari 2010 en op 5 februari 2010 ten einde liep (de "Geregistreerde Notes uitgegeven in februari 2010"), elk uitgegeven door Anheuser-Busch InBev Worldwide Inc. met een onvoorwaardelijke en onherroepelijke garantie van het vroegere Anheuser-Busch InBev voor de betaling van hoofdsom en interest.

De US Dollar Notes zijn overgedragen aan de vennootschap ten gevolge van de fusie tussen Anheuser-Busch InBev (voorheen "Newbelco") en het vroegere AB InBev, die plaatsvond op 10 oktober 2016 in het kader van de combinatie met SAB.

4. Notes uitgegeven onder de Shelf Registration Statement van Anheuser-Busch InBev die werd ingediend op Form F-3.

Ter volledigheid: er is geen Clausule inzake Controlewijziging toepasselijk op uitstaande Notes uitgegeven onder de *Shelf Registration Statement* van Anheuser-Busch InBev die werd ingediend op Form F-3 (met een onvoorwaardelijke en onherroepelijke garantie van Anheuser-Busch InBev SA/NV voor de betaling van hoofdsom en interest).

8. Remuneratie

8.1. Vergoedingsbeleid

Het vergoedingsbeleid is van toepassing op de bestuurders, de CEO en de andere leden van het ExCom. Verwijzingen naar het Senior Leadership Team (SLT) zijn louter ter informatie. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van 28 april 2021.

8.1.1. Remuneration Committee

Het Remuneration Committee is samengesteld uit drie leden die worden benoemd door de Raad van Bestuur, en die allen niet-uitvoerende bestuurders zijn. De Voorzitter van het Remuneration Committee is momenteel een vertegenwoordiger van de Referentieaandeelhouder en de andere twee leden voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria zoals bepaald in het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de Belgische Corporate Governance Code 2020. De CEO en de Chief People Officer worden uitgenodigd op de vergaderingen van het Remuneration Committee.

Het Remuneration Committee vergadert vier keer per jaar, en meer indien nodig, en wordt bijeengeroepen door zijn voorzitter of op verzoek van minstens twee van zijn leden.

De gedetailleerde samenstelling, de werking en de specifieke verantwoordelijkheden van het Remuneration Committee worden uiteengezet in zijn opdrachtbeschrijving, die deel uitmaakt van het Corporate Governance Charter van de vennootschap.

De belangrijkste rol van het Remuneration Committee bestaat erin de Raad van Bestuur te begeleiden met betrekking tot al diens beslissingen aangaande het vergoedingsbeleid voor de Raad van Bestuur, de CEO, het ExCom en het SLT, en hun individuele vergoedingspakketten. Het zorgt ervoor dat de CEO en de leden van het ExCom en het SLT worden gemotiveerd met het oog op, en worden beloond voor, het bereiken van uitzonderlijke prestaties. Voorts bevordert het de handhaving en de voortdurende verbetering van het vergoedingskader van de vennootschap dat op alle werknemers van toepassing is.

AB InBev's vergoedingskader is gebaseerd op meritocratie en een zin voor betrokkenheid als eigenaar met het oog op het afstemmen van de belangen van werknemers op de belangen van aandeelhouders. Het Remuneration Committee houdt rekening met de vergoeding van de werknemers bij het opstellen van het vergoedingsbeleid dat van toepassing is op de bestuurders, de CEO en de andere leden van het ExCom en het SLT. Het Remuneration Committee bespreekt en beoordeelt met name de belangrijkste onderdelen van het vergoedingsbeleid voor het gehele personeelsbestand in de loop van het jaar, de jaarlijkse bonuspool en de daaruit voortvloeiende loonresultaten voor het gehele personeelsbestand en alle materiële wijzigingen in de structuur van de vergoeding van het personeel.

Het Remuneration Committee stelt het vergoedingsbeleid en het remuneratieverslag op (en herziet deze in voorkomend geval).

In uitzonderlijke omstandigheden kan de vennootschap tijdelijk afwijken van het vergoedingsbeleid. Deze uitzonderlijke omstandigheden hebben betrekking op situaties waarin de afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de continuïteit van de onderneming in haar geheel te dienen of om haar levensvatbaarheid te verzekeren. Een dergelijke afwijking vereist de goedkeuring van zowel het Remuneration Committee als de Raad van Bestuur. Het remuneratieverslag met betrekking tot het betrokken boekjaar zal informatie bevatten over elke afwijking, met inbegrip van de rechtvaardiging ervan.

Zoals hierboven vermeld is het Remuneration Committee uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders en een meerderheid van de leden kwalificeert als onafhankelijke bestuurders. Dit draagt bij tot het voorkomen van belangenconflicten met betrekking tot het vaststellen, wijzigen en uitvoeren van het vergoedingsbeleid ten aanzien van de CEO en de leden van het ExCom. De CEO en de Chief People Officer nemen niet deel aan besprekingen of beraadslagingen van het Remuneration Committee met betrekking tot hun vergoeding. Het Remuneration Committee kan, wanneer het dit nodig acht, *in camera* zittingen houden zonder dat het management daarbij aanwezig is.

Bovendien is de bevoegdheid om het vergoedingsbeleid goed te keuren, voorafgaand aan de voorlegging ervan aan de algemene vergadering, en de bepaling van de vergoeding van de CEO en de leden van het ExCom en het SLT, toegekend aan de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneration Committee. Geen enkel lid van het ExCom is tegelijkertijd lid van de Raad van Bestuur. Wat de vergoeding van de bestuurders betreft, worden alle beslissingen door de algemene vergadering genomen.

8.1.2. Vergoedingsbeleid van de bestuurders

a. Vergoedingsbeheer

Het Remuneration Committee doet aanbevelingen omtrent de vergoedingen voor bestuurders, met inbegrip van de Voorzitter en de bestuurders die zetelen in een of meerdere comités van de Raad van Bestuur. Daarbij vergelijkt het van tijd tot tijd de vergoeding van bestuurders met die van vennootschappen in dezelfde sector, al naar gelang het geval, met de hulp van een onafhankelijk adviesbureau. Deze aanbevelingen zijn onderworpen aan de goedkeuring door de Raad van Bestuur en vervolgens door de aandeelhouders op de jaarlijkse algemene vergadering.

Bovendien bepaalt en herzielt de Raad van Bestuur van tijd tot tijd de regels en het niveau van vergoeding voor bestuurders die een bijzonder mandaat uitoefenen en de regels voor terugbetaling van de beroepskosten van bestuurders.

De algemene vergadering kan de vergoeding van de bestuurders van tijd tot tijd herzien op aanbeveling van het Remuneration Committee.

b. Structuur van de vergoeding

De vergoeding van de bestuurders omvat een component van een vaste vergoeding in contanten en een component op basis van aandelen, bestaande uit een toekenning van Restricted Stock Units (hieronder beschreven), wat de vergoeding van de Raad van Bestuur eenvoudig, transparant en gemakkelijk te begrijpen maakt voor de aandeelhouders. Vergoeding is gelieerd aan de tijd die de bestuurders besteden aan de Raad van Bestuur en zijn verschillende comités en wordt bepaald door de algemene vergadering op aanbeveling van het Remuneration Committee. Daarnaast is de vergoeding erop gericht om getalenteerde bestuurders aan te trekken en te behouden. De toekenning van Restricted Stock Units brengt de belangen van de bestuurders verder in overeenstemming met de duurzame waardecreatiedoelstellingen van de vennootschap.

Vroeger LTI aandelenoptieplan

Tot 31 december 2018 had de vennootschap een langetermijn incentive (LTI) aandelenoptieplan voor bestuurders. Alle LTI toekenningen aan bestuurders namen de vorm aan van aandelenopties op bestaande aandelen met de volgende kenmerken:

- een uitoefenprijs gelijk aan de marktprijs van het aandeel op het moment van de toekenning;
- een maximum looptijd van tien jaar en een uitoefenperiode die begint na vijf jaar; en
- de LTI aandelenopties worden verworven na vijf jaar. Niet-verworven LTI aandelenopties zijn onderworpen aan vervaltregels indien het mandaat van bestuurder niet wordt hernieuwd bij het verstrijken van de termijn ervan of wordt beëindigd gedurende de termijn ervan, in beide gevallen ten gevolge van een tekortkoming van de bestuurder.

Dit LTI aandelenoptieplan werd in 2019 vervangen door het RSU Plan dat hieronder wordt beschreven.

RSU Plan

Vanaf 2019 wordt de op aandelen gebaseerde component van de vergoeding van de bestuurders betaald onder de vorm van Restricted Stock Units. In het kader van dit plan, dat werd goedgekeurd door de jaarlijkse algemene vergadering op 24 april 2019, kan de vennootschap Restricted Stock Units toekennen die overeenkomen met een vaste waarde in euro aan de leden van haar Raad van Bestuur, als onderdeel van de vaste vergoeding voor de uitoefening van hun taken. De toekenning en verwerving van de Restricted Stock Units zijn niet onderworpen aan prestatiecriteria. Het RSU Plan geldt dan ook als een vaste vergoeding, zoals aanbevolen door de Belgische Corporate Governance Code 2020.

Dergelijke Restricted Stock Units worden na vijf jaar verworven en geven, wanneer ze verworven zijn, recht op één AB InBev aandeel per Restricted Stock Unit (onder voorbehoud van eventuele inhoudingen).

In tegenstelling tot de aanbeveling van de Belgische Corporate Governance Code 2020, zijn de aandelen die aan bestuurders worden geleverd bij het verwerven van de Restricted Stock Units niet onderworpen aan een blokkeringsperiode van drie jaar na de datum van de levering en één jaar na de datum van vertrek van de betrokken bestuurder. De wachtperiode van vijf jaar voor de verwerving van de Restricted Stock Units bevordert echter een duurzaam en langdurig engagement van de bestuurders voor het creëren van aandeelhouderswaarde, wat beantwoordt aan de doelstelling van de Belgische Corporate Governance Code 2020.

c. Overige

Het is de vennootschap verboden om leningen te verstrekken aan bestuurders, noch met als doel opties uit te oefenen, noch voor enig ander doel (met uitzondering van routine voorschotten voor beroepskosten in overeenstemming met de regels van de vennootschap met betrekking tot de terugbetaling van kosten).

De vennootschap verstrekt geen pensioenen, medische voordelen of andere voordeelprogramma's aan de bestuurders.

8.1.3. Vergoedingsbeleid van het ExCom

Het vergoedingsbeleid van de vennootschap voor kaderleden is ontworpen om haar hoge-prestatielcultuur en de creatie van duurzame waarde op lange termijn voor haar aandeelhouders te ondersteunen. Het beleid heeft tot doel om kaderleden te belonen met marktlevende vergoedingen, welke afhankelijk zijn van zowel het algehele succes van de vennootschap als de persoonlijke prestaties. Het bevordert het in lijn brengen van deze vergoedingen met de belangen van de

aandeelhouders door het bezit van aandelen in de vennootschap door kaderleden sterk aan te moedigen en maakt het de vennootschap mogelijk om wereldwijd de grootste talenten aan te trekken en te behouden.

De basislonen worden afgestemd op het marktgemiddelde. Bijkomende korte en lange termijn incentives worden gekoppeld aan ambitieuze prestatiedoelstellingen op korte en lange termijn en het investeren van een gedeelte of van de gehele variabele verloning in aandelen van de vennootschap wordt aangemoedigd (zie afdeling 8.1.3.A.b).

De Raad van Bestuur bepaalt het maximumbedrag voor de financiering van de variabele vergoedingspool vóór het begin van een prestatiejaar en de toekenning gebeurt in overeenstemming met criteria die door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneration Committee zijn vastgesteld.

Alle criteria en de duur van de verwervingsperiodes zijn afgestemd op de relevante tijdshorizon van de vennootschap en zijn vastgesteld om een duurzaam en langdurig engagement voor het creëren van aandeelhouderswaarde te bevorderen. De criteria en doelstellingen worden door het Remuneration Committee en de Raad van Bestuur getoetst om ervoor te zorgen dat ze in lijn zijn met de bedrijfsdoelstelling en de strategische ambitie van de vennootschap.

De doelstellingen voor elk van de prestatie-KPI's en bedrijfs- en persoonlijke doelstellingen van de CEO en de leden van het ExCom en het SLT worden vastgesteld en beoordeeld door de Raad van Bestuur op basis van een vooraf vastgestelde prestatiematrix, op aanbeveling van het Remuneration Committee. De verwezenlijking van de doelstellingen en overeenkomstige jaarlijkse en langetermijn incentives van de CEO en de andere leden van het ExCom en het SLT worden beoordeeld door het Remuneration Committee.

De Raad van Bestuur kan het niveau van de vergoeding herzien of een gewijzigd vergoedingsbeleid goedkeuren op aanbeveling van het Remuneration Committee, mits, waar vereist, de goedkeuring van de algemene vergadering (zie afdelingen 8.1.1 en 8.1.2 hierboven).

A. Samenstelling van de vergoeding van de kaderleden

De vergoeding van de kaderleden bestaat in het algemeen uit (a) een vast basisloon, (b) een variabele prestatiegebonden verloning (bonus), (c) langetermijn incentive aandelenopties, (d) Langetermijn Restricted Stock Units, (e) pensioenplanbijdragen en (f) andere elementen.

De verhouding tussen de vaste vergoeding (bestaande uit de punten (a), (e) en (f) hierboven) en de doelgerelateerde variabele vergoeding (bestaande uit de punten (b), (c) en (d) hierboven) hangt af van de anciënniteit van de kaderleden. In onze vergoedingsstructuur wordt sterk de nadruk gelegd op op aandelen gebaseerde componenten, waardoor de elementen (b), (c) en (d) een relatief groter gewicht krijgen, ervan uitgaande dat volledig wordt voldaan aan alle prestatie- en andere vereisten.

a. Basisloon

Om te bevorderen dat ze in lijn liggen met de marktpraktijken worden de basislonen van de totaliteit van de kaderleden vergeleken met ijkpunten. Deze ijkpunten worden verzameld door onafhankelijke consultants inzake vergoeding in relevante sectoren en gebieden. Voor de ijkpunten wordt wanneer mogelijk een aangepaste groep van meer dan 20 toonaangevende vergelijkbare vennootschappen op wereldvlak (*Peer Group*) gebruikt. De Peer Group bestaat uit vennootschappen met een gelijkaardige omvang als AB InBev, waarvan de meerderheid tot de consumptiegoederensector behoort. De leden delen een complex en divers business model en opereren in talent- en arbeidsmarkten vergelijkbaar met AB InBev.

De Peer Group wordt bepaald door het Remuneration Committee op advies van een onafhankelijke vergoedingsconsultant. Hij kan van tijd tot tijd worden herzien naarmate de vennootschap evolueert.

Als er geen gegevens over de Peer Group beschikbaar zijn voor een bepaalde functie, worden de gegevens van de Fortune 100 vennootschappen gebruikt.

Het is de bedoeling dat de basislonen van de kaderleden afgestemd zijn op de marktgemiddelden voor de toepasselijke markt. Het marktgemiddelde wil zeggen dat voor een vergelijkbare job in de markt, 50% van de vennootschappen meer betaalt en 50% van de vennootschappen minder. Het is de bedoeling dat de totale vergoeding van kaderleden bij het bereiken van de doelstellingen 10% boven het derde kwartiel ligt.

b. Variabele prestatiegebonden verloning (bonus) – Share-based compensation plan

De variabele prestatiegebonden verloning (bonus) is van groot belang voor het verloningssysteem van de vennootschap en heeft tot doel om de korte en lange termijnprestatie te vergoeden.

De variabele prestatiegebonden verloning (bonus) wordt uitgedrukt als een percentage van het marktreferentieloon dat van toepassing is op het kaderlid. Ingeval de doelstellingen volledig worden verwezenlijkt, bedraagt het bonuspercentage momenteel theoretisch maximaal 200% van het marktreferentieloon voor leden van het ExCom en 340% voor de CEO. Het Remuneration Committee kan een bijkomende incentive van 20% op een bonusbedrag toekennen indien de doelstellingen worden overtroffen of in geval van andere uitzonderlijke omstandigheden.

De variabele prestatiegebonden verloning (bonus) die effectief wordt uitbetaald is rechtstreeks gelinkt aan de prestatie; d.i., gelinkt aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de volledige vennootschap en van de bedrijfseenheden en van de individuele doelstellingen, die allemaal gebaseerd zijn op prestatiecriteria.

Doelstellingen van de vennootschap en van de bedrijfseenheden zijn gebaseerd op prestatiecriteria die zich richten op omzetgroei, winstgevendheid en waardecreatie op lange termijn. Voorbeelden van belangrijke prestatiecriteria zijn:

- EBITDA (autonom)
- Kasstroom
- Groei van de netto-inkomsten
- Marktaandeel
- Doelstellingen op het gebied van duurzaamheid

Deze belangrijke prestatiecriteria kunnen evolueren met de tijd. De criteria en het relatieve gewicht dat aan elk ervan wordt toegekend, worden jaarlijks door de Raad van Bestuur vastgesteld, rekening houdend met de strategische prioriteiten van de vennootschap. Meer details over de criteria voor een bepaald boekjaar zijn opgenomen in het remuneratieverslag voor dat jaar.

Onder een bepaald niveau van verwezenlijking van de doelstellingen van de volledige vennootschap en van de bedrijfseenheden, wordt geen variabele verloning verdiend ongeacht de verwezenlijking van persoonlijke doelstellingen.

Daarenboven hangt het percentage van de uitbetaling van de individuele bonus ook af van de persoonlijke verwezenlijking door elk kaderlid van zijn/haar **individuele prestatiedoelstellingen**. Individuele prestatiedoelstellingen van de CEO en de leden van het ExCom kunnen financiële en niet-financiële doelstellingen omvatten. Individuele financiële doelstellingen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op EBITDA, netto-inkomsten, kapitaaluitgaven, toewijzing van middelen en nettoschuld ratio's. Voorbeelden van individuele niet-financiële doelstellingen zijn doelstellingen op het gebied van merkontwikkeling, activiteiten en innovatie, duurzaamheid en andere elementen van maatschappelijk verantwoord ondernemen, bedrijfsreputatie en compliance/ethiek. Typische individuele prestatie maatstaven op laatstgenoemde gebieden hebben betrekking op de medewerkersbetrokkenheid, doorstroom van talent, duurzaamheidsdoelstellingen en naleving, en zijn gekoppeld aan de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de vennootschap.

De verwezenlijking van de doelstellingen voor elk van de prestatie-KPI's en bedrijfs- en persoonlijke doelstellingen wordt beoordeeld door het Remuneration Committee op basis van boekhoudkundige en financiële gegevens en andere objectieve criteria. Een gewogen prestatiescore wordt vertaald in een uitbetalingscurve met een drempel en een limiet. De drempel wordt vastgesteld op het minimaal aanvaardbare prestatieniveau om het in aanmerking komen voor de uitbetaling van een bonus te activeren.

De variabele prestatiegebonden verloning (bonus) wordt normaal gezien jaarlijks betaald na de publicatie van de volledige jaarresultaten van de vennootschap, in of rond maart van het relevante jaar. Uitzonderlijk kan ze halfjaarlijks worden uitbetaald naar keuze van de Raad van Bestuur. In dergelijk geval wordt de eerste 50% van de variabele verloning betaald kort na publicatie van de halfjaarlijkse resultaten en de andere 50% wordt betaald na publicatie van de volledige jaarresultaten.

Kaderleden ontvangen hun variabele prestatiegebonden verloning (bonus) in cash maar worden aangemoedigd om de waarde ervan gedeeltelijk (60%) of volledig te investeren in aandelen van de vennootschap (Vrijwillige Aandelen).

Vrijwillige Aandelen:

- zijn bestaande gewone aandelen;
- geven recht op de dividenden die betaald worden vanaf de datum van toekenning;
- zijn, met betrekking tot de bonussen voor het boekjaar 2020 en later, voor de eerste 50% onderworpen aan een blokkeringsperiode van drie jaar en voor de andere 50% onderworpen aan een blokkeringsperiode van vijf jaar¹; en
- worden toegekend aan de marktprijs, waarop een korting wordt toegepast. Met betrekking tot de bonussen vanaf het boekjaar 2020 bedraagt de korting maximum 20%². De korting wordt geleverd onder de vorm van Restricted Stock Units, die onderworpen zijn aan specifieke beperkingen of vervalregels in het geval van uitdiensttreding (Aandelen met Korting).

Kaderleden die beleggen in Vrijwillige Aandelen ontvangen ook een bijpassing van aandelen van de vennootschap van drie bijpassende aandelen voor elk belegd vrijwillig aandeel tot een beperkt totaal percentage (60%) van de variabele beloning van elke kaderlid. Deze bijpassende aandelen worden ook geleverd onder de vorm van Restricted Stock Units (Bijpassende Aandelen).

Met betrekking tot de bonussen vanaf het boekjaar 2020 wordt de eerste 50% van de Restricted Stock Units met betrekking tot de Bijpassende Aandelen en de Aandelen met Korting verworven over een periode van drie jaar, terwijl de andere 50% verworven wordt over een periode van vijf jaar³. Op de verwerving van de Restricted Stock Units zijn geen prestatievoorwaarden van toepassing. Restricted Stock Units zullen echter alleen worden toegekend onder de dubbele voorwaarde dat het kaderlid:

- een variabele verloning heeft verdiend, die onderworpen is aan de succesvolle verwezenlijking van de doelstellingen van de volledige vennootschap en van de bedrijfseenheden (prestatievoorwaarde); en

¹ Met betrekking tot de bonussen voor het boekjaar 2019 en vroeger, moesten alle vrijwillige aandelen vijf jaar worden aangehouden.

² Met betrekking tot de bonussen voor het boekjaar 2019 en vroeger, bedroeg de korting 10%.

³ Met betrekking tot de bonussen voor het boekjaar 2019 en vroeger, worden de Restricted Stock Units verbonden aan de Bijpassende Aandelen en de Aandelen met Korting verworven over een periode van vijf jaar.

- is overeengekomen om zijn/haar variabele verloning volledig of gedeeltelijk te herinvesteren in aandelen van de vennootschap die onderworpen zijn aan een blokkering zoals hierboven aangegeven (eigendomsvoorwaarde).

In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum van de Restricted Stock Units, zijn vervalregels van toepassing.

In overeenstemming met de goedkeuring die werd toegekend in de statuten van de vennootschap, wijkt het systeem van variabele verloning gedeeltelijk af van artikel 7:91 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aangezien het toestaat dat:

1. de variabele verloning wordt uitbetaald afhankelijk van het halen van de jaarlijkse doelstellingen zonder dat de toekenning of uitbetaling wordt gespreid over een periode van drie jaar. Zoals hierboven aangegeven worden kaderleden nochtans aangemoedigd om een deel van of geheel de variabele verloning te beleggen in Vrijwillige Aandelen van de vennootschap. Dergelijke vrijwillige belegging resulteert ook in de toekenning van Bijpassende Aandelen onder de vorm van Restricted Stock Units, waarvan de eerste 50% over een periode van drie jaar en de andere 50% over een periode van vijf jaar wordt verworven, wat duurzame langetermijnprestaties verzekert⁴; en
2. de Vrijwillige Aandelen die worden toegekend in het kader van het Share-based compensation plan worden verworven op het ogenblik van hun toekenning, in plaats van een verwervingsperiode van minimum drie jaar toe te passen. Niettemin geldt voor de eerste 50% van de Vrijwillige Aandelen een blokkeringsperiode van drie jaar en voor de andere 50% een blokkeringsperiode van vijf jaar.⁵

c. Langetermijn incentives

Jaarlijkse langetermijn incentives

Hogere kaderleden kunnen in aanmerking komen voor een jaarlijkse langetermijn incentive die wordt uitbetaald in aandelenopties of andere aandelengerelateerde instrumenten zoals Restricted Stock Units, afhankelijk van de beoordeling van de prestatie en het toekomstig potentieel van het kaderlid door het management. De toekenning van jaarlijkse langetermijn incentives aan leden van het ExCom en het SLT moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneration Committee

Langetermijn incentive aandelenopties hebben de volgende kenmerken:

- een uitoefenprijs gelijk aan de marktprijs van het aandeel op het moment van de toekenning;
- een maximale levensduur van tien jaar en een uitoefenperiode die begint na vijf jaar;
- bij uitoefening geeft elke optie aan de houder van de optie het recht tot aankoop van één aandeel; en
- de opties worden verworven na vijf jaar. In geval van uitdiensttreding voor het bereiken van de verwervingsdatum, zullen vervalregels van toepassing zijn.

Langetermijn Restricted Stock Units hebben de volgende kenmerken:

- een toekenningswaarde die wordt bepaald op basis van de marktprijs van het aandeel op het moment van de toekenning;
- bij de verwerving geeft elke Restricted Stock Unit aan de houder ervan het recht om één aandeel te verwerven; en
- de eerste 50% van de Restricted Stock Units wordt over een periode van drie jaar verworven en de andere 50% over een periode van vijf jaar. In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum zullen specifieke vervalregels van toepassing zijn.

Toekenningen vanaf het boekjaar 2020 zullen voornamelijk gebeuren onder de vorm van Restricted Stock Units.

Uitzonderlijke langetermijn incentives

Opties of Restricted Stock Units kunnen van tijd tot tijd worden toegekend aan hogere kaderleden van de vennootschap:

- die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het succes van de vennootschap; of
- die een belangrijke bijdrage hebben geleverd met betrekking tot overnames en/of het behalen van integratievoordelen; of
- het stimuleren en behouden van leden van het hoger managementkader die als cruciaal worden beschouwd bij het realiseren van de ambitieuze groei-agenda van de vennootschap op korte of lange termijn.

De verwerving van dergelijke opties of Restricted Stock Units kan afhankelijk worden gesteld van het vervullen van prestatievoorwaarden die verband houden met de doelstellingen van dergelijke uitzonderlijke toekenningen. Dergelijke

⁴ Met betrekking tot de bonussen voor het boekjaar 2019 en vroeger, geldt voor de Restricted Stock Units verbonden aan de Bijpassende Aandelen en de Aandelen met Korting een verwervingsperiode van vijf jaar.

⁵ Met betrekking tot de bonussen voor het boekjaar 2019 en vroeger, geldt voor Vrijwillige Aandelen een verwervingsperiode van vijf jaar.

prestatievoorwaarden kunnen bestaan uit financiële criteria, zoals bijvoorbeeld een samengesteld jaarlijks groeipercentage van de EBITDA.

Toekenningen vanaf het boekjaar 2020 zullen voornamelijk gebeuren onder de vorm van Restricted Stock Units.

De toekenning van uitzonderlijke langetermijn incentives aan leden van het ExCom en/of het SLT moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneration Committee.

Bij wijze van voorbeeld zijn momenteel de volgende historische uitzonderlijke langetermijn incentiveplannen van kracht:

1. **2020 Incentive Plan:** aandelenopties kunnen worden toegekend aan geselecteerde leden van het hoger managementkader van de vennootschap die als cruciaal worden beschouwd om de vennootschap te helpen om haar ambitieuze groeidoelstelling te behalen.

Elke aandelenoptie geeft de houder het recht om één bestaand aandeel te kopen. Een uitoefenprijs wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan de marktprijs van het aandeel op het moment van de toekenning. De aandelenopties hebben een looptijd van tien jaar vanaf de toekenning en worden verworven na vijf jaar. De aandelenopties worden slechts uitoefenbaar op voorwaarde dat de vennootschap voldoet aan een prestatietest. Deze prestatietest is gebaseerd op een opbrengstenbedrag dat moet worden behaald ten laatste tegen 2022.

2. **Integratie Incentive Plan:** aandelenopties kunnen worden toegekend aan geselecteerde leden van het hoger managementkader van de vennootschap rekening houdend met de belangrijke bijdrage die deze werknemers kunnen leveren aan het succes van de vennootschap en het behalen van integratievoordelen.

Elke aandelenoptie geeft de houder het recht om één bestaand AB InBev aandeel te kopen. De uitoefenprijs van de aandelenopties wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan de marktprijs van het aandeel op het moment van de toekenning. De aandelenopties hebben een looptijd van 10 jaar vanaf de toekenning en worden verworven op 1 januari 2022 en worden slechts uitoefenbaar op voorwaarde dat de vennootschap voldoet aan een prestatietest ten laatste op 31 december 2021. Deze prestatietest is gebaseerd op een doelstelling van een samengesteld jaarlijks groeiritme van de EBITDA die kan worden aangevuld met doelstellingen specifiek voor een land, zone of functie. Specifieke vervalregels zijn van toepassing indien de werknemer de vennootschap verlaat vóór aan de prestatietest wordt voldaan of vóór de verwervingsdatum.

3. **Incentive Plan voor SAB werknemers:** aandelenopties kunnen worden toegekend aan werknemers van het voormalige SAB. De toekenning vloeit voort uit de verbintenis die de vennootschap is aangegaan onder de bepalingen van de combinatie met SAB, dat zij, voor minstens één jaar, de arbeidsvoorwaarden zou behouden van alle werknemers die bij de groep blijven.

Elke aandelenoptie geeft de houder het recht om één bestaand AB InBev aandeel te kopen. De uitoefenprijs van de aandelenopties wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan de marktprijs van het aandeel op het moment van de toekenning. De aandelenopties hebben een looptijd van tien jaar vanaf de toekenning en worden verworven na drie jaar. Specifieke vervalregels zijn van toepassing indien de werknemer de vennootschap verlaat vóór de verwervingsdatum.

4. **Long Run Aandelenopties Incentive Plan:** aandelenopties kunnen worden toegekend aan geselecteerde leden van het hoger managementkader van de vennootschap om hoger kaderpersoneel, dat geacht wordt van essentieel belang te zijn bij het realiseren van de ambitieuze langetermijnagenda van de vennootschap in de komende tien jaar, aan te moedigen en te behouden. Elke aandelenoptie geeft de houder het recht om één bestaand aandeel te kopen. De uitoefenprijs van de aandelenopties is vastgesteld op de slotkoers van het aandeel op de dag voorafgaand aan de toekenningsdatum. De aandelenopties hebben een looptijd van 15 jaar vanaf de toekenning en worden in principe verworven na vijf of tien jaar. De aandelenopties worden slechts uitoefenbaar op voorwaarde dat Anheuser-Busch InBev voldoet aan een prestatietest. Deze prestatietest is gebaseerd op een doelstelling van een samengesteld jaarlijks groeiritme van de EBITDA. Specifieke vervalregels zijn van toepassing indien de werknemer de vennootschap verlaat vóór aan de prestatietest wordt voldaan of vóór de verwervingsdatum.

Op aanbeveling van het Remuneration Committee kan de Raad van Bestuur gelijkaardige uitzonderlijke langetermijn incentiveplannen invoeren.

d. Terugkerende specifieke langetermijn Restricted Stock Unit programma's

Er bestaan verschillende terugkerende specifieke langetermijn Restricted Stock Unit programma's:

1. Een programma dat het mogelijk maakt Restricted Stock Units aan te bieden aan bepaalde hogere kaderleden in bepaalde specifieke omstandigheden, b.v. als bijzondere retentie-incentive of om de toewijzingen van expats naar een beperkt aantal landen te compenseren. De Restricted stock units worden verworven na vijf jaar en in geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum zijn vervalregels van toepassing.

Vanaf 1 december 2020 is dit programma vervangen door het nieuwe langetermijn Restricted Stock Units plan dat in punt 5 hieronder is vermeld.

2. Een programma dat het mogelijk maakt om Restricted Stock Units uitzonderlijk aan te bieden aan bepaalde hogere kaderleden en dit naar goeddunken van het Remuneration Committee als een langetermijn retentie-incentive voor belangrijke managers van de vennootschap.

Hogere kaderleden die in aanmerking komen voor een toekenning onder het programma ontvangen twee series van Restricted Stock Units. De eerste 50% van de Restricted Stock Units worden verworven na vijf jaar. De andere 50% van de Restricted Stock Units worden verworven na 10 jaar. Als variant op dit programma kunnen de Restricted Stock Units worden toegekend met een kortere verwervingsperiode van 2,5 tot drie jaar voor de eerste 50% en 5 jaar voor de tweede 50% van de Restricted Stock Units. In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum zijn vervalregels van toepassing. Vanaf 2017 kunnen er onder het programma aandelenopties worden toegekend in plaats van Restricted Stock Units, met gelijkaardige verwervings- en vervalregels.

Vanaf 1 december 2020 is dit programma vervangen door het nieuwe langetermijn Restricted Stock Units plan dat in punt 5 hieronder is vermeld.

3. Een programma dat bepaalde werknemers toelaat om aandelen van de vennootschap te kopen met een korting, bedoeld als lange termijn retentie-incentive voor (i) werknemers met een groot potentieel, die deel uitmaken van het middenkader (People bet share purchase program) of voor (ii) nieuw aangenomen werknemers. De vrijwillige belegging in aandelen van de vennootschap leidt tot de toekenning van drie bijpassende aandelen voor elk aangekocht aandeel of, in voorkomend geval, een aantal bijpassende aandelen dat overeenkomt met een vaste geldwaarde die afhankelijk is van het niveau van anciënniteit. De bijpassende aandelen worden toegekend onder de vorm van Restricted Stock Units die worden verworven na vijf jaar. In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum zijn vervalregels van toepassing. Sinds 2016 kunnen er ook onder dit programma aandelenopties worden toegekend in plaats van Restricted Stock Units, met gelijkaardige verwervings- en vervalregels.
4. Een programma dat het mogelijk maakt om performance based Restricted Stock Units (Performance RSU's) aan te bieden aan bepaalde hogere kaderleden van de vennootschap. Bij de verwerving geeft elke Performance RSU het kaderlid het recht om één bestaand aandeel van AB InBev te ontvangen. De Performance RSU's kunnen een verwervingsperiode van vijf jaar of tien jaar hebben. De aandelen die voortvloeien uit de verwerving van de Performance RSU's zullen alleen worden geleverd indien de vennootschap aan een prestatietest voldoet. In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum of indien de prestatietest niet wordt gehaald tegen een bepaalde datum zijn vervalregels van toepassing. Deze Performance RSU's zijn onderworpen aan een autonome EBITDA samengestelde jaarlijkse groei-doelstelling bepaald door de Raad van Bestuur. Voor toekenningen in de toekomst kunnen andere prestatiecriteria worden gebruikt, maar deze zullen in overeenstemming blijven met de hoge-prestatiecultuur van de vennootschap en de creatie van duurzame waarde op lange termijn voor haar aandeelhouders.
5. een basis langetermijn Restricted Stock Units programma dat het mogelijk maakt Restricted Stock Units aan te bieden aan bepaalde hogere kaderleden van de vennootschap in bepaalde specifieke omstandigheden, b.v. als bijzondere retentie-incentive of om de toewijzingen van expats naar een beperkt aantal landen te compenseren. Dit programma werd opgesteld in 2020 en zal de programma's vermeld onder punten 1 en 2 hierboven vervangen voor toekenningen vanaf 1 december 2020.

Onder dit nieuwe programma kunnen Restricted Stock Units worden toegekend onder subplannen met specifieke voorwaarden en voor specifieke doeleinden. De Restricted Stock Units worden in principe verworven na vijf jaar zonder prestatietest en in geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum zijn vervalregels van toepassing. De Raad van Bestuur kan kortere of langere verwervingsperiodes vaststellen voor specifieke deelplannen of prestatietests invoeren die vergelijkbaar zijn met die beschreven onder punt 4 hierboven.

De toekenning onder langetermijn Restricted Stock Unit programma's aan leden van het ExCom en/of het SLT moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneration Committee.

e. Programma voor omruiling van aandelen

Van tijd tot tijd worden bepaalde leden van het hoger managementkader van Ambev overgeplaatst naar AB InBev en vice versa. Teneinde de mobiliteit van het management aan te moedigen en te verzekeren dat de belangen van deze managers volledig in lijn zijn met de belangen van AB InBev, heeft de Raad van Bestuur een programma goedgekeurd met als doel het bevorderen van de omruiling van hun Ambev aandelen tegen AB InBev aandelen.

In het kader van het programma kunnen de Ambev aandelen worden omgeruild tegen AB InBev aandelen op grond van de gemiddelde aandelenprijs van zowel de Ambev als de AB InBev aandelen op de dag dat om de omruiling wordt verzocht. Een korting van 16,66% wordt toegekend in ruil voor de toepassing van deze aandelen van een vijfjarige blokkeringsperiode en onder de voorwaarde dat de manager in dienst blijft gedurende deze periode. De in prijs verlaagde aandelen vervallen in het geval van uitdiensttreding vóór het einde van de vijfjarige blokkeringsperiode.

f. Programma's voor het behoud van consistentie in de toegekende voordelen en voor de aanmoediging van internationale mobiliteit van kaderleden

Er zijn twee programma's met als doel het behoud van consistentie in de aan kaderleden toegekende voordelen en de aanmoediging van de internationale mobiliteit van kaderleden terwijl wordt voldaan aan de wettelijke en fiscale bepalingen:

1. **Het Uitwisselingsprogramma:** onder dit programma konden de verwervings- en overdrachtsbeperkingen van de Serie A opties toegekend onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in november 2008 en van de opties toegekend onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in april 2009 worden opgeheven, bijvoorbeeld voor kaderleden die verhuisden naar de VS. Aan deze kaderleden werd dan de mogelijkheid geboden om hun opties om te ruilen tegen gewone AB InBev aandelen die geblokkeerd bleven tot 31 december 2018 (vijf jaar langer dan de originele blokkeringsperiode). Aangezien de Serie A opties die werden toegekend onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in november 2008 en de opties die werden toegekend onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in april 2009 werden verworven op 1 januari 2014, is het Uitwisselingsprogramma niet langer relevant voor deze opties.

In de plaats daarvan is het Uitwisselingsprogramma nu van toepassing op de Serie B opties die werden toegekend onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in november 2008. Onder het uitgebreide programma kan aan kaderleden die worden overgeplaatst naar bijvoorbeeld de Verenigde Staten de mogelijkheid worden geboden om hun Serie B opties om te ruilen tegen gewone AB InBev aandelen die, in principe, geblokkeerd blijven tot 31 december 2023 (vijf jaar langer dan de originele blokkeringsperiode). Als een variant op dit programma heeft de Raad van Bestuur ook de aanbeveling van het Remuneration Committee goedgekeurd, om de verwervingsvoorwaarden vervroegd op te heffen van de Serie B opties die werden toegekend onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in november 2008 voor kaderleden die worden overgeplaatst naar bijvoorbeeld de Verenigde Staten. De aandelen die voortvloeien uit de uitoefening van de opties moeten, in principe, geblokkeerd blijven tot 31 december 2023.

- 2. Het programma voor afstand van dividend:** waar toepasselijk wordt de dividendbescherming van de uitstaande opties die eigendom zijn van kaderleden die verhuisden naar de Verenigde Staten opgeheven. Ten einde het economische verlies dat volgt uit deze opheffing te compenseren, werd een aantal nieuwe opties toegekend aan deze kaderleden met een waarde gelijk aan dit economische verlies. De nieuwe opties hebben een uitoefenprijs gelijk aan de aandelenprijs op de dag voorafgaand aan de toekenningsdatum van de opties. Alle andere voorwaarden en bepalingen, in het bijzonder met betrekking tot de verwerving, uitoefenbeperkingen en vervalregels van de nieuwe opties zijn identiek aan de uitstaande opties waarvoor de dividendbescherming werd opgeheven. As een gevolg hiervan resulteert de toekenning van deze nieuwe opties niet in de toekenning van enig bijkomend economisch voordeel aan de betrokken kaderleden.

Er is ook een mogelijke vervroegde vrijgave van verwervingsvoorwaarden van niet-verworven aandelenopties of Restricted Stock Units die verworven worden binnen zes maanden na de verhuizing van de kaderleden. De aandelen die voortvloeien uit de vervroegde uitoefening van de opties of de vervroegde verwerving van de Restricted Stock Units moeten geblokkeerd blijven tot het einde van de oorspronkelijke verwervingsperiode.

g. Pensioenplannen

Onze kaderleden nemen deel aan de pensioenplannen van Anheuser-Busch InBev in ofwel de Verenigde Staten, België of hun thuisland. Deze plannen zijn in lijn met de overheersende marktpraktijken in de respectievelijke landen. Deze kunnen plannen met vaste voordelen of plannen met vaste bijdragen zijn.

h. Andere voordelen

Het is de vennootschap verboden om leningen te verstrekken aan leden van het ExCom of het SLT, noch met als doel opties uit te oefenen, noch voor enig ander doel (met uitzondering van routine voorschotten voor beroepskosten in overeenstemming met de regels van de vennootschap met betrekking tot de terugbetaling van kosten).

Kaderleden en hun familie komen in aanmerking voor deelname aan de voordeelplannen van de werkgever voor kaderleden (met inbegrip van medische en hospitalisatie-, overlijdens- en invaliditeitsplannen) die van tijd tot tijd van kracht zijn, in overeenstemming met de overheersende marktpraktijken.

B. Minimumdrempel van de aan te houden aandelen

De Raad van Bestuur heeft een minimumdrempel van aandelen van de vennootschap vastgesteld die de CEO op elk ogenblik moet bezitten op twee jaar basisloon (bruto) en de andere leden van het ExCom op één jaar basisloon (bruto). Nieuw benoemde leden van het ExCom hebben drie jaar de tijd om deze drempel te bereiken na de datum van hun benoeming.

C. Belangrijke contractuele voorwaarden en bepalingen van tewerkstelling van leden van het ExCom

De bepalingen en voorwaarden van tewerkstelling van leden van het ExCom zijn opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten die voor onbepaalde duur zijn aangegaan. Kaderleden dienen bovendien te voldoen aan het beleid en de codes van de vennootschap zoals de Bedrijfsgedragcode en de Verhandelingscode en zijn onderworpen aan exclusiviteits-, confidentialiteits- en niet-concurrentieverplichtingen onder hun arbeidsovereenkomsten.

De overeenkomst voorziet gewoonlijk dat het recht op de betaling van een variabele verloning uitsluitend wordt bepaald op basis van het bereiken van de vennootschaps- en individuele doelstellingen die worden vooropgesteld door de vennootschap. De specifieke voorwaarden en bepalingen van de variabele verloning worden afzonderlijk vastgesteld door de vennootschap en goedgekeurd door het Remuneration Committee.

De beëindigingsbepalingen voor de leden van het ExCom voorzien in een opzeggingsvergoeding van 12 maanden loon inclusief variabele verloning in geval van een beëindiging zonder dringende reden. De variabele verloning voor de opzeggingsvergoeding zal worden berekend als het gemiddelde van de variabele verloningen die werden uitbetaald aan het kaderlid tijdens de laatste twee jaar van tewerkstelling voorafgaand aan het jaar van de beëindiging. Indien de vennootschap beslist om het kaderlid een niet-concurrentie beperking van 12 maanden op te leggen, zal het kaderlid bovendien recht hebben op een bijkomende vergoeding van zes maanden, met inachtneming van de geldende wetten en voorschriften.

D. Terugvordering van de variabele vergoeding

De op aandelen gebaseerde verloning en de langetermijn incentiveplannen van de vennootschap bevatten een malusbepaling voor alle toekenningen die sinds maart 2019 zijn gedaan. Een dergelijke bepaling bepaalt dat de aandelenopties en/of Restricted Stock Units die worden toegekend aan een kaderlid automatisch zullen vervallen en nietig

zullen worden in het scenario waarin het Global Ethics and Compliance Committee oordeelt dat het kaderlid (i) verantwoordelijk is voor een materiële schending van de Bedrijfsgedragcode van de vennootschap; of (ii) onderworpen is aan een materiële nadelige gerechtelijke of administratieve beslissing, in elk geval in de periode voorafgaand aan de uitoefening van de aandelenopties of de verwerving van de Restricted Stock Units.

8.2. Remuneratieverslag

Dit remuneratieverslag moet worden gelezen samen met het vergoedingsbeleid dat, voor zover nodig, moet worden beschouwd als onderdeel van dit remuneratieverslag. De aan de bestuurders en de leden van het ExCom toegekende vergoeding met betrekking tot het boekjaar 2020 is in overeenstemming met het vergoedingsbeleid. Het is erop gericht de hoge-prestatielcultuur van de vennootschap en de creatie van duurzame waarde op lange termijn voor haar aandeelhouders te ondersteunen en bevordert de afstemming op de belangen van de aandeelhouders door het bezit van aandelen in de vennootschap door de kaderleden sterk aan te moedigen.

Het remuneratieverslag zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van 28 april 2021.

8.2.1. Remuneratieverslag met betrekking tot bestuurders

A. Algemeen overzicht

a. Vergoeding in contanten

Vanaf 2019 bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding van de bestuurders 75 000 Euro, behalve voor de voorzitter van de Raad van Bestuur en de voorzitter van het Audit Committee, waarvan de jaarlijkse vaste vergoeding respectievelijk 255 000 Euro en 127 500 Euro bedragen.

Daarnaast gold een vaste jaarlijkse retainer als volgt: (a) 28 000 Euro voor de voorzitter van het Audit Committee, (b) 14 000 Euro voor de andere leden van het Audit Committee, (c) 14 000 Euro voor elk van de voorzitters van het Finance Committee, het Remuneration Committee en het Nomination Committee, en (d) 7 000 Euro voor elk van de andere leden van het Finance Committee, het Remuneration Committee en het Nomination Committee, met dien verstande dat de hierboven vermelde bedragen van de retainers cumulatief zijn in geval van deelname van een bestuurder aan verschillende comités.

b. Vergoeding op basis van aandelen

Vroeger LTI aandelenoptieplan

Tot 31 december 2018 had de vennootschap een LTI aandelenoptieplan voor bestuurders (zie afdeling 8.1.2.b, Vroeger LTI Aandelenoptieplan), dat in 2019 werd vervangen door het RSU Plan dat hieronder wordt beschreven.

RSU Plan

Op de jaarlijkse algemene vergadering van de vennootschap die werd gehouden op 24 april 2019, is besloten om het op aandelen gebaseerde deel van de vergoeding van de bestuurders van de vennootschap toe te kennen onder de vorm van Restricted Stock Units die overeenstemmen met een vaste bruto waarde per jaar van (i) 550 000 Euro voor de voorzitter van de Raad van Bestuur, (ii) 350 000 Euro voor de voorzitter van het Audit Committee en (iii) 200 000 Euro voor de andere bestuurders (zie afdeling 8.1.2.b RSU Plan hierboven).

Dergelijke Restricted Stock Units worden verworven na vijf jaar. Elke bestuurder heeft het recht om een aantal Restricted Stock Units te ontvangen dat overeenstemt met het bedrag waarop deze bestuurder recht heeft gedeeld door de slotkoers van de aandelen van de vennootschap op Euronext Brussels op de dag voorafgaand aan de algemene vergadering die de jaarrekening goedkeurt van het boekjaar waarop de vergoeding in Restricted Stock Units betrekking heeft. Bij de verwerving zal elke verworven Restricted Stock Unit de houder ervan recht geven op één AB InBev aandeel (onderworpen aan toepasselijke inhoudingen). Deze Restricted Stock Units vervingen de aandelenopties waarop de bestuurders voorheen recht hadden.

De toekenning en verwerving van de Restricted Stock Units zijn niet onderworpen aan prestatiecriteria. Het RSU Plan voor de bestuurders geldt dan ook als een vaste vergoeding.

B. Individuele vergoeding van bestuurders

De individuele vergoeding van bestuurders voor 2020 is weergegeven in de onderstaande tabel. Alle bedragen die weergegeven zijn, zijn bruto bedragen uitgedrukt in Euro vóór inhouding van voorheffingen.

	Aantal vergaderingen van de Raad van Bestuur bijgewoond	Jaarlijkse vergoeding voor vergaderingen van de Raad van Bestuur	Vergoedingen voor Comité vergaderingen	Totale vergoeding	Aantal Restricted Stock Units toegekend ⁽³⁾
Maria Asuncion	13	75 000	0	75 000	4 526
Martin J. Barrington	14	255 000	21 000	276 000	12 447
Michele Burns	14	127 500	42 000	169 500	7 920
Sabine Chalmers	14	75 000	4 083	79 083	4 526
Paul Cornet de Ways Ruart	14	75 000	7 000	82 000	4 526
Grégoire de Spoelberch	14	75 000	11 084	86 084	4 526
Claudio Garcia	14	75 000	19 251	94 521	4 526
William F. Gifford ⁽¹⁾	13	0	0	0	0
Paulo Lemann	14	75 000	7 000	81 000	4 526
Xiaozhi Liu	13	75 000	14 000	89 000	4 526
Alejandro Santo Domingo	14	75 000	4 083	79 083	4 526
Elio Leoni Sceti	12	75 000	21 000	96 000	4 526
Cecilia Sicupira	14	75 000	7 000	81 000	4 526
Marcel Herrmann Telles ⁽²⁾	8	31 730	11 666	43 397	4,526
Roberto Thompson Motta ⁽²⁾	6	43 270	4 083	47 352	0
Alexandre Van Damme	14	75 000	12 833	87 833	4 526
Alle bestuurders als een		1 282 500	186 083	1 468 583	74 679

(1) William F. Gifford heeft verzaakt aan zijn recht op enige soort van vergoeding, met inbegrip van de vergoeding op basis van aandelen, met betrekking tot de uitoefening van zijn mandaat in 2020 en daarvoor.

(2) Roberto Thompson Motta werd benoemd tot bestuurder op 3 juni 2020. Het mandaat van Marcel Herrmann Telles eindigde op 3 juni 2020.

(3) Er werden in 2020 geen aan bestuurders toegekende Restricted Stock Units verworven.

C. Opties in bezit van bestuurders

De onderstaande tabel geeft voor elk van de huidige bestuurders van de vennootschap het aantal LTI aandelenopties weer dat zij in bezit hadden op 31 december 2020 ⁽¹⁾. LTI opties worden niet langer aan bestuurders toegekend (laatste toekenning op 25 april 2018).

Toekenningsdatum	LTI 26	LTI 25	LTI 24	LTI 23	LTI 22	Aantal LTI aandelenopties in bezit
	25 april 2018	26 april 2017	27 april 2016	29 april 2015	30 april 2014	
Vervaldatum	24 april 2028	25 april 2027	26 april 2026	28 april 2025	29 april 2024	
Maria Asuncion Aramburuzabala	15 000	15 000	15 000	15 000	0	60 000
Martin J. Barrington	0	0	0	0	0	0
Sabine Chalmers ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0
Michele Burns	25 500	25 500	25 500	0	0	76 500
Paul Cornet de Ways Ruart	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	75 000
Grégoire de Spoelberch	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	75 000
Claudio Garcia ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0
William F. Gifford ⁽³⁾	0	0	0	0	0	0
Paulo Lemann	15 000	15 000	15 000	15 000	0	60 000
Xiaozhi Liu	0	0	0	0	0	0
Alejandro Santo Domingo	15 000	15 000	0	0	0	30 000
Elio Leoni Sceti	15 000	15 000	15 000	15 000	0	60 000
Cecilia Sicupira	0	0	0	0	0	0
Roberto Thompson Motta	0	0	0	0	15 000 ⁽⁴⁾	15 000
Alexandre Van Damme	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	75 000

Uitoefenprijs (Euro)	84,47	104,50	113,25	113,10	80,83
-----------------------------	--------------	---------------	---------------	---------------	--------------

- (1) Op de jaarlijkse algemene vergadering van 30 april 2014, werden alle uitstaande LTI warrants omgezet in LTI aandelenopties, d.i. het recht om bestaande aandelen te kopen in de plaats van het recht om in te schrijven op nieuw uitgegeven aandelen. Alle andere voorwaarden en bepalingen van de uitstaande LTI warrants blijven ongewijzigd. In 2020 werden geen LTI aandelenopties die in de lijst hierboven zijn opgenomen, uitgeoefend door bestuurders. In 2020 werden geen LTI aandelenopties aan Bestuurders toegekend.
- (2) Claudio Garcia en Sabine Chalmers hebben geen aandelenopties onder het LTI Stock Options Plan van de vennootschap voor bestuurders. Zij hebben echter nog steeds bepaalde aandelenopties die in het verleden aan hen werden toegekend in hun hoedanigheid van kaderleden van de vennootschap. Daarvan heeft Claudio Garcia in 2020 47 680 LTI opties van 30 november 2010 uitgeoefend met een uitoefenprijs van 42,41 Euro.
- (3) William F. Gifford heeft verzaakt aan zijn recht op enige soort van vergoeding, met inbegrip van LTI aandelenopties, met betrekking tot de uitoefening van zijn mandaat in 2020 en daarvoor.
- (4) 15 000 aandelenopties die op 30 april 2014 zijn toegekend aan Roberto Thomson Motta in het kader van zijn vorig bestuursmandaat bij de vennootschap.

D. Restricted Stock Units in bezit van bestuurders

De onderstaande tabel geeft voor elk van de huidige bestuurders van de vennootschap het aantal Restricted Stock Units weer dat zij in bezit hadden op 31 december 2020:

Toekenningsdatum	24 april 2019	3 juni 2020	Aantal Restricted Stock Units in bezit ⁽³⁾
	24 april 2024	3 juni 2025	
Maria Asuncion Aramburuzabala	2 595	4 526	7 121
Martin J. Barrington	1 614	12 447	14 061
Michele Burns	4 544	7 920	12 464
Sabine Chalmers ⁽²⁾	0	4 526	4 526
Paul Cornet de Ways Ruart	2 595	4 526	7 121
Grégoire de Spoelberch	2 595	4 526	7 121
Claudio Garcia ⁽²⁾	0	4 526	4 526
William F. Gifford ⁽¹⁾	0	0	0
Paulo Lemann	2 595	4 526	7 121
Xiaozhi Liu	0	4 526	4 526
Alejandro Santo Domingo	2 595	4 526	7 121
Elio Leoni Sceti	2 595	4 526	7 121
Cecilia Sicupira ⁽¹⁾	0	4 526	4 526
Roberto Thompson Motta	0	0	0
Alexandre Van Damme	2 595	4 526	7 121
Alle bestuurders als een groep	24 323	70 153	94 476

- (1) William F. Gifford heeft verzaakt aan zijn recht op enige soort van vergoeding, met inbegrip van de vergoeding op basis van aandelen, met betrekking tot de uitoefening van zijn mandaat in 2020 en daarvoor.
- (2) Naast de restricted stock units die gehouden worden onder het RSU Plan van de vennootschap voor bestuurders, houden Claudio Garcia en Sabine Chalmers bepaalde Restricted Stock Units die in het verleden aan hen werden toegekend in hun hoedanigheid van kaderleden van de vennootschap.
- (3) Er werden in 2020 geen aan bestuurders toegekende Restricted Stock Units verworven.

8.2.2. Remuneratieverslag met betrekking tot het ExCom

Tenzij anders vermeld heeft de informatie in deze afdeling betrekking op het ExCom op 31 december 2020.

A. Samenstelling van de vergoeding van kaderleden

De vergoeding van kaderleden bestaat in het algemeen uit (a) een vast basisloon, (b) een variabele prestatiegebonden verloning (bonus), (c) langetermijn incentive aandelenopties, (d) Langetermijn Restricted Stock Units, (e) pensioenplanbijdragen en (f) andere elementen. Alle bedragen hieronder weergegeven zijn bruto bedragen vóór de afhouding van bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheid.

Daarenboven heeft de Raad van Bestuur een minimumdrempel van aandelen bepaald die de CEO en de andere leden van het ExCom moeten bezitten, zoals aangegeven in het Vergoedingsbeleid (zie afdeling 8.1 hierboven).

a. Basisloon

In het licht van de Covid-19 pandemie in 2020 hebben de leden van het ExCom en het SLT vrijwillig hun basisloon met 20% verlaagd voor de periode die ingaat op 1 mei 2020 tot en met 31 december 2020.

In 2020 verdiende de CEO op grond van zijn arbeidsovereenkomst (en rekening houdend met de bovenvermelde vrijwillige verlaging met 20%) een vast jaarloon van 1,24 miljoen Euro (USD 1,42 miljoen), terwijl de andere leden van het ExCom samen een jaarlijks basisloon verdienen voor een totaalbedrag van 1,58 miljoen Euro (USD 1,80 miljoen).

b. Variabele prestatiegebonden verloning (bonus) – Share-based compensation plan

Zoals aangegeven in het vergoedingsbeleid (zie afdeling 8.1 hierboven) is de effectieve uitbetaling van een eventuele variabele verloning (bonus) rechtstreeks gelinkt aan de prestatie, d.i. gelinkt aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de volledige vennootschap en van de bedrijfseenheden en van de individuele doelstellingen, die allemaal gebaseerd zijn op prestatiecriteria.

Doelstellingen van de vennootschap en van de bedrijfseenheden zijn gebaseerd op prestatiecriteria die zich richten op omzetgroei, winstgevendheid en waardecreatie op lange termijn. Voor het boekjaar 2020 waren de belangrijke prestatiecriteria en hun relatieve gewicht:

Belangrijke Prestatiecriteria	Gewicht
Netto-inkomsten (autonoom)	50%
EBITDA (autonoom)	30%
Kasstroom (autonoom)	20%
Totaal	100%

De samengevoegde doelrealisatie van de prestatiecriteria in 2020 was 0%, wat de impact van de Covid-19 pandemie op de activiteiten en resultaten van de vennootschap weerspiegelt.

Onder een bepaald niveau van verwezenlijking van de doelstellingen van de volledige vennootschap en van de bedrijfseenheden, wordt geen variabele verloning (bonus) verdiend ongeacht de verwezenlijking van persoonlijke doelstellingen.

De doelstellingen voor elk van de prestatie-KPI's en bedrijfs- en persoonlijke doelstellingen worden vastgesteld en beoordeeld door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneration Committee. Een gewogen prestatiescore wordt vertaald in een uitbetalingscurve met een drempel en een limiet. De drempel wordt vastgesteld op het minimaal aanvaardbare prestatieniveau om het in aanmerking komen voor de uitbetaling van een bonus te activeren.

Zoals aangegeven in het vergoedingsbeleid (zie afdeling 8.1 hierboven) ontvangen kaderleden hun eventuele bonus in cash maar worden ze aangemoedigd om de waarde ervan volledig of gedeeltelijk te investeren in Vrijwillige Aandelen. Dergelijke vrijwillige investering leidt tot een korting van 20% en een bijpassing van aandelen van de vennootschap van drie Bijpassende Aandelen voor elk vrijwillig geïnvesteerd aandeel tot een beperkt totaal percentage van de bonus van elk kaderlid.

Variabele verloning (bonus) voor prestaties in 2019 – betaald in juli 2019 en maart 2020

Voor het jaar 2019 verdiende de CEO een bonus van 2,61 miljoen Euro (USD 2,93 miljoen). De andere leden van het ExCom (op 31 december 2019) verdienen samen een totale bonus van 2,49 miljoen Euro (USD 2,80 miljoen).

Deze bonusbedragen zijn gebaseerd op de prestaties van de vennootschap in het jaar 2019 en het behalen van de individuele doelstellingen van de kaderleden. Een eerste schijf van de bonus werd betaald in juli 2019 (variabele verloning toegekend in verband met de eerste zes maanden van 2019) en de rest van de bonus voor het jaar 2019 werd betaald in maart 2020.

Het remuneratieverslag voor 2019 geeft informatie weer omtrent het aantal van de aandelen van de vennootschap dat vrijwillig werd verworven en het aantal Bijpassende Aandelen dat werd toegekend aan de CEO en de andere leden van het ExCom op 29 juli 2019 na de betaling van de eerste schijf.

Na de betaling van de tweede schijf werden 3 326 Vrijwillige Aandelen verworven door en 10 627 Bijpassende Aandelen toegekend aan John Blood op 2 maart 2020.

Variabele verloning (bonus) voor prestaties in 2020

Op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen van de vennootschap in het jaar 2020 werd geen bonus toegekend aan de CEO of enig ander lid van het ExCom, ongeacht of de individuele doelstellingen werden behaald.

c. Langetermijn incentives

Jaarlijkse langetermijn incentive restricted stock units

Op 14 december 2020 werden langetermijn restricted stock units toegekend aan David Almeida (14 413 RSU's), John Blood (12 011 RSU's) en Fernando Tennenbaum (12 011 RSU's). Op 28 januari 2021 heeft de raad van bestuur de toekenning goedgekeurd van de jaarlijkse langetermijn incentive restricted stock units aan Carlos Brito, welke toekenning zal worden geïmplementeerd op 1 maart 2021 en zal worden bekendgemaakt overeenkomstig de geldende regelgeving.

De helft van de restricted stock units wordt verworven over een periode van drie jaar en de andere helft over een periode van vijf jaar (zie afdeling 8.1.3.A.c). In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum, zijn vervalregels van toepassing.

Uitzonderlijke langetermijn incentives

Op 25 maart 2020 werden langetermijn aandelenopties (met een uitoefenprijs van 40,40 Euro) toegekend aan David Almeida (1 423 122 opties), John Blood (711 561 opties) en Fernando Tennenbaum (1 423 122 opties) als een uitzonderlijke langetermijn retentie-incentive.

De opties worden verworven na vijf jaar en hebben een looptijd van 10 jaar. In geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum, zijn vervalregels van toepassing.

In 2020 werden er aan leden van het ExCom geen toekenningen gedaan onder de historische uitzonderlijke langetermijn incentive plannen zoals beschreven in afdeling 8.1.3.A.c.

d. Terugkerende specifieke langetermijn Restricted Stock Unit programma's

Op 25 maart 2020 werden langetermijn Restricted Stock Units toegekend aan David Almeida (456 561 RSU's), John Blood (114 140 RSU's) en Fernando Tennenbaum (228 280 RSU's) als een uitzonderlijke langetermijn retentie-incentive onder het programma beschreven in punt 1 van afdeling 8.1.3.A.d. De Restricted Stock Units worden verworven na vijf jaar en in geval van uitdiensttreding vóór de verwervingsdatum, zijn vervalregels van toepassing.

In 2020 werden er aan leden van het ExCom geen toekenningen gedaan onder de andere terugkerende specifieke langetermijn Restricted Stock Unit programma's van de vennootschap (zoals beschreven in afdeling 8.1.3.A.d).

e. Programma voor omruiling van aandelen

In 2020 heeft geen enkel lid van het ExCom deelgenomen aan het programma voor omruiling van aandelen van de vennootschap (zoals beschreven in afdeling 8.1.3.A.e).

f. Programma's voor het behoud van consistentie in de toegekende voordelen en voor de aanmoediging van internationale mobiliteit van kaderleden

In 2020 heeft geen enkel lid van het ExCom deelgenomen aan de programma's van de vennootschap voor het behoud van consistentie in de toegekende voordelen en voor de aanmoediging van internationale mobiliteit van kaderleden (zoals beschreven in afdeling 8.1.3.A.f).

g. Pensioenplannen

Onze kaderleden nemen deel aan de pensioenplannen van Anheuser-Busch InBev in ofwel de VS, België of hun thuisland. Deze plannen zijn in lijn met de overheersende marktpraktijken in de respectievelijke landen. Deze kunnen plannen met vaste voordelen of plannen met vaste bijdragen zijn.

De CEO en de andere leden van het ExCom nemen deel in een plan met vaste bijdragen. In 2020 waren er onder zijn plan geen jaarlijkse bijdragen verschuldigd door de vennootschap. De bijdragen voor de andere leden van het ExCom bedroegen in totaal ongeveer USD 0,04 miljoen in 2020.

h. Andere voordelen

Kaderleden hebben eveneens recht op invaliditeits-, levens- medische (met inbegrip van oog- en tandheelkundige) en Group Variable Universal Life (GVUL) verzekering en extralegale voordelen die competitief zijn met de marktpraktijk, waarvan de kosten in 2020 samen ongeveer USD 0,04 miljoen bedroegen voor de CEO en ongeveer USD 0,06 miljoen in totaal voor de andere leden van het ExCom.

B. Belangrijke contractuele voorwaarden en bepalingen van tewerkstelling van leden van het Executive Committee (ExCom) in 2020

Zie afdeling 8.1.3.C voor een beschrijving van de belangrijke contractuele voorwaarden en bepalingen van tewerkstelling van de leden van het ExCom, met inbegrip van beëindigingsregelingen.

Met ingang van 29 april 2020 heeft Felipe Dutra (voormalige Chief Financial and Technology Officer) de vennootschap verlaten. Er werd hem een opzeggingsvergoeding toegekend die niet hoger is dan de som van 12 maanden basisloon en het gemiddelde van de over de laatste twee jaar betaalde variabele verloning.

Carlos Brito werd benoemd als CEO vanaf 1 maart 2006. In het geval van beëindiging van zijn tewerkstelling op andere gronden dan om dringende reden, heeft de CEO recht op een opzeggingsvergoeding van 12 maanden loon inclusief variabele verloning zoals hierboven omschreven.

C. Terugvordering van de variabele vergoeding

In de share-based compensation en langetermijn incentive plannen met betrekking tot toekenningen in 2020 zijn malusvoorzieningen opgenomen (zie afdeling 8.1.3.D). Er werd geen variabele vergoeding teruggevorderd in 2020.

D. Opties in het bezit van leden van het ExCom

De onderstaande tabel toont het aantal LTI aandelenopties die eigendom zijn van de leden van ons ExCom op 31 december 2020 onder het jaarlijkse LTI aandelenoptieplan (zie afdeling 8.1.3.A.c).

	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties
Toekenningsdatum	30 nov 2010	30 nov 2011	30 nov 2012	2 dec 2013	1 dec 2014	1 dec 2015	22 dec 2015
Vervaldatum	29 nov 2020	29 nov 2021	29 nov 2022	1 dec 2023	30 nov 2024	30 nov 2025	21 dec 2025
ExCom⁽¹⁾	0	336 713	584 073	372 870	214 336	36 035	487 804
Uitoefenprijs (EUR)	42,41	44,00	66,56	75,15	94,46	121,95	113,00

	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties	LTI opties
Toekenningsdatum	1 dec 2016	20 jan 2017	1 dec 2017	22 jan 2018	25 jan 2019	2 dec 2019
Vervaldatum	30 nov 2026	19 jan 2027	30 nov 2027	21 jan 2028	24 jan 2029	1 dec 2029
ExCom⁽¹⁾	36 728	425 403	19 112	436 286	122 717	168 268
Uitoefenprijs (EUR)	98,04	98,85	96,70	94,36	65,70	71,87

(4) De volgende opties werden uitgeoefend in 2020:

- a. David Almeida heeft 51 095 LTI opties van 30 december 2010 uitgeoefend met een uitoefenprijs van 42,41 Euro.
- b. John Blood heeft 6 734 LTI options van 30 december 2010 uitgeoefend met een uitoefenprijs van 42,41 Euro.

De onderstaande tabel toont het aantal opties die eigendom zijn van de leden van het ExCom op 31 december 2020⁽¹⁾ onder de Uitzonderlijke Toekenning van Opties in november 2008.

	Uitzonderlijke Toekenning in november 2008 opties Serie B	Uitzonderlijke Toekenning in november 2008 opties Serie B – Afstand van Dividend 09	Uitzonderlijke Toekenning in november 2008 opties Serie B – Afstand van Dividend 11	Uitzonderlijke Toekenning in november 2008 opties Serie B – Afstand van Dividend 13
Toekenningsdatum	25 nov 2008	1 dec 2009	11 juli 2011	31 mei 2013
Vervaldatum	24 nov 2023	24 nov 2023	24 nov 2023	24 nov 2023
ExCom⁽²⁾	133 849	300 566	0	0
Uitoefenprijs (EUR)	10,32	33,24	40,35	75,82

(1) De Serie A aandelenopties hebben een levensduur van 10 jaar vanaf toekenning en werden verworven op 1 januari 2014. De Serie B aandelenopties hebben een levensduur van 15 jaar vanaf toekenning en werden verworven op 1 januari 2019. De uitoefening van de aandelenopties is onderworpen aan, onder andere, de voorwaarde dat de vennootschap een prestatietest vervult. Deze prestatietest, die is vervuld, vereiste dat de netto schuld / EBITDA, als gedefinieerde ratio (aangepast voor bijzondere posten) onder 2.5 zakte voor 31 december 2013.

De volgende opties werden uitgeoefend in 2020:

- c. Carlos Brito heeft 1 492 830 opties van 25 november 2008 uitgeoefend met een uitoefenprijs van 10,32 Euro en 960 030 opties van 1 december 2009 met een uitoefenprijs van 33,24 Euro.

De onderstaande tabel toont het aantal opties toegekend onder uitzonderlijke langetermijn plannen en die eigendom zijn van de leden van het ExCom op 31 december 2020 (zie afdeling 8.1.3.A.c).

	2020 Incentive Aandelen-opties	Integratie Incentive Aandelen-opties	Integratie Incentive Aandelen-opties	Long Run Aandelen-opties Incentive Plan	Long Run Aandelen-opties Incentive Plan	Maart 2020 Aandelenoptie Incentive
Toekenningsdatum	22 december 2015	15 december 2016	5 mei 2017	1 december 2017	18 mei 2018	25 maart 2020
Vervaldatum	21 december 2025	31 december 2026	31 december 2026	31 december 2032	31 december 2032	24 maart 2030
ExCom	191 294	173 628	261 706	1 501 878	1 708 044	3 557 805
Uitoefenprijs (EUR)	113,00	97,99	109,10	96,70	80,34	40,40

E. Restricted Stock Units in bezit van leden van het ExCom

De onderstaande tabel toont het aantal Restricted Stock Units die eigendom zijn van de leden van het ExCom op 31 december 2020⁽¹⁾.

	December 2012 Uitzonderlijke RSU B	December 2014 Uitzonderlijke RSU B	Bijpassende Aandelen maart 2016	Bijpassende Aandelen maart 2017	Bijpassende Aandelen maart 2018	Augustus 2018 Prestatie RSU	Bijpassende Aandelen maart 2019
Toekenningsdatum	14 december 2012	17 december 2014	2 maart 2016	3 maart 2017	2 maart 2018	14 augustus 2018	4 maart 2019
Verwervingsdatum	14 december 2022	17 december 2024	2 maart 2021	3 maart 2022	2 maart 2023	14 augustus 2023	4 maart 2024
ExCom	7 214	10 717	75 726	2 043	163 464	54 479	30 464

	Bijpassen -de Aandelen juli 2019	Bijpassen -de Aandelen maart 2020	Maart 2020 RSU toekenning	December 2020 LTI RSU A	December 2020 LTI RSU B
Toekenningsdatum	29 juli 2019	2 maart 2020	25 maart 2020	14 december 2020	14 december 2020
Verwervingsdatum	29 juli 2024	2 maart 2025	25 maart 2025	14 december 2023	14 december 2025
ExCom	80 759	10 748	808 089	19 219	19 216

(1) De volgende Restricted Stock Units werden verworven in 2020:

- 26 505 Restricted Stock Units van 4 maart 2015 gehouden door Carlos Brito werden verworven in maart 2020 tegen een prijs van 50,14 Euro.
- 1 339 Restricted Stock Units van 4 maart 2015 gehouden door Fernando Tennenbaum werden verworven in maart 2020 tegen een prijs van 50,14 Euro.
- 951 Restricted Stock Units van 4 maart 2015 gehouden door John Blood werden verworven in maart 2020 tegen een prijs van 50,14 Euro.

8.2.3. Beloningsverhouding

Voor 2020 bedroeg de verhouding tussen de vergoeding van het hoogst betaalde lid van ons ExCom en de laagst betaalde werknemer van de Vennootschap (Anheuser-Busch InBev SA/NV) 66,3 tegen één.

Voor de berekening van de verhouding zijn de volgende componenten in aanmerking genomen om de totale vergoeding voor 2020 te bepalen: (a) basisloon, (b) eventuele variabele prestatiegebonden verloning (bonus) definitief verworven in 2020, (c) eventuele langetermijn incentives definitief verworven in 2020, (e) pensioenbijdragen en (f) andere voordelen in geld en in natura (b.v. ziektekostenregelingen). Eventuele expatvergoedingen zijn niet in de berekening opgenomen, omdat het vooral gaat om de vergoeding van extra kosten die de werknemer maakt in het kader van zijn opdracht in het buitenland.

Onze beloningsverhouding kan van jaar tot jaar aanzienlijk verschillen als gevolg van een aantal factoren, zoals het grote aandeel van variabele prestatiegebonden verloning (bonus) en langetermijn incentives in het totale verloningspakket voor

ons topmanagement (met inbegrip van de leden van het ExCom) en wisselkoersschommelingen tussen de rapporteringsjaren.

8.2.4. Vergelijkende gegevens over de wijziging van de vergoeding en de prestaties van de vennootschap

De onderstaande tabel bevat gegevens over de jaarlijkse wijzigingen in (i) de vergoeding van de bestuurders en de leden van het ExCom, (ii) de prestaties van de vennootschap en (iii) de gemiddelde vergoeding op basis van voltijdse equivalenten van de werknemers van de vennootschap (andere dan de personen onder punt (i)), over de vijf recentste boekjaren.

Zoals uiteengezet in punt 8.2.3 hierboven, varieert de vergoeding van het ExCom aanzienlijk van jaar tot jaar als gevolg van een aantal factoren, zoals het grote aandeel van variabele prestatiegebonden verloning (bonus) en langetermijn incentives in het totale vergoedingspakket voor ons topmanagement (met inbegrip van de leden van het ExCom) en wisselkoersschommelingen tussen de rapporteringsjaren.

Vergelijkende tabel van de wijziging van de vergoeding en de prestaties van de vennootschap over de laatste vijf gerapporteerde boekjaren

Jaarlijkse wijziging in %	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019
1. Gemiddelde vergoeding van de bestuurders (totaal)					
Leden van de Raad van Bestuur ⁽¹⁾	14%	(56%)	(40%)	6%	0%
2. Gemiddelde vergoeding van de leden van het ExCom (totaal)					
Leden van het ExCom ⁽²⁾	19%	(25%)	(62%)	> 100% ⁽³⁾	(97%)
3. AB InBev prestatie (Groep)					
EBITDA (autonoom) ⁽⁴⁾	(0%)	13%	8%	3%	(13%)
Netto-inkomsten (autonoom) ⁽⁴⁾	2%	5%	5%	4%	(4%)
Broeikasgasemissies ⁽⁵⁾	(9%)	12%	(6%)	(14%)	(7%)
4. Gemiddelde vergoeding op basis van voltijdse equivalenten van de werknemers van de Vennootschap					
Werknemers van de Vennootschap ⁽⁶⁾	(21%)	(7%)	(16%)	48%	4%

Toelichting

- Gemiddelde vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur voor een bepaald boekjaar, berekend op basis van de totale waarde van de cash componenten die verschuldigd zijn met betrekking tot het relevante jaar en de eventuele waarde van de op aandelen gebaseerde componenten die tijdens dat jaar definitief verworven zijn, gedeeld door het aantal bestuurders dat op het einde van dat jaar lid was van de Raad van Bestuur (met uitsluiting van de eventuele bestuurders die afgezien hebben van hun recht op een bestuurdersvergoeding).
- Gemiddelde vergoeding van de leden van het ExCom voor 2020 en 2019 berekend op basis van de totale waarde van de cash componenten (d.w.z. basisloon, bonus, voordelen, enz.) verschuldigd met betrekking tot het relevante jaar en de eventuele waarde van op aandelen gebaseerde componenten die tijdens dat jaar definitief verworven zijn, voor alle kaderleden die lid waren van het ExCom op het einde van dat jaar.

Het ExCom werd opgericht met ingang van 1 januari 2019 en is de opvolger van de vroegere Executive Board of Management (EBM). Derhalve werd, voor vergelijkingsdoeleinden, de gemiddelde vergoeding die voor de jaren 2015-2018 is weergegeven, op dezelfde basis berekend voor de leden van de voormalige EBM die historisch gezien de functies uitoefenden die door de huidige leden van het ExCom worden uitgeoefend.
- De aanzienlijke stijging tussen 2019 en 2018 is het gevolg van de definitieve verwerving op 1 januari 2019 van de volgende samengevoegde aandelenopties die in 2008 en 2009 aan drie leden van het ExCom zijn toegekend (vanaf 2019): (a) 2,2 miljoen Uitzonderlijke Toekenning november 2008 opties Serie B met een uitoefenprijs van 10,32 Euro, (b) 0,36 miljoen Uitzonderlijke Toekenning november 2008 opties Serie B met een uitoefenprijs van 10,50 Euro, en (c) 1,6 miljoen Opties Serie Afstand van Dividend van december 2009 met een uitoefenprijs van 33,24 Euro. De aandelenkoers op de verwervingsdatum bedroeg 57,40 Euro.
- Op basis van de autonome EBITDA- en netto-inkomstencijfers van de Groep zoals vermeld in de aankondiging van de jaarresultaten die door de vennootschap werd gepubliceerd voor het betrokken boekjaar. De cijfers vanaf 2017 weerspiegelen het verruimde toepassingsgebied na de combinatie met SAB. De resultaten van 2018 werden aangepast rekening houdend met (i) de invoering van de nieuwe IFRS-regels inzake leaseboekhouding (IFRS 16

Leases) volgens de volledige retroactieve benadering op 1 januari 2019 en (ii) de classificatie van onze Australische activiteiten als niet-voortgezette activiteiten.

5. Op basis van de cijfers voor broeikasgasemissies Scope 1+2 (kgCO₂e/hl) voor de AB InBev Groep zoals gepubliceerd in het Jaarverslag voor het relevante boekjaar. Op te merken valt dat de cijfers voor de broeikasgasemissies Scope 1+2 (kgCO₂e/hl) vóór 2017 de situatie weergeven voor de AB InBev Groep vóór de combinatie met SAB. De cijfers vanaf 2017 weerspiegelen het verruimde toepassingsgebied na de combinatie met SAB.
6. Berekend op basis van Belgian GAAP (de som van de posten 620, 622, 623 en 624 van de enkelvoudige jaarrekening gedeeld door het aantal voltijdse equivalenten van Anheuser-Busch InBev SA/NV zoals vermeld in post 1003 van de sociale balans in bijlage bij de enkelvoudige jaarrekening).

Jaarverslag 2020

Niet-Financiële Verklaring

Opzet van het verslag

Dit verslag verschaft informatie over de vooruitgang van onze doelstellingen inzake duurzaamheid en verantwoorde consumptiekeuzes voor 2025 en betreft relevante en belangrijke thema's op ecologisch en sociaal vlak alsook op het vlak van governance voor het kalenderjaar 2020 in aanvulling op ons Jaarverslag voor 2020.

Net als de onderdelen in verband met Mensen-Droom-Cultuur, Engagement voor een Betere Wereld en Handelen met integriteit op pagina 46 en 47 tot 67, zijn dit hoofdstuk en de risico's op ecologisch en sociaal vlak alsook op het vlak van personeel, mensenrechten en omkoping die beschreven werden in het onderdeel 'Risico's en onzekerheden' van het Jaarverslag van de Raad van Bestuur, dat deel uitmaakt van het Jaarverslag voor 2020, opgesteld overeenkomstig de wet van 3 september 2017 tot uitvoering van Richtlijn 2014/95/EU van 22 oktober 2014 tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen. Deze hoofdstukken vormen samen de niet-financiële verklaring die conform de voormelde wet ingediend moet worden en omvatten en overzicht van onze milieugerelateerde, sociale en persoonsgerelateerde inspanningen en van onze inspanningen op het vlak van mensenrechten en ter bestrijding van omkoping.

De voor ons relevante SDG's betreffen onder andere Betere Gezondheidszorg, Schoon Water en Sanitaire Voorzieningen, Hernieuwbare Energie, Verlaging van de Afvalproductie, Vermindering van Broeikasgasemissies en Energieverbruik.

Naast onze ecologische duurzaamheid komen verantwoorde consumptiekeuzes en verkeersveiligheid, veiligheid op de werkplek en bedrijfsethiek beknopt aan bod op pagina 56, 58, 61 en 65 van dit verslag. Deze onderdelen zijn bedoeld als updates voor onze stakeholders, zoals investeerders, medewerkers, overheden, NGO's, klanten en consumenten in de landen waar wij actief zijn.

AB InBev heeft het verslag voor 2020 (deze hoofdstukken en de website) opgesteld op basis van de normen van het Global Reporting Initiative (GRI). Om te bepalen welke informatie we in dit verslag zouden opnemen, werd er aan de hand van een materialiteitsanalyse bepaald welke kwesties voor onze stakeholders en ons bedrijf het belangrijkste zijn. Meer informatie over onze materialiteitsanalyse en de GRI-index voor het verslag van dit jaar vindt u in het Milieu-, sociaal en governanceverslag.

Onze duurzaamheidsdoelstellingen voor 2025 en onze algemene duurzaamheidsagenda sluiten aan bij verschillende van de in 2015 vastgelegde Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Werkzaamheden binnen onze activiteiten en toeleveringsketen zijn afgestemd op de parameters die als de belangrijkste voor onze activiteiten en essentieel voor onze stakeholders beschouwd worden. We richten ons op die gebieden waar we de grootste positieve impact kunnen hebben.

De gegevens en voorbeelden die vermeld worden in dit verslag werden verzameld en gecontroleerd met de hulp van contenteigenaren binnen alle functies en geografische Zones.

AB InBev heeft procedures in het leven geroepen om te verzekeren dat kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) en prestatiegegevens inzake verantwoorde consumptiekeuzes, de duurzaamheidsdoelstellingen voor 2025 en veiligheid nauwkeurig en consistent gerapporteerd worden. In het Assurancerapport van de onafhankelijke commissaris (pagina 68) en op belangrijke plaatsen in dit verslag hebben we aangegeven welke cijfers extern nagekeken werden door KPMG. Opgenomen financiële gegevens werden ook gecontroleerd door PricewaterhouseCoopers (PwC).

De milieugegevens van onlangs verworven activiteiten worden niet opgenomen in de lopende cyclus. Deze activiteiten zullen in toekomstige verslagen worden behandeld. Veiligheidsgegevens worden onmiddellijk opgevolgd en gemonitord voor alle vestigingen en opgenomen in de verslaggeving tenzij anders aangegeven in de tekst of voetnoten.

Voor alle milieu- en veiligheidsgegevens geldt dat verkochte en gesloten vestigingen niet meer in de cijfers van het rapportagejaar opgenomen worden, maar dat de vorige jaren niet aangepast zullen worden.

Gegevens over incidenten op het einde van het jaar in dit verslag worden medio januari van het volgende jaar verzameld en gevalideerd op basis van informatie uit dat tijdstip. Letsels kunnen zich ontwikkelen en van status veranderen op basis van verdere medische diagnoses, behandeling en incidentbeheer. Deze vaste praktijk maakt het mogelijk om jaar-op-jaar

data met betrekking tot eenzelfde tijdstip accuraat met elkaar te vergelijken. Met latere wijzigingen van de letselclassificatie in de jaren volgend op het rapportagejaar wordt geen rekening gehouden voor de rapportagedoeleinden van dit jaar en in de vergelijkende gegevens van voorgaande jaren.

De wereldwijde doelstellingen op het vlak van water, aangekochte energie en broeikasgasemissies zoals vermeld in dit Jaarverslag alsook KPI's zoals energiegebruik hebben betrekking op alle activiteiten van AB InBev die volledig in handen van het bedrijf zijn, tenzij anders vermeld in de tekst of voetnoten. Energieverbruik en aangekochte energie zijn exclusief de energie die wordt geëxporteerd naar derde partijen en een aantal projecten in aanbouw. Het energiegebruik en de aangekochte energie die hierbij niet in aanmerking worden genomen, weerspiegelen niet de hoeveelheid energie die in onze brouwprocessen wordt gebruikt.

Voor 2020 wordt hernieuwbare elektriciteit gerapporteerd op basis van twee parameters: operationele elektriciteit en elektriciteit waarvoor een contract is gesloten. Onze primaire strategie bestaat erin nieuwbouwprojecten voor hernieuwbare elektriciteit te helpen financieren, en aangezien de bouw daarvan tijd vergt, menen we dat het belangrijk is om beide parameters te rapporteren. De parameter in verband met elektriciteit waarvoor een contract is gesloten, volgt de engagementen die we reeds zijn aangegaan voor onze doelstelling van 100% hernieuwbare elektriciteit, terwijl operationele elektriciteit onze feitelijke jaarlijkse realisatie meet.

Voor de berekening van de hoeveelheid gerecycleerd materiaal wordt er gewerkt met een gewogen gemiddelde aan gerecycleerd materiaal dat gebaseerd is op de aankopen bij elke leverancier en de hoeveelheid gerecycleerd materiaal in producten. Onze verpakkingsdoelstelling heeft betrekking op onze primaire verpakkingen die goed zijn voor meer dan 85% van ons totale verpakkingsvolume per gewicht wereldwijd, hoewel ons werk op het vlak van circulariteit zich uitbreidt naar secundaire verpakkingen en post-consumer verpakkingsafval. Voor eenmalige verpakkingsmaterialen — namelijk eenmalige flessen, aluminium blikjes en petflessen (polyethyleentereftalaat) —engageren we ons om een minimum van 50% gerecycleerd materiaal te bereiken. Gegevens in verband met het percentage gerecycleerd materiaal worden door de leveranciers verschaft en regelmatig opgevolgd. De hoeveelheid verkochte verpakkingen wordt bepaald aan de hand van AB InBev's eigen aankoopstelsel. In 2019 zijn we gestart met leveranciersaudits om de betrouwbaarheid van de gegevens over gerecycleerd materiaal na te gaan. In 2020 waren we wegens COVID-19 niet in staat de geplande bezoeken uit te voeren, maar we konden wel virtueel met leveranciers in contact te blijven om hun KPI's, metingen en belangrijkste projecten ter verbetering van het gerecycleerd materiaal te bespreken. We waren in staat verschillende engagementen in meerdere zones en categorieën door te voeren en gegevens te verzamelen bij onze leveranciers om de vooruitgang op het vlak van gerecycleerd materiaal te berekenen. Ons doel is om onze leveranciersaudits in 2021 te kunnen hervatten nadat ons interne auditplan is goedgekeurd.

Voor onze gerapporteerde duurzaamheidsdoelstellingen worden zowel de drankenactiviteiten als de verticale activiteiten in aanmerking genomen, alsook onze emissies van Categorie 3 wat informatie betreft die verder gaat dan onze activiteiten en die een invloed heeft op onze toeleveringsketen, met uitzondering van de KPI's voor energie- en waterverbruik, evenals de KPI voor emissies van Categorie 1+2 per geproduceerde hectoliter (in kg CO₂ /hl), aangezien de relevante KPI voor emissies van Categorie 1 en 2 ook verticale activiteiten uitsluit. Onze drankenactiviteiten en verticale activiteiten, inclusief mouterijen en verpakkingsinstallaties, maken gebruik van ons wereldwijd beheersysteem Voyager Plant Optimization. Deze gegevens worden jaarlijks gerapporteerd aan het Carbon Disclosure Project (CDP). Specifieke gegevenstabellen bevatten voetnoten voor bijkomende gegevens. Emissies van categorie 3 zijn geschatte waarden die gebaseerd zijn op een mix van eigen gegevens en gegevens van derden, en het totale percentage steunt op het Science Based Target Initiative, waarbij minstens 66% van de emissies opgenomen worden in de relevante categorie. Ongeveer 50% van de gegevens in verband met categorie 3 betreft eigen gegevens en gegevens die door leveranciers verschaft worden via het CDP. CDP-gegevens worden benut om de emissies te berekenen van grondstoffen en verpakkingsmaterialen die gebruikt worden bij de productie van bier. Er wordt een door het Science Based Target Initiative en het Carbon Disclosure Project gevalideerde hybride benadering toegepast die gebaseerd is op een mix van eigen gegevens, leveranciergegevens en marktramingen. Categorie 3 omvat de volgende van de 15 emissiegroepen: aangekochte goederen en diensten; upstream en downstream distributie, gebruik van producten (koelen van producten zowel in de horeca als daarbuiten maar exclusief thuis koelen), en behandeling op het einde van de levensduur. Categorie 3 omvat de volgende emissiegroepen niet: kapitaalgoederen, afval geproduceerd tijdens de activiteiten (meer dan 98% van het geproduceerde afval wordt gerecycleerd), zakenreizen, woon- en werkverkeer, upstream en downstream geleasede activa, verwerking of bewerking van verkochte producten, franchisehouders en investeringen. Deze emissiegroepen vertegenwoordigen ongeveer minder dan 20% van de totale emissies van categorie 3.

Dit gedeelte bevat toekomstgerichte verklaringen met betrekking tot ramingen voor de toekomst. Deze verklaringen bevatten typisch woorden of zinsdelen zoals "zal waarschijnlijk resulteren", "heeft tot doel", "zal verder", "wordt verwacht", "wordt geschat", "anticiperen", "schatten", "projecteren", "resulteren", "wordt voorspeld", "kunnen", "zouden kunnen", "menen", "verwachten", "plannen", "mogelijk" of gelijkaardige uitdrukkingen. Deze verklaringen houden onzekerheden in. De daadwerkelijke resultaten kunnen verschillen van de in dit verslag vermelde resultaten wegens, onder andere, de impact van de klimaatverandering, waterschaarste, financiële onrust, negatieve publiciteit, ons vermogen om het beste talent aan te werven en te behouden, nieuwe reglementeringen en de reputatie van onze merken, het vermogen om overnames te doen of afdelingen te verkopen, toegang tot kapitaal, volatiliteit op de aandelenbeurs, blootstelling aan rechtsovername en andere gerelateerde risico's die niet vermeld worden, alsook de risico's die beschreven worden op ons formulier 20-F ("Form 20-F"), dat ingediend werd bij de US Securities and Exchange Commission. Bijkomende informatie over de prestaties, het beheer en de risico's van AB InBev op het vlak van klimaat en water is beschikbaar via het CDP.

Droom-Mensen-Cultuur

Ons team van ongeveer 164.000 medewerkers over de hele wereld is de motor van ons dagelijks succes. Onze droom is om te blijven bouwen aan een winstgevend groeibedrijf door hard werk, diversiteit en leiderschap.

We hebben onze 10 principes aangepast aan de veranderende wereld

Hoewel onze fundamentele sterktes onveranderd zijn gebleven, hebben we dit jaar onze 10 principes herzien zodat ze de realiteit van de steeds veranderende wereld blijven weerspiegelen.

De veranderingen moeten de manier waarop we denken en handelen beïnvloeden, zodat ons bedrijf de komende 100 jaar kan blijven bloeien.

Bier brengt mensen al eeuwenlang samen en is nu relevanter dan ooit. Daarom hebben we er ons maatschappelijk doel van gemaakt: Mensen Samenbrengen Voor Een Betere Wereld.

Dit jaar draaien onze personeelsprincipes rond hoe geweldig mensen presteren en transformeren, met de nadruk op diversiteit, want dat leidt tot betere gemeenschappen, besluitvorming en resultaten.

Als onderdeel van onze nieuwe cultuurprincipes, hebben we toegevoegd dat we verandering verwelkomen, berekende risico's nemen en leren van onze fouten. We zijn ervan overtuigd dat flexibel zijn tot resultaten leidt.

We staan er ook op om altijd en overal de consument op de eerste plaats te zetten – wij gaan waar de consumenten gaan, want op die manier kunnen we groeien. We moeten onze klanten altijd zo goed mogelijk bedienen, want via hen kunnen we onze consumenten bereiken.

Ten slotte hebben we onze cultuurprincipes aangepast om uitmuntendheid en efficiëntie in alles wat we doen te benadrukken. We hebben ook benadrukt hoe belangrijk het is om aan ons bedrijf en onze reputatie te werken en een hechte band te ontwikkelen met gemeenschappen over de hele wereld.

Droom

1. We dromen groots. We bouwen aan een rendabel groeibedrijf.

Mensen

2. Onze mensen zijn onze grootste kracht. Uitstekende mensen groeien in lijn met hun talent en worden ook zo vergoed. Uitstekende mensen boeken resultaten en doen het bedrijf evolueren.
3. We rekruteren, ontwikkelen en behouden mensen die beter kunnen worden dan wijzelf. We worden beoordeeld op de kwaliteit en de diversiteit van onze teams.

Cultuur

4. We zijn een bedrijf van eigenaars. "Eigenaars" voelen zich persoonlijk verantwoordelijk voor de resultaten en geven het goede voorbeeld.
5. We zijn nooit helemaal tevreden met onze resultaten. We staan open voor verandering, nemen slimme risico's en leren uit onze fouten.
6. De consument is de baas. Wij gaan waar de consumenten gaan, want op die manier kunnen we groeien.
7. We streven ernaar voor onze klanten de beste dienstverleners en klanten te zijn. Via hen kunnen we immers onze consumenten bereiken.
8. We geloven in gezond verstand en eenvoud. In alles wat we doen, werken we met uitmuntendheid en efficiëntie, en onze klanten en consumenten staan daarbij altijd centraal.
9. We beheren onze kosten strak om middelen vrij te maken die winstgevende groei ondersteunen.
10. We sluiten nooit compromissen. Integriteit, hard werk, kwaliteit en verantwoordelijkheid zijn de bouwstenen van ons bedrijf en onze reputatie.

Ons engagement voor een betere wereld met gelijkheid voor iedereen

De gebeurtenissen van dit jaar hebben het verdriet, de pijn en de frustratie aan het licht gebracht die velen voelen door jarenlange rassenongelijkheid en sociale onrechtvaardigheid. We zijn tegen racisme en discriminatie in eender welke vorm, en opkomen voor gelijkheid is voor ons een wereldwijde prioriteit.

We engageren ons voor een diverse en inclusieve werkomgeving waar alle collega's het gevoel hebben dat ze gerespecteerd worden en elke dag hun authentieke zelf kunnen zijn op het werk. We beseffen en vieren hoe gelijkheid ons sterker maakt als bedrijf en als individuen.

Club Beats bij je thuis

Een van de marketinguitdagingen veroorzaakt door de pandemie en de lockdown was dat we niet in levenden lijve in contact konden treden met ons publiek. Club Pilsener overwon deze hindernis door een reeks eigen virtuele concerten onder merknaam te organiseren, met muzikaal toptalent uit Oeganda. De concerten vormden een bron van entertainment voor de consumenten die thuis moesten blijven en tegelijkertijd een manier om muzikanten te steunen die niet meer op een normale manier konden optreden. De campagne is meer dan 386 miljoen keer vermeld in een "hashtag".

Engagement voor een betere wereld

Een gezonde natuurlijke omgeving en bloeiende gemeenschappen zijn essentieel om uitstekende bieren te brouwen. We hopen een betere wereld te creëren voor iedereen, inclusief de gemeenschappen en ecosystemen waarin we werken en waar onze collega's en consumenten wonen. Om dat te doen hebben we ambitieuze doelen ontwikkeld om positieve milieu-impact en inclusieve groei te stimuleren, want wanneer onze gemeenschappen bloeien, bloeien wij ook. Onze initiatieven passen in het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN en ondersteunen ons engagement om een bedrijf uit te bouwen voor de komende 100 jaar en daarna.

Onze ambities

Slimme landbouw

Al onze directe landbouwers zullen vakbekwaam, verbonden en financieel zelfredzaam zijn tegen 2025.

Waterbeheer

Al onze gemeenschappen in gebieden die onder ernstige waterstress gebukt gaan, zullen aantoonbaar beschikken over meer water van betere kwaliteit tegen 2025.

Circulaire verpakkingen

Al onze producten zullen in verpakkingen zitten die herbruikbaar zijn of grotendeels uit gerecycleerd materiaal bestaan tegen 2025.

Klimaatmaatregelen

100% van de elektriciteit die we aankopen zal afkomstig zijn uit hernieuwbare bronnen, en de CO₂-uitstoot binnen onze waardeketen zal met 25% dalen tegen 2025.

Diversiteit & inclusie

Een grotere diversiteit tot stand brengen en alle collega's een eerlijke en gelijke kans bieden om succes te boeken.

Welzijn

Pleiten voor gezonde werkplekken en het welzijn van onze collega's ondersteunen

Veiligheid op de werkplek

Mensen elke dag veilig houden door een veiligheidscultuur in heel onze waardeketen te verankeren.

Mensenrechten in onze waardeketen

Respect voor de mensenrechten in onze activiteiten en doorheen onze waardeketen.

Ondernemerschap

Kleine bedrijven en ondernemers doorheen onze waardeketen helpen zich te ontwikkelen en zo hun succes te verzekeren.

Marketing om sociale normen te veranderen

Sociale normen en individueel gedrag beïnvloeden om tegen eind 2025 op onze markten ten minste 1 miljard USD te investeren in specifieke sociale marketingcampagnes en gerelateerde programma's en zo schadelijk alcoholgebruik te verminderen.

Vrijwillig labels aanbrenge

Op alle bierproducten in al onze markten een informatielabel voorzien tegen eind 2020*. Bewustzijn van de gevaren van alcohol voor de gezondheid verhogen tegen eind 2025.

Alcoholvrij en alcoholarm bier

Verzekeren dat ten minste 20% van ons wereldwijde biervolume tegen eind 2025 uit alcoholvrije of alcoholarme bierproducten bestaat.

City Pilots

Schadelijk alcoholgebruik in zes steden met minstens 10% verlagen tegen eind 2020 en de beste praktijken wereldwijd implementeren tegen eind 2025.

* Het informatielabel zal ingevoerd worden op die markten waar een dergelijk etiket nog niet officieel verplicht is en waar de lokale regelgeving in de mogelijkheid voorziet om een dergelijk etiket aan te brengen.

Milieuzorg

Samen voor een veerkrachtige omgeving

Het is nu belangrijker dan ooit om aan hetzelfde zeel te trekken. In deze onzekere tijden worden we eraan herinnerd dat de klimaatverandering de grootste uitdaging blijft voor de toekomst van onze omgeving en welvaart. We zijn ervan overtuigd dat een goede samenwerking tussen landen, bedrijven, non-profitorganisaties en individuen nodig is om de impact van de klimaatverandering te verzachten en tegen te gaan. We zijn trots op de veerkracht van ons bedrijf en onze gemeenschappen, en ons engagement op het vlak van duurzame ontwikkeling.

Klimaatverandering heeft verstrekkende gevolgen voor onze activiteiten en voor de gemeenschappen waar we wonen en werken. Om de huidige en toekomstige scenario's beter te begrijpen, gebruiken we technologie en partnerschappen om de impact op lokaal niveau in kaart te brengen en vervolgens actieplannen op te stellen. We verbeteren de klimaatbestendigheid niet alleen met ons engagement voor de klimaatmaatregelen, maar ook met de vier duurzame ontwikkelingsdoelstellingen die we tegen 2025 willen waarmaken, omdat we weten dat klimaat nauw verbonden is met de meeste aspecten van ecologische duurzaamheid.

Parameter	2025 Goal	2020	2019	2018	2017 (Baseline)
Totaal waterverbruik (in miljard hl)	n/a	1.496 ^(A)	1.642 ^(A)	1.632 ^(A)	1.775 ^(A)
Waterverbruik per geproduceerde hectoliter (hl/hl)	2.50	2.70 ^(A)	2.80 ^(A)	2.95 ^(A)	3.09 ^(A)
Totaal aantal GJ energie (in miljoen)	n/a	55.2 ^(A)	61.4 ^(A)	61.1	61.4 ^(A)
Totaal aantal GJ aangekochte energie (in miljoen)	n/a	53.2 ^(A)	59.4 ^(A)	59.2 ^(A)	*
Energieverbruik per geproduceerde hectoliter (in Mj/hl)	n/a	99.7	104.6	110.1*	111.6 ^(A)
Aangekochte energie per geproduceerde hectoliter (in Mj/hl)	n/a	96.2 ^(A)	101.2 ^{(A)*}	106.8 ^(A)	*
Totale hoeveelheid directe en indirecte broeikasgasemissies (Categorie 1 en 2 in miljoen ton CO2e)	n/a	4.71 ^(A)	5.36 ^(A)	6.03 ^(A)	6.18 ^(A)
Totale hoeveelheid directe en indirecte broeikasgasemissies (Categorie 1,2 en 3 in miljoen ton CO2e)	n/a	28.37 ^(A)	31.8 ^(A)	31.21	32.35
Broeikasgasemissies van categorie 1 en 2 per geproduceerde hectoliter (in kg CO2e/hl)	4.77	6.50 ^(A)	6.92 ^(A)	8.04 ^(A)	8.55 ^(A)
Broeikasgasemissies van categorie 1, 2 en 3 per geproduceerde hectoliter (in kg CO2e/hl)	44.5	53.13 ^(A)	55.3 ^(A)	57.0	59.4
% Hernieuwbare elektriciteit: Operationeel**	100%	31.2% ^(A)	20.0% ^(A)	16% ^(A)	--
% Hernieuwbare elektriciteit: Gecontracteerd**	100%	70.6% ^(A)	61.3%	50%	--
% Herbruikbare verpakkingen	n/a	36.4% ^(A)	40.9% ^(A)	43.5% ^(A)	46%
% Gerecycleerd materiaal in onze primaire verpakkingen					
Glas		43.2% ^(A)	42.3% ^(A)	41.4% ^(A)	37%
Blikjes	>50%	57.6% ^(A)	59.1% ^(A)	58.9% ^{(A)***}	59%
PET		26.0% ^(A)	22.8% ^(A)	15.7% ^(A)	21%
Directe landbouwers zijn vakbekwaam, verbonden en financieel zelfredzaam****	100%	76%	50%	--	--
Vakbekwaam	100%	57%	45%	--	--
Verbonden	100%	60%	35%	--	--
Financieel zelfredzaam					

A Nagekeken parameter

(zie het Extern Assurancerapport op pagina 68)

- Onze doelstellingen en gegevens (zie tabel) op het vlak van water, broeikasgasemissies per geproduceerde hl en energie hebben enkel betrekking op onze drankenactiviteiten en niet op onze verticale activiteiten zoals mouterijen en verpakkingsinstallaties.
 - De gegevens inzake de totale hoeveelheid directe en indirecte broeikasgasemissies omvatten de drankenactiviteiten alsook de meeste verticale activiteiten, inclusief de mouterijen en de verpakkingsinstallaties.
- Categorie 1 is goed voor 55% van onze operationele emissies en omvat CO₂-equivalent (CO₂e) van brandstof die gebruikt werd in onze productieprocessen en in warmtekrachtkoppelingcentrales die ter plekke elektriciteit genereren. Categorie 2 is goed voor ongeveer 28% en vertegenwoordigt emissies van aangekochte elektriciteit.
- De schattingen van de emissies van Categorie 3 zijn gebaseerd op een mix van cijfers afkomstig van leveranciers, wereldwijde uitstootfactoren en aannames. De hoofdgegevenscategorieën zijn aangekochte goederen en diensten, upstream en downstream distributie, productkoeling (zowel in de horeca als daarbuiten maar exclusief thuis koelen), en behandeling op het einde van de levensduur. Ongeveer 50% van de uitstoot is berekend op basis van eigen gegevens of gegevens die door leveranciers verstrekt zijn via het Carbon Disclosure Project (CDP).
- * In lijn met onze nieuwe duurzaamheidsdoelstellingen zal de energierapportering verschuiven naar aangekochte energie versus energieverbruik. Aangekochte energie per hl sluit aan bij onze RE100-duurzaamheidsdoelstelling om 100% van onze aangekochte elektriciteit te compenseren met elektriciteit uit hernieuwbare bronnen. Aangekochte energie per hl werd niet gerapporteerd voor brouwerijen die in 2017 van SABM werden verworven.
- **Voor 2020 wordt hernieuwbare elektriciteit gerapporteerd op basis van twee parameters: operationele elektriciteit en elektriciteit waarvoor een contract is gesloten. Onze primaire strategie bestaat erin nieuwbouwprojecten voor hernieuwbare elektriciteit te helpen financieren, en aangezien de bouw daarvan tijd vergt, menen we dat het belangrijk is om beide parameters te rapporteren.
- De parameter in verband met elektriciteit waarvoor een contract is gesloten, volgt de engagementen die we reeds zijn aangegaan voor onze doelstelling van 100% hernieuwbare elektriciteit, terwijl operationele elektriciteit onze feitelijke jaarlijkse realisatie meet.
- *** Het percentage gerecycleerd materiaal in 2018 in primaire verpakkingen voor blikjes is geactualiseerd. De gegevens zijn gecorrigeerd na onderzoek bij externe leveranciers.
- **** De informatie over slimme landbouw is gebaseerd op actuele schattingen.

Slimme landbouw

Onze ambitie

Al onze directe landbouwers zullen vakbekwaam, verbonden en financieel zelfredzaam zijn tegen 2025.

Onze aanpak

In 2020 voldeed 76% van onze directe landbouwers aan de vakbekwaamheidscriteria, 57% aan de verbondenheidscriteria en 60% aan de financiële zelfredzaamheidscriteria.

Als wereldwijde brouwer rekenen we op kwaliteitsvolle gewassen van bloeiende gemeenschappen en gezonde ecosystemen om onze bieren te brouwen. Overal ter wereld zijn we getuige van de impact van klimaatverandering op landschappen en levens, terwijl we ook weten dat landbouw een deel van de oplossing kan vormen. Met samenwerking en innovatie proberen we een economische en ecologische impact uit te oefenen om een veerkrachtigere toeleveringsketen uit te bouwen, door te zorgen voor steun tijdens de pandemie, gezonde grond, analyse, technologie, enz.

We gebruiken de pijlers vakbekwaamheid, verbondenheid en financiële zelfredzaamheid om te bepalen hoe we werken met landbouwers. Om onze vooruitgang bij te houden en betekenisvolle resultaten voor onze agrarische waardeketen te stimuleren, hebben we een kader voor impact ontwikkeld dat standaardmetingen gebruikt terwijl het teams ook toelaat om prioriteit te geven aan de ecologische en socio-economische impactgebieden die het belangrijkste zijn voor hun lokale gemeenschappen. Dit jaar heeft de pandemie een grotere nadruk gelegd op de nauwe band tussen de omgeving en het levensonderhoud in de landbouw. Daarnaast werd het duidelijk dat we moeten investeren in technologie en partnerschappen om de uitdagingen aan te pakken waar de landbouwers in onze waardeketen mee geconfronteerd worden.

Partnerschappen gebruiken voor bodemgezondheid

Een gezonde bodem is belangrijk om verschillende redenen: landbouwers kunnen hun productiviteit verhogen, waterbronnen worden beschermd en de impact van klimaatverandering wordt verzacht. We investeren in bodemgezondheid om onze landbouwers wereldwijd te helpen – van hun productiviteit tot hun efficiënte gebruik van natuurlijke bronnen.

In juli 2020 hebben we ons bestaande waterpartnerschap met The Nature Conservatory (TNC) uitgebreid om er landbouwinitiatieven in op te nemen over bodemgezondheid, biodiversiteit en waterbeheer in onze

landbouwtoeleveringsketen. Samen hebben we een kader uitgewerkt om invloedrijke programma's voor een gezonde bodem uit te werken, dat we gelanceerd hebben op Wereldbodemdag in december 2020. Met het kader als leidraad ontwikkelen onze teams verschillende manieren om aanbevelingen voor een gezonde bodem te doen aan landbouwers door technische ondersteuning te bieden, prestatiecriteria te delen, netwerken tussen gelijkaardige bedrijven te bevorderen en strategische partnerschappen op te bouwen om de invoering te stimuleren. Het kader geeft ons de nodige structuur om onze aanpak te blijven ontwikkelen, maar ondertussen ondernemen onze teams al stappen om de bodem gezonder te maken:

- Samen met Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) en Soil Capital leiden we early adopter-landbouwers in Argentinië op over regeneratieve landbouw, waarbij we aantonen dat een gezonde bodem en landbouwproductiviteit hand in hand gaan.
- We werken samen met Sustainable Food Lab om de manier te harmoniseren waarop we impact meten, inzichten opdoen uit onze programma's en de invoering van praktijken die de veerkracht van onze landbouwers verbeteren opschalen.
- We experimenteren met innovatieve methodes om rijst te telen in de staat Arkansas in de VS in partnerschap met Indigo Ag.
- We beheren een modelboerderij in de West-Kaap van Zuid-Afrika om innovatieve praktijken te onderzoeken ter verbetering van de bodemgezondheid.

We zijn er trots op te worden vermeld in de Change the World 2020-ranglijst van Fortune voor onze ondersteuning van landbouwers in onze wereldwijde toeleveringsketen.

SLIMME-LANDBOUWDOELEN 2025

VAKBEKWAAM

Een vakbekwame landbouwer:

- teelt een goedgekeurde variëteit
- heeft een gewasprotocol ontvangen voor die variëteit
- neemt elk jaar deel aan twee technische opleidingen met agronomen van AB InBev of onze partners

VERBONDEN

- Een verbonden commerciële landbouwer: doet inzichten op van SmartBarley of een gelijkaardig platform
- Een verbonden kleinschalige landbouwer: ontvangt minstens 3 digitale berichten per jaar over de markt, het weer of agronomisch advies

FINANCIEEL ZELFREDZAAM

- Een financieel zelfredzame commerciële landbouwer: heeft toegang tot instrumenten om kosten te delen of voor risicobeperking
- Een financieel zelfredzame kleinschalige landbouwer: volgt elk jaar een financiële opleiding en heeft toegang tot de geschikte financiële tools

LOKALE IMPACT

Vakbekwaamheid, verbondenheid en financiële zelfredzaamheid bepalen de manier waarop we werken met landbouwers om productieve, veerkrachtige en financieel duurzame toeleveringsketens uit te bouwen.

- Milieu-impact: water, bodemgezondheid, biodiversiteit en vermindering van broeikasgassen
- Economische impact: rendabiliteit en productiviteit van landbouwers
- Sociale impact: de positie van vrouwen en jeugd versterken, gezondheid en veiligheid op de boerderij en waardig werk

De analyse van gegevens op veldniveau uitbreiden om landbouwers te ondersteunen

Ons SmartBarley-programma levert gegevens op waardoor onze agronomen telers kunnen helpen de productiviteit te verbeteren. Om de impact van deze innovatie vergroten, werken we samen met Sentera. Samen zorgen we voor satelliet- en weergegevens waarmee we landbouwers beter kunnen ondersteunen en onze voorspellingsmodellen verder kunnen ontwikkelen. In 2020 hebben we het Field Agent-platform van Sentera verbonden met SmartBarley, wat een tool opleverde voor onze agronomen om de akkers van de landbouwers te monitoren doorheen het seizoen en op tijd advies te geven tijdens kritieke periodes. Deze integratie is een initiatief waar we al sinds vorig jaar aan werken, en kwam op het juiste moment. De door Field Agent verzamelde satellietbeelden en weergegevens hebben ervoor gezorgd dat onze agronomen vanop afstand advies konden blijven geven, toen de pandemie onze teams verhinderde om de landbouwers ter plaatse bij te staan.

Modelboerderijen ontwikkelen om duurzame praktijken uit te testen

Landbouwers begrijpen hoe belangrijk het is om veerkracht op te bouwen op hun boerderijen, maar ze aarzelen vaak om nieuwe praktijken in te voeren vanwege het veronderstelde risico. We hebben modelboerderijen opgericht op belangrijke markten, zoals Zuid-Afrika en Mexico. Op die boerderijen worden praktijken op schaal en binnen de gewasrotatie uitgetest voor een betere bodemgezondheid, lagere CO₂-uitstoot en betere waterkwaliteit. We promoten die praktijken bij landbouwers in die regio.

Om onze aanpak rond de invoering van duurzame praktijken en ondersteuning daarbij te blijven verbeteren, hebben we in 2020 meer dan 500,000 USD geïnvesteerd in vier universitaire modelboerderijen in de regio's in de VS waar onze gerst en rijst vandaan komen (University of Arkansas, University of Idaho, North Dakota State University en Montana State University).

Beste praktijken creëren voor succes op lange termijn in onze toeleveringsketen

We blijven klimaatmodellen bouwen om de impact op onze toeleveringsketens te begrijpen en een langetermijnvisie te integreren in onze strategieën, inclusief gewasbeheer, ontwikkeling van variëteiten en selectie van bevoorradingsregio's. We hebben landbouwers in de VS ook aangemoedigd om de veiligheid op hun boerderijen te verbeteren, in het kader van ons werk om het beleid rond verantwoorde aankoopactiviteiten voor boerderijen in te voeren in onze directe toeleveringsketen.

Landbouwers ondersteunen tijdens de pandemie

Het behoud van de rendabiliteit kan landbouwers wereldwijd zorgen baren, aangezien de landbouw onderhevig is aan milieurisico's en verschuivende grondstoffenmarkten, wat nog meer geldt voor kleinschalige landbouwers. Begin 2019 hebben we samengewerkt met TechnoServe, een internationale non-profitorganisatie die kleinschalige landbouwers en ondernemers koppelt aan partners uit de particuliere sector om een wereldwijde toolkit te ontwikkelen die onze teams helpt om sterke programma's voor kleinschalige landbouwers uit te bouwen. We hebben geprobeerd beter te begrijpen wat de impact van COVID-19 is op onze kleinschalige toeleveringsketens, waarbij we een module in de toolkit specifiek gewijd hebben aan COVID-19. Verder hebben we onderzocht hoe onze teams de impact kunnen inschatten en hoe ze kunnen reageren op de specifieke uitdagingen in hun gemeenschap.

Onze teams gingen doorheen het jaar in gesprek met de landbouwers om te begrijpen welke uitdagingen ze het hoofd moesten bieden. Ze hielden onze programma's aan de gang om te verzekeren dat landbouwers hun gewassen konden planten en verkopen, waarbij ze steeds agronomisch advies en technische ondersteuning aanboden tijdens kritieke momenten in het teeltseizoen. We hebben digitale tools gebruikt om technische ondersteuning te bieden op kleinschalige en commerciële markten, PBM's uitgedeeld op verkooplocaties en logistieke ondersteuning geboden om een succesvol oogstseizoen en levering van gewassen te garanderen.

Waterbeheer

Onze ambitie

Al onze gemeenschappen in gebieden die onder ernstige waterstress gebukt gaan, zullen aantoonbaar beschikken over meer water van betere kwaliteit tegen 2025.

Onze aanpak

Op al onze sites in gebieden die onder ernstige waterstress gebukt gaan, is men ter plaatse te werk gegaan, heeft men de uitdagingen rond water specifiek voor die gemeenschap geanalyseerd en mogelijke oplossingen geïdentificeerd – de eerste drie stappen van ons 7-stappenplan voor het stroomgebiedbeheerproces. Op 78% van die sites zijn we begonnen met de invoering van oplossingen zoals verbeteringen in de infrastructuur, ecosysteemherstel en andere natuurlijke oplossingen en verbeteringen in waterbeheer.

Aangezien water een essentieel ingrediënt is in al onze producten, speelt water een belangrijke rol in het succes van ons bedrijf. Water is ook onmisbaar voor mensen, economieën en ecosystemen overal ter wereld. Water en klimaatverandering zijn nauw verbonden: klimaatverandering heeft een invloed op de beschikbaarheid en kwaliteit van water wereldwijd.

We engageren ons om mee te zoeken naar oplossingen voor de toenemende wateruitdagingen in de gebieden waar we actief zijn. Elke dag proberen onze teams ons interne watergebruik efficiënter te maken en werken ze samen met lokale overheden, andere watergebruikers en gelijkgezinde organisaties om meetbare verbeteringen in waterkwaliteit en - beschikbaarheid tot stand te brengen in de gebieden waar we actief zijn.

Toegang tot water tijdens de COVID-19-pandemie verzekeren om lokale gemeenschappen te helpen

De COVID-19-pandemie heeft de nood aan schoon water nog duidelijker gemaakt, aangezien toegang tot water voor sanitaire voorzieningen en hygiëne de eerste verdediging is tegen het virus. Naast onze voortdurende vooruitgang in ons doel rond waterbeheer, hebben we onze capaciteiten gebruikt om de toegang tot water te verhogen tijdens deze ongeziene, wereldwijde gezondheids crisis.

Hierna volgen enkele voorbeelden van ons werk om water te verschaffen aan lokale gemeenschappen dit jaar:

- Het werk van vier Water Health Centers en twee geautomatiseerde watervoorzieningssystemen in India ondersteunen, om water om te drinken en de handen te wassen toegankelijk te maken voor 120,000 mensen.
- Acht vrachtwagens – bijna 400,000 blikjes – met nooddrinkwater leveren om de noodhulp tijdens COVID-19 te ondersteunen in Los Angeles, Massachusetts en New York in de VS.

Technologie gebruiken om het watergebruik in onze activiteiten efficiënter te maken

We streven naar een zo efficiënt mogelijk watergebruik bij het brouwen van onze bieren en dagen onszelf continu uit om hier nog verder in te gaan. In 2020 hebben we innovatieve technologie en procesverbeteringen toegepast om ons waterverbruik per hl terug te dringen tot 2.70 hl/hl. Het gebruik van nieuwe technologieën is een van de manieren waarop we ons watergebruik efficiënter proberen te maken. Dit jaar hebben we, samen met het Supply-team, een testproject in Europa uitgevoerd dat draait om het gebruik van artificiële intelligentie om de watervoorraad en het watergebruik in onze bierproductiefaciliteiten te analyseren. De technologie kan afwijkingen opsporen in onze meest problematische waterleidingen, en helpen om het waterverbruik te verminderen tijdens het brouwproces.

Projecten ondersteunen om uitdagingen rond water in lokale gemeenschappen aan te pakken

Na de recentste droogte in Kaapstad hebben we samengewerkt met het World Wide Fund for Nature (WWF) voor een testproject dat een netwerk opzet voor grondwaterpeilingen. Dat project heeft een groeiend netwerk in gang gezet om informatie te verzamelen voor het beheer van grondwaterwinning in Kaapstad en omstreken. Daarnaast hebben we een nieuw waterproject gelanceerd in Zacatecas, Mexico, gefinancierd door het Duitse Agentschap voor Internationale Samenwerking (GIZ) met de prestigieuze ontwikkelingsubsidie DeveloPPP, wat ons de kans zal geven om ons project op een duurzame manier uit te voeren de komende drie jaar.

We geven consumenten ook de kans om bij te dragen aan onze inspanningen om stroomgebieden te beschermen, met producten voor het goede doel zoals Zalva, een watermerk dat in 2019 gelanceerd is in Colombia en waarvan de opbrengsten gebruikt worden om de hoge wetlands in de Andes te beschermen die als ecosystemen essentieel zijn voor de waterhuishouding in Colombia. Dit jaar won Zalva een World Beverage Innovation Award voor de ecosysteembescherming.

Partnerschappen met organisaties en deskundigen aangaan om onze impact te vergroten

We weten dat de wereldwijde wateruitdaging groter is dan eender welke individuele organisatie en dat we dit werk niet alleen kunnen doen. Dit jaar werkten we samen met leden van de Beverage Industry Environmental Roundtable (BIER) om deel te nemen aan een project over stroomgebieden in de stad Tlajomulco de Zuniga, Jalisco, Mexico. Het project zal 21.5 hectare land herstellen door inheemse vegetatie aan te planten om het grondwaterpeil te doen stijgen en bodemverlies tegen te gaan, de waterinfrastructuur te verbeteren en het bewustzijn te verhogen over het belang van water voor gezonde gemeenschappen.

We werken met bedrijven uit onze sector samen om de impact nog te vergroten. We hebben ons bijvoorbeeld aangesloten bij de Water Resilience Coalition, een door de sector aangestuurd initiatief van het CEO-watermandaat van het Global Compact van de Verenigde Naties. We zijn ook medeoprichter van een initiatief om wereldwijde waterschaarste bovenaan

de bedrijfsagenda te plaatsen en de zoetwaterbronnen in de wereld te beschermen door collectief actie te ondernemen in bekken die gebukt gaan onder waterschaarste.

Circulaire verpakkingen

Onze ambitie

Al onze producten zullen in verpakkingen zitten die herbruikbaar zijn of grotendeels uit gerecycleerd materiaal bestaan tegen 2025.

Onze aanpak

Vanaf eind 2020 is 74% van onze producten verpakt in herbruikbare verpakkingen (vaten en herbruikbare glazen flessen) of verpakkingen die grotendeels uit gerecycleerd materiaal bestaan (portefeuille blikjes met meer dan 50% gerecycleerd materiaal).

Als 's werelds grootste brouwer geven we om de volledige levenscyclus van de verpakkingen van onze producten. We weten dat onze verpakkingsvoetafdruk aanzienlijk bijdraagt aan onze totale uitstoot van broeikasgassen en we schatten dat, als ons doel op het gebied van circulaire verpakkingen bereikt is, de broeikasgasemissies met ongeveer 37% zullen dalen, wat ons zal helpen bij het behalen van onze klimaatdoelstelling.

We hergebruiken, verminderen, recycleren en heroverwegen onze verpakkingen om onze ambitieuze doelen te bereiken. We werken aan de realisatie van onze visie op circulaire verpakkingen met technologische innovaties, partnerschappen, 100+ Accelerator, Eclipse en onze merken.

Minder verpakkingsmateriaal gebruiken in onze wereldwijde toeleveringsketen

Als een van de kortere lussen in onze circulaire verpakkingsstrategie speelt vermindering een belangrijke rol in onze vooruitgang, waardoor minder natuurlijke hulpbronnen gebruikt worden en de uitstoot van broeikasgassen daalt (categorie 3). Sinds we in 2018 onze duurzaamheidsdoelstellingen voor 2025 voorstelden, hebben we wereldwijd ongeveer 18,000 ton verpakkingsmateriaal vermeden.

We hebben dit jaar bijvoorbeeld minder verpakking gebruikt in Duitsland, waar we een lichtere fles hebben ingevoerd voor Beck's. Door onze verpakking per fles 15 g lichter te maken, zullen we 645 ton materiaal per jaar besparen.

Onze verpakkingen hergebruiken om de groei van circulaire economieën te bevorderen

Herbruikbare verpakkingen zijn het beste voorbeeld van afvalvrije verpakkingen. Het leeuwendeel van onze flessen kan tot 15 keer gebruikt worden en sommige zelfs 100 keer, waardoor de CO₂-uitstoot van herbruikbare glazen flessen bijna vijf keer lager is dan die van eenmalige flessen. Hoewel de pandemie onze herbruikbare verpakkingsmix beïnvloed heeft, blijven we inzetten op herbruikbare verpakkingen terwijl we markten aanboren. In 2020 bleven we onze herbruikbare verpakkingen promoten in nieuwe markten en werkten we samen met Conscious Container, een lid van de start-up 100+ Accelerator, om een herbruikbare oplossing uit te testen voor Michelob ULTRA Pure Gold in San Francisco in de VS.

Daarnaast bleven we investeren in herbruikbare verpakkingen op verschillende markten. In Mexico werken we bijvoorbeeld samen met afvalinzamelingsbedrijven en Modelorama-winkels om ervoor te zorgen dat meer flessen ingeleverd worden. In Colombia hebben we in samenwerking met Nomo en BanQu een programma gelanceerd om eenmalige flessen op te halen en ze een tweede leven te geven in onze bottellijnen, en tegelijkertijd de arbeidsomstandigheden en het levensonderhoud van de inzamelaars te verbeteren.

Tijdens de lockdowns ten gevolge van de pandemie moesten bars en restaurants de deuren sluiten, wat een aanzienlijke impact had op onze herbruikbare verpakkingen, zoals vaten en herbruikbare glazen flessen, die meestal net op die plekken gebruikt worden. In een poging om deze nieuwe uitdaging aan te pakken, hebben we ons e-commerce platform in Brazilië, Zé Delivery, gebruikt om herbruikbare verpakkingen rechtstreeks aan consumenten te verkopen.

Recyclage om ecologische en economische impact aan te sturen

Een van de 100+ Accelerator start-ups, Green Mining, breidde dit jaar zijn activiteiten uit om in Brazilië glas in te zamelen en te recycleren met behulp van technologie voor omgekeerde logistiek. Sinds 2018 hebben ze ruim 1000 ton glas ingezameld en gerecycleerd en zo 180 ton CO₂-uitstoot vermeden. In maart gingen ze een partnerschap aan met supermarktketen Pão de Açúcar om glaszamelpunten te voorzien in winkels, nog een succesvol initiatief dat reeds is uitgebreid.

We blijven onze recyclageprogramma's aanpassen door samen te werken met strategische partners zoals Henan Zhongfu Industrial Company, die een nieuwe recyclage-installatie voor gebruikte drankverpakkingen in gebruik nam in China. Deze installatie zal de recyclagecapaciteit vergroten ter ondersteuning van onze inspanningen om de hoeveelheid gerecycleerd materiaal in de regio te verhogen.

In Korea zijn we begonnen met het gebruik van 100% gerecycleerd materiaal in onze golfkartonnen dozen voor Cass Fresh-bier. De consumenten reageerden positief op het initiatief, waarbij enquêtes bevestigden dat consumenten doelgerichte merken verwachten.

Opnieuw nadenken over wat mogelijk is voor een kleinere koolstofvoetafdruk

We passen onze innovatiepijplijn voortdurend aan om de koolstofvoetafdruk van onze verpakkingen en lichtgewicht flessen en blikjes te verkleinen en ook nieuwe duurzame materialen te ontwikkelen. In Europa maakten we ons engagement waar om alle plastic ringen uit de verpakkingen van onze Britse bierportefeuille te verwijderen met de lancering van onze KeelClipTM verpakkingsinnovatie. Samen met de vermindering van ons verbruik van plastic krimpfolie, zal dat leiden tot 850 ton minder plastic afval per jaar.

Onze inspanningen voor duurzamere verpakking gaan verder dan primaire verpakking — we denken ook opnieuw na over onze secundaire verpakking. In India hebben we bijvoorbeeld tests uitgevoerd met een innovatief materiaal dat geproduceerd wordt door een bijproduct te brouwen en dat in het milieu wordt afgebroken. We zijn van plan de innovatie verder in te voeren in 2021.

De impact van de pandemie op onze circulaire-verpakkingsdoelen evalueren

Onze doelstelling voor gerecycleerde materialen ondervond dit jaar een impact van de COVID-19-pandemie, en daaruit bleek de kwetsbaarheid van onze recyclagesystemen overal ter wereld evenals de noodzaak om te investeren in de ontwikkeling van infrastructuur en veerkracht. Sommige projecten moesten wegens de pandemie worden uitgesteld, bijvoorbeeld een recyclage-installatie voor gebruikte drankverpakkingen in China. Lockdowns hadden een impact op de sortingsactiviteiten en inzamelingspercentages. De verschuiving in de consumptie van herbruikbare naar eenmalige verpakkingsoplossingen had op korte termijn een impact op de hoeveelheid gerecycleerd materiaal voor zowel glazen flessen als blikjes, waarbij de hoeveelheid geproduceerd afval steeg. Daarnaast nam het gebruik van herbruikbare glazen flessen en vaten af door de sluiting van het horecasegment. Afvalinzamelaars zijn essentieel voor de recyclage-infrastructuur en helpen gerecycleerde materialen in te zamelen en het percentage jaar op jaar te verhogen. Om afvalinzamelaars en -ophalers toe te laten om tijdens de COVID-19-pandemie deel te nemen aan onze programma's voor circulaire verpakkingen, werkten we met lokale overheden en anderen samen om educatieve gezondheidsinformatie en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) te voorzien en voedselpakketten te schenken. In Zambia gaven we briefings over preventieve veiligheidsmaatregelen en verdeelden we voorzieningen voor het wassen van de handen, PBM's en ontsmettende handgels aan afvalinzamelaars en -ophalers in het kader van het recyclageprogramma Manja Pamodzi. Daarnaast bundelden twee start-ups van onze 100+ Accelerator, Nomo Waste en BanQu, de krachten voor het Return Home-project in Colombia, dat digitale tools gebruikte om een impactstudie uit te voeren en de beste manier te bepalen om afvalinzamelaars te steunen. Daartoe behoorden de verdeling van PBM's, bewustmakings sessies en de mobilisering van de gemeenschap om financiële steun te voorzien aan degenen die hun inkomen verloren tijdens de lockdown.

Klimaatmaatregelen

Onze ambitie

100% van de elektriciteit die we aankopen zal afkomstig zijn uit hernieuwbare bronnen, en de CO₂-uitstoot binnen onze waardeketen zal met 25% dalen.

Onze aanpak

Voor 70.6% van ons volume aangekochte elektriciteit hebben we momenteel een contract om over te schakelen op hernieuwbare energie en 31.2% van het volume waarvoor een contract is gesloten, is reeds operationeel, waardoor we wereldwijd bijkomende hernieuwbare capaciteit op het elektriciteitsnet zetten. Onze hernieuwbare-elektriciteitsstrategie is erop gericht additionaliteit te brengen en de impact op het klimaat van elektriciteitsopwekking te verminderen. Sinds 2017 verminderden we onze emissies binnen Categorie 1 en 2 met 24% in absolute waarde en onze broeikasgasemissies per hectoliter doorheen onze waardeketen met 10.4% (Categorie 1, 2 en 3). Klimaatverandering is wellicht het meest urgente probleem waarmee onze onderneming en de wereld geconfronteerd worden, en daarom trachten we onze klimaatbestendigheid te verhogen door ons te engageren wereldwijd over te schakelen op 100% hernieuwbare elektriciteit en onze emissies binnen de waardeketen met 25% te verminderen. Het behalen van die wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen betekent dat onze wereldwijde emissies in lijn zullen blijven met een beperking van de wereldwijde temperatuurstijging tot 1.5°C conform de aanbeveling van het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). We verbinden ons ertoe onze emissies van Categorie 1 en 2 met 35% te verminderen ten opzichte van het referentiejaar 2017, in lijn met het traject naar 1.5°C. Daarnaast verbinden we ons ertoe de jaarlijkse aankoop van hernieuwbare elektriciteit te doen stijgen van 7% in 2016 tot 100% in 2025, en onze emissies binnen de waardeketen (Categorie 1, 2 en 3) met 25% per drank te doen dalen tegen 2025 ten opzichte van het referentiejaar 2017.

We zetten ons in om de energie-efficiëntie in stand te houden tijdens de COVID-19-pandemie

De COVID-19-pandemie confronteerde ons met aanzienlijke uitdagingen. In de zwaarst getroffen gebieden verminderden onze brouwerijteams het basisenergieverbruik van onze vestigingen. Op basis van die lessen konden we ons vaste energieverbruik met naar schatting 40% verlagen in de gebieden die het meest te lijden hadden onder COVID-19.

CO₂-uitstoot van onze verpakkingen verminderen

We benutten partnerschappen en innovatie om de CO₂-uitstoot van onze verpakkingen te verminderen, die momenteel het meest bijdragen tot de uitstoot per sector in onze waardeketen vergeleken met alle andere segmenten binnen de operationele grenzen en Categorie 3 binnen de scope. Dit jaar gingen we een partnerschap aan met Rio Tinto om een nieuwe norm te stellen voor duurzame aluminium blikjes in de VS. Het koolstofarme aluminium wordt geproduceerd met hernieuwbare waterkracht, waardoor het mogelijk is om de CO₂-uitstoot per blikje met ruim 30% te verminderen in vergelijking met gelijkaardige blikjes die geproduceerd worden met traditionele fabricagetechnieken. Het eerste proefproject zal naar verwachting in 2021 starten met een koolstofarm blikje van Michelob ULTRA. Het partnerschap zal ook de resultaten benutten van de ontwikkeling van ELYSIS, een disruptieve koolstofarme technologie om aluminium te smelten.

Met leveranciers samenwerken om resultaten aan te sturen

Om onze impact op te schalen en te versnellen, bundelen we de krachten met onze leveranciersbasis om duurzame praktijken aan te moedigen. 2020 was het tweede jaar waarin ons Eclipse-platform operationeel was, waarmee we met onze leveranciers kunnen samenwerken aan projecten in verband met cruciale gemeenschappelijke duurzaamheidskwesaties.

Om onze vooruitgang voort te zetten, kondigden we dit jaar ook de lancering aan van Eclipse Activate.

Het programma, dat mogelijk gemaakt is door Guidehouse, een leider op het vlak van energie-, duurzaamheids- en infrastructuuradvies, zal werkgroepen versterken die gewijd zijn aan de lopende planning en implementatie van projecten om de CO₂-uitstoot te verminderen. Om de toeleveringsketensamenwerking in Brazilië op gang te brengen, organiseerden we een virtueel evenement dat als beste praktijk erkend is door de Braziliaanse afdeling van het Global Compact van de VN.

Daarnaast konden we tijdens de pandemie dicht bij onze leveranciers blijven met behulp van onze reeks webinars waarin we thema's zoals hernieuwbare energie en Scope 3 Accounting behandelden en deskundigen uitnodigden om hun kennis te delen. Het publiek kan die webinars nu live bekijken op Eclipse; zo stellen we educatieve tools ter beschikking van onze waardeketenpartners.

Gebruik maken van onze merken om duurzaamheid te promoten

Onze inspanningen om onze duurzaamheidsdoelen waar te maken heeft ook betrekking op onze merken. Als vertegenwoordiger op de jaarlijkse conferentie van het Wereld Economisch Forum in Davos toonde Budweiser dit jaar aan hoe de private sector een impact kan hebben op de klimaatuitdaging. Budweiser is een ambassadeur voor hernieuwbare energie en produceerde dit jaar bijna 7 miljard flesjes bier met het "100% hernieuwbare energie" symbool. Door het "RE 100" logo op elke fles te zetten, wil Budweiser producten promoten die duurzamer geproduceerd worden en consumenten in staat stellen te kiezen voor koolstofarmere producten.

De koolstofvoetafdruk van onze vloten verkleinen

In 2020 zetten we onze overschakeling op een duurzamere vloot voort door gebruik te maken van koolstofarme brandstoftechnologieën. We erkennen dat oplossingen lokaal moeten zijn en zijn voortdurend op zoek naar alternatieve manieren om de CO₂-uitstoot van onze logistieke toeleveringsketen te verminderen. We blijven in een vermindering van het aantal afgelegde kilometers en in ladingsoptimalisering investeren en partnerschappen verkennen om lege ritten te voorkomen. We zijn begonnen met de overschakeling op alternatieve brandstoffen door pilootprojecten die de voorbij jaren zijn gestart, op te schalen.

In China namen we 5 elektrische vrachtwagens op waterstof in gebruik na een succesvol pilootproject in 2019. In de VS kregen we van Greenbiz erkenning voor de indienstneming van 20 elektrische vrachtwagens van BYD in de staat Californië en de aankondiging om trucks voor langeafstandsvervoer te vervangen door voertuigen die op hernieuwbaar gas rijden in de staten Missouri en Texas. We zijn ook begonnen met de elektrificatie van onze vloot in Colombia, Mexico, de Dominicaanse Republiek en Panama.

Hernieuwbare energie gebruiken om onze kleinhandelaars te ondersteunen

19.7% van onze broeikasgasemissies doet zich voor in de horeca, waar naar schatting meer dan 11.5 TWh elektriciteit wordt verbruikt om onze consumenten van kwaliteitsvolle gekoelde producten te voorzien. In 2020 begonnen we met de implementatie van de lessen die we getrokken hadden uit onze hernieuwbare-elektriciteitsprojecten in onze stroomafwaartse waardeketen. In Brazilië, meer bepaald in de regio Minas Gerais, testen we een oplossing uit met Lemon Power, een in Sao Paulo gevestigde onderneming die producenten van hernieuwbare energie in contact brengt met kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Via die overeenkomst kunnen we als tussenpersoon optreden en een hernieuwbare en goedkopere elektriciteitsoplossing aanbieden aan onze kleinhandelaars. We verwachten dat we 1000 verkooppunten zullen bereiken in 2021. Met Modelo Power testen we een gelijkaardige oplossing uit in Mexico, waar we zonnepanelen installeren op de daken van Modelorama's in heel het land.

100+ Accelerator

In de twee jaar sinds de lancering van onze 100+ Accelerator, hebben de start-ups waarmee we samenwerken wereldwijd impact gecreëerd en ons geholpen om duurzamer, innovatiever en transformatiever te worden. Tot nu toe werkte de 100+ Accelerator met 36 start-ups uit ruim 15 landen samen, waarbij meer dan de helft van de start-ups langetermijncontracten met onze onderneming sloot en investeerders meer dan 200 miljoen USD aan kapitaal bijdroegen.

Ondanks de effecten van de pandemie hernieuwden we dit jaar ons engagement om de meest innovatieve oplossingen te vinden om ons vooruitgang te helpen boeken in het behalen van onze duurzaamheidsdoelstellingen voor 2025. Nadat we ruim 1,200 aanvragen ontvingen, namen we 17 diverse start-ups uit 13 landen op in onze cohort voor 2020. In december stelden 13 start-ups hun pilootprojecten voor tijdens een Demodag, waaronder:

- Shianco, dat gebruikmaakt van rijstvlies van onze leveranciers om agiowood te produceren, een innovatief materiaal ter vervanging van hout dat een gesloten-ketenoplossing vormt die onze leveranciers helpt om hun CO₂-uitstoot uit de verbranding van rijstvlies te verminderen. In 2020 lanceerden we een met dit materiaal heringerichte Duurzaamheidsvergaderzaal in ons Budweiser APAC-kantoor te Shanghai.
- Nomo Waste, een in Colombia gevestigde onderneming die oplossingen biedt voor afvalbeheer en recyclage en die glazen flessen verzamelt die verloren gaan in de toeleveringsketen en ze naar brouwerijen of leveranciers terugbrengt voor hergebruik en recyclage.
- OKO, een onderneming die landbouwers een oogstverzekering op basis van mobiele technologie biedt tegen een betaalbare prijs om hen te beschermen tegen milieurisico's zoals droogte en/of buitensporige regenval.

Het programma blijft internationale erkenning krijgen — de 100+ Accelerator werd een van de 10 meest inspirerende acceleratorprogramma's ter wereld genoemd door Clique AI, een in Tel Aviv gevestigd CRM-platform dat de wereldwijde innovatie- en technologische ecosystemen met elkaar verbindt. De start-ups van 100+ Accelerator ontvingen subsidies en/of investeringen van Horizon 2020, 43N en Sustainable Development Canada, en zijn begonnen hun succesverhalen te delen met ondernemingen in andere sectoren, collega's en concurrenten om hen te helpen hun eigen duurzaamheidsuitdagingen aan te pakken.

Verstandige consumptiekeuzes:

Terugdringen van schadelijk alcoholgebruik

Geen enkel engagement voor onze stakeholders is crucialer dan onze rol in het aanpakken van schadelijk alcoholgebruik. We komen dit engagement na via een reeks inspanningen waaronder verantwoorde marketing- en communicatie, verandering van de sociale normen op markten over de hele wereld, identificatie van op feiten gebaseerde interventies ter bestrijding van schadelijk alcoholgebruik die wereldwijd kunnen worden opgeschaald, met informatie en keuzemogelijkheden de positie van de consument versterken, en een focus op verkeersveiligheid.

Verantwoorde Marketing

Marketing vormt een essentieel onderdeel van onze activiteiten. Op verantwoorde wijze aan marketing doen staat hierbij centraal.

We houden ons aan onze Verantwoorde Marketing- en Communicatiecode. Consumenten kunnen meer lezen over verstandig consumptiegedrag op onze website. We rekenen ook op onze eigen medewerkers als pleitbezorgers voor verantwoorde consumptie. We nemen jaarlijks deel aan de Global Be(er) Responsible Day (GBRD) om verstandige consumptiekeuzes te promoten.

Naast onze eigen inspanningen zijn we voortdurend op zoek naar doeltreffende partnerschappen. Als lid van de International Alliance for Responsible Drinking (IARD) gingen we vier keer virtueel het gesprek aan met academische instellingen en volksgezondheidsinstanties over thema's zoals normen voor influencer marketing en e-commerce met een ruime geografische vertegenwoordiging. We faciliteerden ook een partnerschap tussen IARD en Google om een nieuwe functie in te voeren die consumenten een grotere controle geeft over het te zien krijgen van alcoholreclame.

Marketingcampagnes

Onze ambitie

Tegen eind 2025 op onze markten ten minste 1 miljard USD investeren in specifieke sociale marketingcampagnes en gerelateerde programma's.

Onze aanpak

Sociale-marketingtheorie is een nieuw en opwindend front in de volksgezondheid. We benutten de creativiteit van onze onderneming met het oog op dit opkomende concept en werken met anderen samen om het hele veld vooruit te helpen. Onze merken hebben als zelfde doel schadelijk alcoholgebruik terug te dringen, en hun sociale-marketingcampagnes stimuleren een gedragsverandering in die zin op lange termijn.

Onze vooruitgang & geleerde lessen

Sinds 2015 hebben we ruim 80 campagnes gelanceerd om de sociale normen te veranderen.

Gebruik makend van de primaire en secundaire verpakkingen van onze producten, verstrekken we bruikbare informatie die het gedrag beïnvloedt om ons op weg te zetten naar de realisatie van ons doel tegen 2025.

Sinds 2018 organiseren we een jaarlijkse wedstrijd inzake sociale marketing met tot nu toe in totaal 105 inschrijvingen uit meer dan 30 landen, die leidde tot de creatie van iconische, in Cannes bekroonde marketingcampagnes voor sociale normen, waaronder Aguila's disclaimers in verband met alcoholmisbruik (winnaar van een Zilveren Leeuw te Cannes in 2019). Tot de bekroonde campagnes uit die wedstrijd behoren ook initiatieven van Aguila in Colombia, Harbin in China, Poker in Colombia en Skol Beats in Brazilië.

De financiering van die campagnes wordt gesteund door ons interne Media-investeringsbeleid voor een Betere Wereld met als vereiste dat minstens 3% van ons jaarlijkse media-aankoopbudget geïnvesteerd wordt in Campagnes voor Verantwoorde Consumptie. O

In 2020 ontwikkelden onze merken ruim 20 Campagnes voor Verantwoorde Consumptie. Tijdens de COVID-19-lockdowns zetten we aan tot verstandig consumptiegedrag via sociale-marketingcampagnes waaronder #WePlayThisMatchatHome van Aguila in Colombia, #SomosResponsables van Quilmes in Argentinië en #NoExcuse in Zuid-Afrika.

City Pilots

Onze ambitie

Schadelijk alcoholgebruik in zes steden met minstens 10% verlagen tegen eind 2020. De beste praktijken wereldwijd implementeren tegen eind 2025.

Onze aanpak

In december 2015 lanceerden we City Pilots op 6 markten: Leuven (België), Brasilia (Brazilië), Jiangshan (China), Zacatecas (Mexico), Columbus (Ohio, VS) en Johannesburg (Zuid-Afrika). In elke stad werd een stuurgroep met lokale belanghebbenden opgericht om uit te voeren programma's te selecteren, de implementatie ervan te beheren en in te staan voor de coördinatie van alle betrokken partners.

In die programma's verzamelen en analyseren we gegevens nauwgezet om onze acties erop te baseren. Daarom werkten we samen met HBSA, een ondersteunende organisatie van het Pacific Institute for Research and Evaluation, om toezicht te houden op de meting en evaluatie van het City Pilot programma. HBSA ontwikkelde een baanbrekende evaluatiemethode die wordt toegepast op alle City Pilots en hun respectieve interventies. Het unieke aan deze methodologie is dat die inzicht biedt in welke aspecten van schadelijk alcoholgebruik vaker voorkomen in een bepaalde gemeenschap en helpt om interventies te ontwikkelen in die gebieden waar de impact het grootst is.

Onze vooruitgang & geleerde lessen

Sinds 2016 hebben we 29 verschillende programma's in het kader van onze City Pilots getest, waardoor we beste praktijken in verband met communautaire interventies konden identificeren om alcoholconsumptie door minderjarigen tegen te gaan, de verkeersveiligheid te verbeteren, alcoholscreening uit te breiden, bingedrinken te verminderen en verbeteringen op het vlak van verantwoord drank schenken aan te moedigen. Bij de aanvang van 2020, vóór de verstoring ten gevolge van COVID-19, verwachtte men dat twee city pilots – Zacatecas (Mexico) en Brasilia (Brazilië) – zouden leiden tot een daling met 10% tegen eind 2020. Leuven (België), Johannesburg (Zuid-Afrika) en Columbus (Ohio, US) zouden naar verwachting een daling met 10% tegen 2022 teweegbrengen.

We zullen de lessen die we uit deze City Pilots geleerd hebben, meenemen om de beste praktijken in andere steden aan te passen en op te schalen.

Vrijwillig labels aanbrengen

Onze ambitie

Op al onze bierproducten in alle markten een informatielabel voorzien tegen eind 2020. Bewustzijn van de gevaren van alcohol voor de gezondheid verhogen tegen eind 2025. Het informatielabel zal ingevoerd worden op die markten waar een dergelijk etiket nog niet officieel verplicht is en waar de lokale regelgeving dit toelaat.

Onze aanpak

We werkten samen met onderzoekers van de Tufts University School of Medicine om Alcoholinformatielabels te ontwikkelen die door iedere producent van bier, wijn of sterke drank kunnen worden gebruikt. Die informatielabels dragen bij tot bewustmaking van de gevaren van alcohol voor de gezondheid door toepasbaar advies te geven over hoe men schadelijk alcoholgebruik kan voorkomen. Ze bevatten de volgende boodschappen:

- Toepasbaar advies zoals "Rijd niet onder invloed" of "Eet voor of tijdens de consumptie van alcohol"
- Drie visuele icoontjes om alcoholconsumptie door minderjarigen of tijdens de zwangerschap en rijden onder invloed te vermijden
- Een link naar een consumenteninformatiewebsite
- Leesbaarheidsvereisten met betrekking tot tekstoriëntatie, lettergrootte, contrast, kader, grootte, relatieve positionering, plaats en iconografie
- alcoholgehalte of -percentage (ABV)

Onze vooruitgang & geleerde lessen

Tot op heden hebben we informatielabels toegepast op 81% van ons biervolume in meer dan 20 landen waar er op dat vlak geen regelgeving bestaat. De resterende 19% zal in 2021 worden uitgevoerd. Naarmate de voorraden roteren, zullen consumenten geleidelijk aan meer en meer dergelijke labels op de markt zien.

Alles bij elkaar is 90% van ons wereldwijde biervolume nu gedekt door een of ander informatielabel (hetzij opgelegd door de overheid, hetzij vrijwillig).

Alcoholvrij en alcoholarm bier

Onze ambitie

Ervoor zorgen dat ten minste 20% van ons wereldwijde biervolume tegen eind 2025 uit alcoholvrije of alcoholarme bierproducten (NABLAB) bestaat. Alcoholvrij bier heeft een alcoholgehalte van 0.5% of minder, en alcoholarm bier heeft een alcoholgehalte van 3.5% of minder.

Onze aanpak

We beschikken over ervaring en expertise in het bedienen van bierdrinkers en consumenten over de hele wereld. We zijn ervan overtuigd dat alcoholvrije en alcoholarme bieren evenals andere dranken een opportuniteit bieden om in te spelen op opkomende consumptiepatronen in verband met gezondheid en welzijn, en die op één lijn te brengen met onze agenda die gericht is op het terugdringen van schadelijk alcoholgebruik. Onze benadering omvat het verwerven van inzicht in consumentenvoorkeuren, het ontwikkelen, testen en verfijnen van producten, het uitbouwen van geschikte toeleveringsketens en distributies om die producten tot bij de consument te brengen en het organiseren van marketingcampagnes die belangstelling bij de consument wekken.

Onze vooruitgang & geleerde lessen

Tot op heden hebben we alcoholvrije bieren gelanceerd op vele van onze belangrijkste markten, waaronder de VS, Brazilië, Mexico, Colombia, Zuid-Afrika, Canada, België, China, Argentinië en het VK. Ruim 60% van onze markten heeft nu alcoholvrije bieren in hun portefeuille. We hebben ook nieuwe alcoholarme bierproducten geïntroduceerd in een aantal landen waaronder Mexico, Canada, Zuid-Afrika en meerdere Europese markten.

AB InBev is vandaag de dag 's werelds grootste NABLAB-producent, met een portefeuille van ruim 80 merken. In 2020 produceerden we 32 miljoen hectoliter van die producten, meer dan de totale jaarlijkse bierconsumptie in Colombia. Alles bij elkaar waren onze NABLAB's goed voor 6.58% van ons biervolume in 2020.

In 2020 lanceerden we Budweiser Zero op vijf markten en Stella Artois Alcohol Free in het VK en België. Die lanceringen werden aangevuld met de introductie van alcoholvrije varianten van enkele van onze grootste Core-merken, zoals onder andere Cass 0.0 in Korea en Quilmes 0.0 in Argentinië.

Ondanks die vooruitgang liggen we niet op schema ons doel waar te maken waarbij ten minste 20% van ons wereldwijde biervolume tegen 2025 uit alcoholvrije of alcoholarme bierproducten bestaat. We leren de juiste lessen en passen ze toe op onze inspanningen om vooruitgang te boeken. Daaronder vallen een beter inzicht in de opportuniteit en de identificatie van alternatieve oplossingen, zoals:

- Optimalisatie van geselecteerde bestaande producten in lijn met consumentenvoorkeuren
- Productinnovaties die consumenten de mogelijkheid bieden om over te schakelen van categorieën met een hoger alcoholgehalte naar categorieën met een lager alcoholgehalte

Verkeersveiligheid

Onze ambitie

Bijdragen aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling (SDG) van de Verenigde Naties om het aantal doden en gewonden ten gevolge van verkeersongevallen tegen 2030 met 50% te verminderen.

Onze aanpak

We ontwikkelden een wetenschappelijk onderbouwde, datagestuurde benadering om dit chronische probleem aan te pakken. Vijf jaar geleden zijn we in Sao Paulo, Brazilië, bijvoorbeeld begonnen met een project om alle beschikbare gegevens in verband met verkeersveiligheid te verzamelen bij meerdere organisaties, bijvoorbeeld het tijdstip en de plaats van ongevallen, de weersomstandigheden, de kwaliteit van de weginfrastructuur en de gegevens van ziekenhuizen. Met dezelfde data-analysetools die we gebruiken om onze bedrijfsprocessen te verbeteren, creëerden we een algoritme om hotspots en onderliggende variabelen die aan ongevallen bijdragen, te identificeren. De gegevens werden aan lokale ambtenaren voorgelegd om hen in staat te stellen allerlei acties te ondernemen om die factoren aan te pakken.

Hetzelfde engagement voor een zorgvuldige, op feiten gebaseerde benadering dient als basis voor onze steun aan maatregelen zoals de inzet van zichtbare handhavingspatrouilles, voorlichtings- en bewustmakingscampagnes en het gebruik van technologieën zoals alcoholsloten en alcoholdetectiesystemen. Daarnaast ondersteunen we de invoering van verplichte grenswaarden voor het BAG (bloedalcoholgehalte) in ieder land. We gaan akkoord met de Wereldgezondheidsorganisatie dat een BAG-grenswaarde van 0.05 momenteel over het algemeen als de beste praktijk wordt beschouwd en laten het vaststellen van de gepaste verplichte BAG-grenswaarden in hun rechtsgebieden over aan de bevoegde overheden.

Onze vooruitgang & geleerde lessen

Als rechtstreeks gevolg van de datagestuurde benadering die we in Sao Paulo hebben toegepast, is het aantal dodelijke verkeersslachtoffers in die stad met 16% gedaald tussen 2015 en 2019, waarbij ruim 1,000 levens zijn gered.

Die benadering is nu op federaal niveau in Brazilië overgenomen en wordt opgeschaald naar Zacatecas, Mexico, Gurugram, India en Shanghai, China. Daarnaast kondigden we in januari 2018 een twee jaar durend partnerschap aan met het United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) om de in Brazilië ontwikkelde methodologie ter beschikking te stellen van lokale overheden wereldwijd. Samen lanceerden we in 2019 de Management Practices for Safer Roads Toolkit, waarin UNITAR onze methodologie verbeterde door zijn opleidingen erin op te nemen. In januari 2020 hernieuwden we ons partnerschap met UNITAR voor nog eens twee jaar op het Wereld Economisch Forum (WEF) in Davos, Zwitserland, om de methodologie deel te laten uitmaken van het curriculum ervan in 20 opleidingscentra overal ter wereld. We blijven aanzienlijke vooruitgang boeken inzake onze verkeersveiligheidstoolkit met nieuwe vertalingen van de toolkit en de introductie van een app.

Evolutie van de AB InBev Foundation

In juli 2020 heeft de AB InBev Foundation haar bereik uitgebreid om niet enkel te focussen op het terugdringen van schadelijk alcoholgebruik maar ook op de ondersteuning van de ruimere set SDG's van de VN. In 2020 lanceerde de Foundation het COVID Community Fund om initiatieven van meerdere stakeholders te financieren ter ondersteuning van COVID-19-respons en herstel. In partnerschap met HBSA, de externe evaluator van het initiatief voor de Global Smart Drinking Goals (GSDG), lanceerden we de GSDG Data Library, een onafhankelijke, externe databank gericht op het openbaar maken van alle uitkomstgegevens die zijn verzameld in de loop van de programma's van de Foundation.

Inclusieve Groei:

Samen voor veerkrachtigere gemeenschappen

Onze inspanningen om te bouwen aan een betere wereld gaan verder dan ecologische duurzaamheid. Ons succes als bedrijf is nauw verbonden met de talenten van een divers personeelsbestand, de producten en diensten van kleine leveranciers, de miljoenen winkels, bars en restaurants die onze producten aanbieden en een diverse consumentenbasis over de hele wereld.

We geloven dat inclusieve groei in essentie om eerlijkheid, fatsoen en duurzaamheid op lange termijn draait. Onze benadering van diversiteit en inclusie, personeelsbetrokkenheid, mensenrechten, verantwoorde consumptiekeuzes en veiligheid op de werkplek onderstreept de bijdrage die we leveren aan het bouwen van eerlijkere en sterkere gemeenschappen.

Onze mensen – Diversiteit & Inclusie (D&I)

Onze ambitie

Door een inclusieve werkplek voortdurend te stimuleren, worden groepen die ondervertegenwoordigd zijn op onze verschillende markten niet enkel vertegenwoordigd, maar kennen ze ook succes in ons bedrijf.

Onze aanpak

Onze onderneming moet een inclusieve en diverse werkplek zijn waar iedereen het gevoel heeft erbij te horen, ongeacht hun persoonlijke kenmerken of sociale identiteit, met inbegrip van ras en etniciteit, nationaliteit, genderidentiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, vaardigheden, socio-economische status, religie enz. Onze mensen zijn onze grootste kracht, en we helpen ieder individu om te excelleren.

- We streven ernaar een inclusieve werkplek met gelijke kansen te zijn. Alle werknemers van AB InBev moeten zich op hun gemak, zelfverzekerd en gerespecteerd voelen zodat ze elke dag zichzelf kunnen zijn op het werk en kunnen groeien in lijn met hun talent.
- We willen onze onderneming even divers maken als de gemeenschappen die we bedienen, waardoor we met onze merken en diensten oplossingen kunnen creëren om optimaal aan hun noden tegemoet te komen.
- Samen dromen we grootser en beter. We promoten de diversiteit van teams en meerdere perspectieven waaruit innovatieve ideeën voortkomen om onze activiteiten te leveren en te transformeren.

Als "eigenaars" zijn we allemaal verantwoordelijk voor D&I. D&I moet worden verankerd in hoe we denken, ons gedragen en te werk gaan. Iedereen in onze onderneming heeft de verantwoordelijkheid om een billijke werkplek te promoten en elke vorm van discriminatie uit te bannen.

	2020	2019	2018	2017
Aantal nationaliteiten vertegenwoordigd in ons totale personeelsbestand	121	123	122	122
Aantal nationaliteiten vertegenwoordigd in ons wereldwijde hoofdkantoor	54	55	54	48
Percentage vrouwen in ons totale personeelsbestand	19%	19%	18%	18%
Percentage vrouwen van onze medewerkers in loondienst	32%	31%	30%	30%
Percentage vrouwen in onze vijf hoogste leiderschapsniveaus	24%	22%	20%	19%
Percentage vrouwen in onze drie hoogste leiderschapsniveaus	14%	12%	11%	10%

Een billijke, diverse en inclusieve cultuur is essentieel om ons sterke en niet-aflatende engagement voor meritocratie waar te maken.

Onze D&I-strategie focust op het samenbrengen van mensen voor een betere wereld via onze mensen, werkplek, markt, waardeketen en gemeenschappen, want een diverse onderneming is cruciaal om banden te smeden met consumenten en onze bedrijfsprestaties en innovatie te bevorderen.

Om te bouwen aan een inclusievere cultuur waar iedereen durft z'n mening kenbaar te maken, ideeën te delen en risico's te nemen, nodigden we alle leden van het topmanagement in de onderneming uit om deel te nemen aan een psychologische veiligheidsopleiding. Naast onze voortdurende focus op het aantrekken van divers talent en het toepassen van een inclusief beleid, waaronder ons wereldwijd beleid inzake verlof in geval van huiselijk geweld dat in 2020 is gelanceerd, blijven we focussen op het vergroten van de diversiteit en bieden van eerlijke en gelijke kansen op succes aan al onze medewerkers. We geloven in gelijk loon voor gelijk werk. Anheuser-Busch ondertekende met trots als eerste grote brouwer de White House Equal Pay Pledge. Na evaluatie van de gegevens voor 2018 en 2019 in de Verenigde Staten op basis van geslacht (vrouwen in vergelijking met mannen) en ras (minderheden in vergelijking met niet-minderheden) en gecorrigeerd voor variabelen zoals tijd in functie en locatie, vonden we geen statistisch significante verschillen in verloning. We zijn trots op ons werk tot dusver en breiden deze evaluatie wereldwijd uit.

We bouwen aan een cultuur van diversiteit en inclusiviteit

In 2020 lanceerden we onze Wereldwijde Raad voor Diversiteit en Inclusie onder het voorzitterschap van onze CEO. De Raad voor D&I Council is gewijd aan samenwerking op het vlak van impactvolle beslissingen en de bevordering van D&I op de hoogste niveaus van de organisatie. Daarnaast hebben al onze zones lokale D&I-raden geïmplementeerd die uit het topmanagement bestaan.

Versterking van de rechten en de positie van vrouwen op de werkplek

We bieden een platform aan diverse perspectieven door onder andere de rechten van vrouwen op de werkplek te versterken. We spannen ons in om ons arsenaal aan talent te diversifiëren via ons Global Management Trainee (GMT) Programma en ons Global Management Business Administration (GMBA) Programma. Onze GMT-klas voor 2020 bestond voor 52% uit vrouwen en voor 48% uit mannen, en de deelnemers hadden 29 verschillende nationaliteiten en kwamen van 120 scholen. Onze GMBA-klas voor 2020 bestond voor 52% uit vrouwen en voor 48% uit mannen, en de deelnemers hadden 11 verschillende nationaliteiten en kwamen van 19 managementhogescholen.

Dit jaar werd ons eerste wereldwijde vrouwelijk-leiderschapsprogramma gelanceerd voor 48 vrouwelijke leden van het topmanagement van ons bedrijf. Het 8 maanden durend, immersieve en sterk gepersonaliseerde programma was ontworpen om een echte impact te hebben op de carrière resultaten van vrouwen in ons bedrijf en onze vooruitgang op het gebied van de vertegenwoordiging van vrouwen te versnellen. We zetten in op de opleiding van nog eens 150 vrouwelijke leidinggevendenden in 18 landen via het BetterUp Coaching programma. Het programma ging in april 2020 van start met het oog op coaching en ondersteuning tijdens de COVID-19-pandemie via individuele, gepersonaliseerde begeleiding en toegang tot deskundigen die op aanvraag hulp boden op het vlak van thema's zoals telewerk, stressmanagement en het evenwicht tussen werk en privéleven.

In januari 2020 publiceerden we een verslag over wereldwijde thought leadership in samenwerking met Business Fights Poverty, CARE USA en Stanford University VMware Women's Leadership Innovation Lab on Engaging Men as Allies for Gender Equality. De studie bespreekt de unieke opportuniteit voor bedrijven en organisaties om op grote schaal een positieve invloed op rolpatronen uit te oefenen en gendergelijkheid doorheen de waardeketen te bevorderen door mannen effectief als bondgenoten te betrekken.

We engageren ons voor een betere wereld voor iedereen

De gebeurtenissen van het voorbije jaar brachten het verdriet, de pijn en de frustratie aan het licht die velen voelen door langdurige raciale ongelijkheid en sociale onrechtvaardigheid. Zowel toen als nu staan we zij aan zij met onze medewerkers en gemeenschappen, in het bijzonder onze zwarte collega's, klanten en consumenten. Niemand heeft alle antwoorden om racisme en ongelijkheid te bestrijden, maar we kunnen allemaal ons platform en onze invloed aanwenden om veranderingen in gang te zetten. We zijn ons bewust van het harde werk en de tijd die het kost en verbinden ons ertoe onze vooruitgang te versnellen door te luisteren naar en te leren van onze mensen, partners en gemeenschappen. Tot op heden hebben we de volgende initiatieven genomen:

In de VS hebben we:

- de Natalie Johnson-beurs in het leven geroepen in samenwerking met Budweiser, Dwyane Wade en UNCF om de diversiteit van de biersector te vergroten.
- in 2020 meer dan 2.4 miljoen USD bijgedragen aan gemeenschapsorganisaties die zich inzetten voor de burgerrechten en economische kansen van ondervertegenwoordigde gemeenschappen.
- een Leadership Accelerator programma gelanceerd dat gericht is op het talent aan het begin van de carrière van ondervertegenwoordigde groepen.

In Brazilië hebben we:

- een comité bestaande uit befaamde zwarte professionals in de sector en leidinggevendenden van Ambev opgericht

om de vertegenwoordiging te helpen uitbreiden en bewustzijn te creëren bij Ambev.

- het aantal stagiairs verhoogd dat wordt uitgenodigd voor Representa, een stageprogramma dat jong talent toegang geeft tot beurzen, begeleiding en opleidingen in bedrijfskunde, plus psychologische, juridische en financiële ondersteuning.

We weten dat er nog heel wat werk te doen is, meer gesprekken nodig zijn en er meer geluisterd moet worden opdat de acties die we ondernemen betekenisvol zouden zijn. Ons engagement voor een betere wereld betekent dat we ons ertoe verbinden onze rol te spelen in het bouwen aan een betere wereld, niet voor enkelen maar voor iedereen.

Onze Mensen – Welzijn

Onze ambitie

Werkplekken promoten die het welzijn van onze medewerkers ondersteunen en hen tot ontwikkeling laten komen

Onze aanpak

Het welzijn van onze medewerkers is cruciaal voor ons bedrijf en is een hoofdcomponent van onze algemene voordelenstrategie aangezien het een significante impact heeft op het aantrekken en behouden van talent, betrokkenheid en cultureel aanpassingsvermogen. We trachten een omgeving te stimuleren waarin medewerkers hun eigen welzijn proactief kunnen benaderen en een mentaliteit en gedrag kunnen ontwikkelen die hen in staat stellen zich aan uitdagende tijden aan te passen. We spannen ons ook in om professionele gemeenschappen binnen onze onderneming gezamenlijk te laten bijdragen aan elkaars gezondheid en welzijn. We willen de waardenperceptie van medewerkers helpen verbeteren door middel van een versterkte betrokkenheid bij en verbondenheid met de onderneming. Ten slotte passen we een meervoudige communicatiestrategie toe om de welzijnsprogramma's die de onderneming voorziet, bekend en duidelijk te maken.

Virtuele "happy hours" creëerden opportuniteiten om samen te komen, te vieren, te leren en plezier te maken. Ze hielpen ons ook om stil te staan bij belangrijke gebeurtenissen met thematische bijeenkomsten gewijd aan Global Beer Responsible Day, waarbij we onze alcoholvrije en alcoholarme biermerken betrokken, en Pride Month, waarbij we de LGBTQ-gemeenschap in de bloemetjes zetten. Op International Beer Day organiseerden we een online ervaring ter ere van bieren van overal ter wereld via entertainende gesprekken, biereducatie, degustaties, muziek en meer. Dit jaar rolden we ons Wereldwijde Welzijnskader uit in al onze zones, met de volgende vier pijlers voor welzijn: fysiek, gedrag, financieel en sociaal. Het kader en de pijlers ervan benadrukken de erkenning dat onze mensen groeien en zich ontplooiën in een omgeving waar ze uitgedaagd worden om het beste van zichzelf te geven en zich in staat voelen om beslissingen te nemen.

Digitale opleidingen en meer informatie bieden aan onze mensen

We introduceerden wekelijkse enquêtes om de vinger aan de pols te houden, snel te reageren op feedback en zo onze medewerkers tijdens een uitzonderlijk uitdagend jaar te steunen. Daarom voorzagen we webinars en informatie over cruciale thema's zoals methodes om succesvol te telewerken, om te gaan met onzekerheid, ouderschap in tijden van COVID-19, stressmanagement enz. We faciliteerden virtuele personeelsvergaderingen en happy hours om verbondenheid te stimuleren, ondanks de afstand tot elkaar.

Voor de jaarlijkse prestatie-evaluaties hebben we onze opleiding over onbewuste vooroordelen aangepast om situationeel bewustzijn te helpen creëren bij onze managers en hen in staat te stellen om potentiële vooroordelen te herkennen die zich tijdens de pandemie kunnen voordoen.

Het welzijn van onze medewerkers ondersteunen

In 2020 introduceerden we een nieuw wereldwijd beleid inzake verlof in geval van huiselijk geweld om een inclusievere en veiligere werkomgeving te creëren voor collega's die het slachtoffer zijn van fysiek, seksueel of psychologisch geweld en misbruik. Dit beleid maakt het onze mensen makkelijker om dat vertrouwelijk te melden en binnen of buiten de werkplek hulp te zoeken indien ze huiselijk geweld ervaren of ervan herstellen.

Het is de bedoeling collega's te helpen om hun job veilig te blijven uitvoeren en in hun carrière vooruit te komen door, waar mogelijk, steun te beiden zoals tijdelijke aanpassingen aan de werktaken, flexibele werkuren, betaald verlof, doorverwijzing naar een specialist en counseling.

De betrokkenheid in stand houden

Om een ownership-cultuur te stimuleren en de personeelstevredenheid te vergroten, leggen we sterk de nadruk op betrokkenheid. Elk jaar houden we enquêtes om de betrokkenheid te meten en verbeterpunten te identificeren. De tevredenheid van onze medewerkers en hun gevoel van trots om bij AB InBev te werken, bleven sterk in 2020. We melden met trots dat we een stijging met 3 procentpunten (pp) ten opzichte van 2019 zagen in onze Personeelsbetrokkenheidsindex. Het is bemoedigend een stijging te zien in alle vier de dimensies van onze Wereldwijde Personeelsbetrokkenheidsindex: tevredenheid (+1pp), trots (+1pp), engagement (+4pp) en belangenbehartiging (+4pp). Voor het tweede jaar op rij is AB InBev door Willis Towers Watson aangeduid als een Hoogpresterende Organisatie omdat we zowel uitstekende financiële prestaties als een uitzonderlijke personeelsbetrokkenheid hebben getoond.

Onze Mensen – Veiligheid op de Werkplek

Onze ambitie

Een veiligheidscultuur in heel onze waardeketen verankeren

Onze aanpak

De gezondheid en veiligheid van onze collega's is steeds onze topprioriteit. We stellen alles in het werk om aan hoge normen op het vlak van veiligheid en gezondheid te voldoen in onze kantoren, brouwerijen, installaties en heel onze waardeketen. Dit jaar waren de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers een topprioriteit tijdens de pandemie. We hebben voorzorgsmaatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat werkomgevingen voldoen aan of beter zijn dan de richtlijnen van de Wereldgezondheidsorganisatie en lokale overheden. We evalueerden beste praktijken en stelden protocollen op rond persoonlijke beschermingsmiddelen, testen, sociale afstand, temperatuurcontroles en reinigingsvereisten, en gaven de aanpak door aan onze zones.

We engageren ons voor een veilige terugkeer naar de werkplek

Bij het uitbreken van de pandemie creëerden we een Global Return to Workplace-team dat in alle zones actief was om een veilige en doeltreffende heropening van onze kantoren, brouwerijen, distributiecentra en andere installaties mogelijk te maken, waarbij we trouw bleven aan ons engagement om onze mensen op de eerste plaats te zetten.

We hebben wereldwijde richtlijnen opgesteld voor de terugkeer naar de werkplek, met inachtneming van het advies van lokale overheden en gezondheidsdiensten, waarbij het aantal medewerkers op elke locatie beperkt wordt en we opleiding voorzien om de veiligheidsprocedures ter plaatse op te volgen.

We erkennen dat de pandemie in 2020 op verschillende wijzen een impact had op ons personeel en dat onze mensen verschillende noden en zorgen hadden. Daarom hebben we waar mogelijk flexibele werkopties ingevoerd als antwoord op de veranderende en gevarieerde plaatselijke omstandigheden.

Onze teams werkten wereldwijd nauw samen om ons personeel te ondersteunen bij de terugkeer naar de werkplek. Medewerkers kregen een kennisgevingsperiode om zich voor te bereiden op hun terugkeer naar de werkplek via een geleidelijke en stapsgewijze aanpak. Iedere locatie ondernam specifieke acties, met inbegrip van veiligheidsmaatregelen, signalisatie voor sociale afstand, handreinigingsmiddelen en toegang tot PBM's zoals mondklappers en tests. Naarmate de situatie blijft evolueren, blijven we ons engageren voor een veilig en flexibel plan om terug te keren naar de werkplek.

We blijven bouwen aan een veiligheidscultuur

Ondanks de uitdagingen van COVID-19 bleven we gefocust op andere veiligheidsprioriteiten zoals een wereldwijd programma voor elektrische veiligheid evenals programma's ter preventie van geweld en voor verkeersveiligheid. We schakelden over van fysieke opleidingsessies en bezoeken ter plaatse naar virtuele bezoeken en controles om onze zonale en wereldwijde veiligheidsteams te blijven ondersteunen.

We rolden technologische pilootprojecten uit om de veiligheid van onze mensen te helpen bewaren, bijvoorbeeld een systeem ter preventie van botsingen tussen vorkheftrucks en voetgangers en telemetrie op onze vrachtwagens. We maakten gebruik van Artificiële Intelligentie om veiligheid in onze brouwerijen en magazijnen te verhogen. Door de bestaande infrastructuur van onze installaties, waaronder camera's, te benutten, gebruikten we intelligente elektronica om bewustwording te creëren rond veiligheidsrisico's.

De verkeersveiligheid verbeteren voor onze medewerkers & gemeenschappen

Aangezien onze omvangrijke vloot en talrijke medewerkers en hun gezinnen wereldwijd de weg opgaan, blijft verkeersveiligheid een prioriteit voor ons bedrijf. We zijn er meer dan ooit van overtuigd dat onze onderneming een unieke opportuniteit heeft om de verkeersveiligheid te verbeteren en een aanzienlijke positieve impact te hebben op onze gemeenschappen. We delen de ambitie van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties om het aantal doden en gewonden ten gevolge van verkeersongevallen tegen 2030 met 50% te verminderen. Te dien einde hernieuwden we in januari 2020 ons partnerschap met het United Nations Institute for Training and Research (UNITAR). Zie pagina 59 voor meer informatie over ons werk met UNITAR.

“De COVID-19-pandemie heeft mij duidelijk gemaakt dat AB InBev haar mensen echt als het fundament van de onderneming beschouwt. De beschikbaarheid van PBM's en hoe de onderneming ervoor zorgde dat iedere medewerker en bezoeker zich aan de COVID-19-veiligheidsprotocollen hielden, strekken tot aanbeveling.”

Solomon Kru Agyeman, Distribution Controller, Business Unit West-Afrika

“We geven nooit toe op veiligheid; de veiligheid van onze medewerkers is altijd een prioriteit bij alle functies. Deze oplossing kan worden opgeschaald en ons helpen wereldwijde veiligheidsproducten te creëren om algemene kwesties in alle zones aan te pakken.”

Santiago Duarte, VP Global Solutions Tech Supply & Logistics

“[De app] dient als substantiële bijdrage tot het realiseren van ons gezamenlijke doel om steden veilig, veerkrachtig en duurzaam te maken. Agenda 2030 herinnert ons aan de dringende noodzaak om iedereen toegang te verlenen tot veilige, betaalbare, toegankelijke en duurzame transportsystemen en de verkeersveiligheid te verbeteren, met bijzondere aandacht voor de noden van mensen in kwetsbare situaties, vrouwen, kinderen, personen met een handicap en ouderen (SDG 11.2).”

Dr. Deisi Kusztra, lid van de Board of Trustees van UNITAR en Voorzitter of de World Family Organization

Evaluatie van onze parameters

Dit jaar we zagen we een daling van het aantal ongevallen met werkverlet (LTI's) met 47%. Die wijzigingen zijn toe te schrijven aan onze continue focus op de uitrol van veiligheidsinitiatieven en de impact van COVID-19 in bepaalde landen. We zetten onze programma's ter preventie van ernstige letsels en dodelijke slachtoffers voort en hebben de mijlpaal bereikt van één jaar zonder dodelijke slachtoffers binnen onze vestigingen. Jammer genoeg verloren 7 medewerkers het leven ten gevolge van een arbeidsongeval, waarvan 4 ten gevolge van een verkeersongeval en 3 ten gevolge van willekeurige criminele daden tegen medewerkers tijdens de uitvoering van hun werk buiten onze vestigingen. Met het oog op 2021 en daarna zullen we ons engagement voortzetten om ernstige letsels en dodelijke slachtoffers te vermijden.

	2020	2019
Ongevallen met werkverlet (Lost-Time Injuries - LTI's)		
Supply-medewerkers	68 ^(A)	98 ^(A)
Tier2 / verkoopmedewerkers	125 ^(A)	208 ^(A)
Aannemers (alle)	110	262
Totaal aantal registreerbare ongevallen (TRI's)		
Supply-medewerkers (eigen)	259 ^(A)	315 ^(A)
Tier2 / verkoopmedewerkers	729	1,177
Dodelijke slachtoffers*		
Supply-medewerkers	0 ^(A)	1 ^(A)
Tier2 / verkoopmedewerkers	4 ^(A)	1 ^(A)
Aannemers (alle)	3 ^(A)	5 ^(A)

^(A) Nagekeken parameter (zie het Extern Assurancerapport op pagina 68)

* Conform de rapportagedefinities van AB InBev wordt voor het aantal dodelijke slachtoffers geen rekening gehouden met sterfgevallen tijdens het woon-werkverkeer of sterfgevallen binnen de gemeenschap. De tabel omvat evenmin de verkeersdoden bij onderaannemers die volledig onder het toezicht van de firma / het bedrijf vallen waarmee een contract werd gesloten.

- Ongevallen met werkverlet (LTI's) : Arbeidsongeval ten gevolge waarvan een medewerker meer dan één dag afwezig is van het werk.
- Totaal aantal registreerbare ongevallen: LTI's + arbeidsongevallen met aangepast werkrooster + arbeidsongevallen met medische verzorging.
- Supply-medewerkers: Medewerkers van brouwerijen en productiefaciliteiten, inclusief logistieke medewerkers van het eerste niveau.
- Tier-2 medewerkers / verkoopmedewerkers: Logistieke medewerkers van het tweede niveau, verkoopmedewerkers en bedrijfsmedewerkers op zonaal en wereldwijd niveau.
- Sterfgevallen tijdens het woon-werkverkeer: Incidenten waarbij medewerkers op weg naar of van het werk komen te overlijden.
- Sterfgevallen binnen de gemeenschap: Incidenten waarbij mensen die geen deel uitmaken van onze operaties komen te overlijden tijdens het uitvoeren van onze professionele activiteiten buiten onze vestigingen.

Onze waardeketen – Mensenrechten doorheen onze waardeketen

Onze ambitie

Respect voor de mensenrechten in onze activiteiten en doorheen onze waardeketen.

Onze aanpak

We zijn ervan overtuigd dat respect voor de mensenrechten essentieel is voor de creatie van gezonde, welvarende gemeenschappen zoals vermeld in de VN-richtsnoeren voor het bedrijfsleven en de mensenrechten.

In 2020 was een “mensen eerst”-aanpak belangrijker dan ooit. Onze teams werkten samen met kleine landbouwers en afvalinzamelaars om bewustwording te creëren rond COVID-19 en ontsmettende handgel, voorzieningen voor het wassen van de handen en voedselpakketten te voorzien.

Onze inspanningen op het vlak van mensenrechten in de landbouw versterken

We werken met ruim 20,000 landbouwers rechtstreeks samen om onze inspanningen in de landbouw aan te passen en te versterken. We gingen in zee met Sustainable Food Lab om een kader te creëren dat ons inzicht moet verschaffen in de noden van onze landbouwers en de impact van onze programma's. We baseren ons samen met andere NGO-partners zoals CARE op dat kader om beter tegemoet te komen aan de noden van onze talrijke door vrouwen geleide landbouwbedrijven.

In Brazilië zetten we onze inspanningen verder om inzicht te krijgen in onze suikertoeleveringsketen via de lancering van een virtueel evaluatiemodel met twee fabrieken. We namen ook deel aan een onderzoeksproject met Partner Africa en &Wider om de impact op de mensenrechten van arbeiders in Afrikaanse toeleveringsketens te begrijpen.

In Noord-Amerika focusten we op de veiligheid van mensen op boerderijen, waarbij we checklists en opleidingsmateriaal in verband met veiligheid opstelden en lokale partnerschappen aangingen. In India gingen onze teams een partnerschap aan met een vormingsorganisatie om opleidingen in verband met veiligheid op boerderijen en programma's voor vrouwenemancipatie te voorzien.

Onze circulaire-verpakkingspartners ondersteunen

Om onze informele afvalinzamelaars rechtstreeks te ondersteunen, lanceerden we meerdere gemeenschapsinitiatieven waaronder Manja Pamodzi in Zambia, dat de hoeveelheid verpakkingsafval na consumptie vermindert en de volksgezondheid en hygiëne ten goede komt, en het Return Home Project in Colombia.

We werken met Oxfam GB samen om een kader voor sociale impact te scheppen voor onze circulaire-verpakkingsprogramma's gericht op informele afvalinzamelaars en kleine bedrijven om een beter inzicht te krijgen in hun noden en uitdagingen.

Aankooppraktijken verbeteren voor onze leveranciers

Sinds 2017 verbeteren we onze betaalprocessen. In Afrika ontwikkelden onze teams bijvoorbeeld een nieuw chatbot-platform met de naam MOYO, wat “hart” betekent in het Swahili en waaruit blijkt dat we onze leveranciers als het hart van onze onderneming beschouwen. MOYO maakt het voor leveranciers gemakkelijker om onze systemen te gebruiken en vergroot het inzicht in onze processen. Onze teams in China en Latijns-Amerika hebben ook tools ontwikkeld om onze leveranciers beter te ondersteunen.

Een niet-aflatend engagement om de mensenrechten te respecteren

We pasten onze functieoverschrijdende due diligence-aanpak op het vlak van mensenrechten voor het eerst toe in India in 2019. In 2020 kregen we de kans om de aanpak te verbeteren en de uitrol ervan uit te breiden, waardoor we het engagement voor de regio en de governance in verband met actieplanning versterken.

Daarnaast grepen we de opportuniteit van telewerk in 2020 aan om over te schakelen op een virtueel model, dat we in Nigeria en Oeganda testten. We zijn van mening dat de transitie naar een virtueel model de betrokkenheid in de verschillende teams vergroot en onze due diligence-inspanningen op het vlak van mensenrechten in al onze activiteiten zal versnellen.

Partnerschappen met deskundigen aangaan om onze impact te vergroten

We sloten ons aan bij het Shift Business Learning Program, waarbij ondernemingen uit een brede waaier van sectoren beste praktijken uitwisselen. We werkten ook met Landesa samen om onze due diligence-aanpak op het vlak van landrechten uit te rollen voor hernieuwbare-energieprojecten. We zijn sinds lang een lid van AIM-Progress, een wereldwijd forum dat gericht is op het mogelijk maken en promoten van verantwoorde aankooppraktijken, en een stichtend lid van het Centre for Sports and Human Rights.

Daarnaast ontwikkelden we in samenwerking met het Wereld Economisch Forum, de Internationale Werkgeversorganisatie (IOE) en Labyrinth Training een gratis interactief opleidingsprogramma om bewustwording te creëren rond mensenrechtenkwesties in waardeketens.

Onze waardeketen – Ondernemerschap

Onze ambitie

Kleine bedrijven en ondernemers doorheen onze waardeketen helpen zich te ontplooiën en zo hun succes te verzekeren.

Onze aanpak

Via onze distributieketen smeden we dagelijks banden met miljoenen retailklanten, die onmisbaar zijn voor ons bedrijf als een belangrijk punt van contact met onze consumenten. Dergelijke kleine bedrijven en ondernemers spelen een sleutelrol in de economische ontwikkeling en vormen een belangrijke bron van inkomsten en levensonderhoud voor hun lokale gemeenschappen. Om die gemeenschappen overal ter wereld te helpen ondersteunen, trachten we via meerdere initiatieven ondersteuning te bieden aan retailers, kleinhandelaars, leveranciers en recyclagebedrijven doorheen onze waardeketen.

Klanten en kleinhandelaars helpen om de uitdagingen van de lockdown te overwinnen

In het licht van de wijdverbreide lockdowns ondersteunden we onze bar-, café-, restaurant- en kleine retailklanten via een verscheidenheid aan initiatieven. We boden e-commerceplatformen aan, waaronder “Save Pub Life” in Europa, “Open for Takeout” van Bud Light in de VS en Tienda Cerca in Midden-Amerika. Onze programma's hielpen onze kleinhandelspartners er weer bovenop in meer dan 20 landen in totaal.

Onze landbouwers helpen zich te ontwikkelen via technologie

Om onze landbouwers in onze waardeketen te beschermen en te helpen zich te ontwikkelen, maken we gebruik van BanQu, een lid van onze 100+ Accelerator en 's werelds eerste blockchainplatform zonder cryptogeld. BanQu geeft landbouwers een economische identiteit door hun aankoop- en verkoopgegevens te registreren en digitale betalingen mogelijk te maken en zo het risico van contante transacties te verminderen. In 2020 breidden we de capaciteiten van BanQu in Oeganda en Zambia uit door middel van connecties met lokale banken en betaalsystemen, en stelden we de BanQu-technologie voor aan kleine boeren in Brazilië en Tanzania. We werkten ook samen met OKO, een start-up uit onze tweede 100+ Accelerator-cohort, om een programma te lanceren dat onze landbouwers in Oeganda een verzekering en onmisbare financiële compensatie aanbood nadat de regio door buitensporige regenval was getroffen.

Handelen met integriteit

We engageren ons om de strengste normen van ethisch gedrag en transparantie te promoten en te handhaven. Ze dienen als leidraad voor al wat we doen en als onze fundering om een onderneming te bouwen die zal blijven bestaan. We hebben ethische regels, interne codes en beleidsregels geformuleerd om dat engagement af te dwingen. Onze Bedrijfsgedragscode bevat de ethische normen die alle werknemers wereldwijd dienen na te leven en zorgt voor goed bestuur betreffende interacties met derden. De Code verplicht werknemers om alle wetten na te leven, relevante belangenconflicten mee te delen, te handelen in het belang van de onderneming en in alles wat ze ondernemen eerlijk en ethisch te handelen. De Code beschermt ook de vertrouwelijkheid van informatie, legt beperkingen op voor geschenken en vermaak en stelt regels vast betreffende het passend gebruik van bedrijfsactiva van de onderneming. De Bedrijfsgedragscode omvat het wereldwijde anticorruptie-, mensenrechten-, antipesterijen-, antidiscriminatie- en belangenconflictenbeleid. Het beleid inzake digitale ethiek omvat eveneens ons Data Privacy Compliance-programma.

Lancering van initiatieven ter promotie van onze procedures voor digitale ethiek

Naarmate onze projecten voor digitale transformatie en innovatie vorderingen maken, opteren we voor een actieve aanpak om ervoor te zorgen dat we ons verantwoordelijk gedragen, normen vastleggen en risico's beheren. Onze functieoverschrijdende Ethics & Compliance en Cyber Security praktijkgemeenschap heeft het voortouw genomen bij meerdere initiatieven om risico's in verband met veiligheid en privacy tijdens de pandemie en meer in het algemeen in verband met de digitalisering van de onderneming te beheren. Onze procedures voor digitale ethiek zijn verbeterd om risico's vlot te kunnen identificeren, beheren en op te lossen.

Een evoluerende aanpak

De versnelling van de digitale transformatie brengt aanzienlijke bedrijfsopportuniteiten maar ook nieuwe risico's mee. Om die risico's te verminderen, focussen we op gegevensverwerkingsactiviteiten en garanderen we privacy door ontwerp naarmate we onze werkwijzen verbeteren in speerpunten van onze activiteiten.

Samenwerken om invloed op te bouwen

We sluiten ons aan bij een sterke nalevingsgemeenschap die toezichhouders, internationale organisaties, interne compliance-professionals, dienstverleners en vernieuwers omvat. Dit jaar lanceerden we een aantal succesvolle samenwerkingsprojecten. We werkten bijvoorbeeld samen met Labyrinth Training, het Wereld Economisch Forum (WEF), de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Internationale Werkgeversorganisatie (IOE) om een opleiding te

voorzien op het vlak van nieuwe toeleveringsketenethiek die we gratis ter beschikking stelden van het publiek en die erkenning kreeg van de gemeenschap.

We organiseerden ook een aantal “compliance open-house” sessies voor het publiek en nodigden hoge vertegenwoordigers van toezichthouders in de VS, Panama, Colombia en Ecuador uit om belangrijke compliance-thema's te bespreken. Die sessies stimuleerden de vertrouwensrelatie tussen de bedrijfswereld en de toezichthouders en creëerden opportuniteiten om beste praktijken te delen.

Ons bekroonde compliance-platform BrewRIGHT combineert, standaardiseert en visualiseert meerdere bedrijfssystemen om fraude en corruptie binnen onze activiteiten te identificeren, te detecteren en te voorkomen. Met BrewRIGHT bekleden we een leiderschapspositie in de integratie van data-analyse en machinaal leren in compliance en risicobeheer. We breiden onze innovatie nu uit naar een compliance-consortium. Op de jaarlijkse conferentie van het Wereld Economisch Forum in Davos in 2020 kondigde onze CEO Carlos Brito aan dat we die state-of-the-art compliance-technologie zullen benutten om een Compliance Analytics Consortium (C2C – Compliance to Compliance) te helpen opstarten waar toonaangevende ondernemingen bedrijfsinformatie veilig kunnen uitwisselen om geavanceerde leermodellen te voeden, compliance aan te moedigen en fraude en corruptie te bestrijden.

We gaan een partnerschap aan met toonaangevende technologisch, farmaceutische, juridische en boekhoudkundige partners om een pilootprogramma te ontwerpen waaruit onze baanbrekende technologische capaciteit blijkt om nuttige compliance-modellen aan te leren zonder de onderliggende data te delen.

Inspelen op de uitdagingen die de COVID-19-pandemie meebrengt

In 2020 begeleidde ons Ethics & Compliance-team de wereldwijde en lokale activiteiten bij het ontwerp en de implementatie van talrijke initiatieven als reactie op de pandemie. Om een veilige terugkeer naar de werkplek mogelijk te maken, werkten we binnen de privacyregelgeving om informatie te krijgen van onze medewerkers om het risico op blootstelling aan COVID-19 in te schatten en technologieën te ontwikkelen om potentiële contacten met besmette individuen op te sporen. Naarmate onze teams initiatieven lanceerden waardoor het publiek restaurants en bars kon steunen via websites en apps, ontwikkelden we toolkits voor elke lokale website om de nodige privacy- en compliance-informatie te verschaffen.

Onze successen vieren

We zijn trots op de prijzen en erkenning die ons Ethics & Compliance-team in 2020 kreeg:

- Ons Legal-team won een 'Financial Times Innovative Lawyers'-award voor opmerkelijke innovatie.
- Matt Galvin, Global VP Ethics & Compliance, kreeg erkenning als “Compliance-innovator van het jaar” door Compliance Week, werd vermeld als “2020 Innovation Award Winner” in The New York Law Journal en mocht AB InBev in de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) vertegenwoordigen als Vicevoorzitter van het Anticorruptiecomité.
- Rodrigo Cunha, Global Director Digital Ethics, werd in April genomineerd voor “40 under 40” van Global Investigations Review — een lijst van vooraanstaande jonge onderzoeksspecialisten van overal ter wereld.
- Ons Data Privacy Compliance-programma stond op de shortlist van de “Excellence in Compliance Awards”.

“Ons geavanceerde platform BrewRIGHT benut gegevensanalyse, artificiële intelligentie en de inzichten van ons Ethics & Compliance-team.”

Katherine Barrett, General Counsel

“Ondanks de afstand [tijdens de pandemie] staan we dicht bij het bedrijf om te voldoen aan onze behoeften en aan die van de consumenten, door het concept van veerkracht waar te maken.”

Jaime Munoz, Compliance Director, zone Midden-Amerika

Onafhankelijk Assurance Rapport met een beperkte mate van zekerheid

Aan de lezers van de niet-financiële verklaring sectie van het Statutaire Jaarverslag 2020 van Anheuser-Busch InBev

Inleiding

Wij kregen de opdracht om een opinie met een beperkte mate van zekerheid te verstrekken met betrekking tot de volgende informatie opgenomen in het Jaarverslag 2020 (hierna 'de Geselecteerde Informatie') van Anheuser-Busch InBev SA/NV (hierna 'AB InBev'), gevestigd in Leuven, België:

- Waterverbruik per Geproduceerde Hectoliter en Totaal Waterverbruik (bladzijde 48)
- Totale Hoeveelheid Aangekochte Energie en Hoeveelheid Aangekochte Energie per Geproduceerde Hectoliter (bladzijde 48)
- Percentage Aangekochte Elektriciteit afkomstig van Hernieuwbare Bronnen - Operationeel (bladzijde 48)
- Percentage Aangekochte Elektriciteit afkomstig van Hernieuwbare Bronnen – Gecontracteerd (bladzijde 48)
- Totale Hoeveelheid Directe en Indirecte Broeikasgasemissies (Categorie 1 en 2) en Totale Hoeveelheid Directe en Indirecte Categorie 1 en 2) Broeikasgasemissies per Geproduceerde Hectoliter (bladzijde 48)
- Totale Hoeveelheid Broeikasgasemissies (Categorie 1, 2 en 3) en Totale Hoeveelheid Broeikasgasemissies (Categorie 1, 2 en 3) per Geproduceerde Hectoliter (bladzijde 48)
- Percentage Herbruikbare Primaire Verpakkingen (bladzijde 48)
- Percentage Gerecycleerd Materiaal in Primaire Verpakkingen (bladzijde 48)
- Ongevallen met Werkverlet (LTI – Lost Time Injuries) – Supply-medewerkers (eigen), Tier 2-medewerkers en Verkoopmedewerkers (bladzijde 64)
- Totaal aantal Geregistreerde Ongevallen (TRI – Total Recordable Injuries) – Supply-medewerkers (eigen) (bladzijde 64)
- Dodelijke Slachtoffers (bladzijde 64)

De informatie die werd nagekeken als onderdeel van onze Assurance opdracht met beperkte mate van zekerheid werd doorheen het Jaarverslag 2020 aangeduid met het symbool **(A)**.

Conclusie

Op basis van de uitgevoerde werkzaamheden en de verkregen controle-informatie is er ons niets gebleken op basis waarvan wij zouden moeten concluderen dat de Geselecteerde Informatie, in alle van materieel belang zijnde opzichten, niet werd opgemaakt in overeenstemming met de van toepassing zijnde criteria zoals uiteengezet in de sectie 'Opzet van het verslag' op bladzijde 44 van het Jaarverslag 2020.

Basis voor onze conclusie

Wij hebben onze controlewerkzaamheden op de Geselecteerde Informatie uitgevoerd in overeenstemming met de *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"*, zoals uitgegeven door de *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*.

Deze controleopdracht is gericht op het bekomen van een beperkte mate van zekerheid. Onze verantwoordelijkheden krachtens deze standaard worden verderop in ons verslag beschreven in de Sectie 'Onze verantwoordelijkheden aangaande de controle van de Geselecteerde Informatie'.

Onze conclusie is gevormd op basis van, en onderworpen aan de gegevens die verder in dit verslag uiteen zijn gezet.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om daarop onze conclusie te baseren.

Draagwijdte van de Groepscontrole

AB InBev is de moedermaatschappij van een groep entiteiten. De Geselecteerde Informatie bevat de geconsolideerde informatie van deze groep van entiteiten zoals uiteengezet in de Sectie 'Opzet van het verslag' op bladzijde 44 van het Jaarverslag 2020.

Onze controlewerkzaamheden op groepsniveau bestonden zowel uit controleprocedures op (geconsolideerd) bedrijfsniveau als op vestigingsniveau. Onze selectie van vestigingen binnen de draagwijdte van deze Groepscontrole is

voornamelijk gebaseerd op de individuele bijdrage van de vestigingseenheid aan de geconsolideerde informatie. Onze selectie van vestigingseenheden hield bovendien rekening met relevante rapporteringsrisico's en geografische spreiding.

Door onze procedures uit te voeren op vestigingsniveau, in combinatie met bijkomende procedures op (geconsolideerd) bedrijfsniveau, hebben wij voldoende en afdoend bewijs bekomen aangaande de door de groep gerapporteerde informatie die als basis voor onze conclusie betreffende de Geselecteerde Informatie kan dienen.

Verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur aangaande de Geselecteerde Informatie

De Raad van Bestuur van AB InBev is verantwoordelijk voor het opstellen van de Geselecteerde Informatie conform de van toepassing zijnde rapporteringscriteria zoals beschreven in de sectie 'Opzet van het verslag' op bladzijde 44 van het Jaarverslag 2020, inclusief de identificatie van de belanghebbenden en de definitie van materiële aspecten. De keuzes gemaakt door de Raad van Bestuur van AB InBev met betrekking tot de draagwijdte van de informatie opgenomen in het Jaarverslag 2020 en het rapporteringsbeleid worden samengevat in de sectie 'Opzet van het verslag' op bladzijde 44 van het Jaarverslag 2020.

De Raad van Bestuur is eveneens verantwoordelijk voor de interne beheersing zoals zij die noodzakelijk acht om het opstellen van de Geselecteerde Informatie mogelijk te maken die geen afwijking van materieel belang bevat die het gevolg is van fraude of fouten.

Onze verantwoordelijkheden aangaande de controle van de Geselecteerde Informatie

Onze verantwoordelijkheid bestaat erin een controleopdracht met beperkte mate van zekerheid uit te voeren en een conclusie te formuleren gebaseerd op de uitgevoerde werkzaamheden met betrekking tot de Geselecteerde Informatie. Wij hebben onze procedures uitgevoerd in overeenstemming met de *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* zoals uitgevaardigd door de *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Deze standaard vereist dat wij onze werkzaamheden zodanig plannen en uitvoeren opdat een beperkte mate van zekerheid wordt verkregen dat de Geselecteerde Informatie vrij zou zijn van afwijkingen van materieel belang.

De werkzaamheden die bij een controleopdracht met een beperkte mate van zekerheid worden uitgevoerd, zijn erop gericht de aannemelijkheid van de informatie vast te stellen en zijn minder diepgaand dan deze uitgevoerd voor het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid. Het niveau van zekerheid dat wordt verkregen bij een controleopdracht met beperkte mate van zekerheid is bijgevolg aanzienlijk lager dan bij een controleopdracht met een redelijke mate van zekerheid.

Onjuistheden kunnen ontstaan als gevolg van fraude of van fouten en worden als materieel beschouwd wanneer er redelijkerwijze verwacht kan worden dat ze, individueel of gezamenlijk, de beslissingen van gebruikers, genomen op basis van de Geselecteerde Informatie, beïnvloeden. Het materialiteitsniveau beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van de impact van de geïdentificeerde onjuistheden op onze besluitvorming.

Wij passen de *International Standard on Quality Control 1* toe en handhaven dienovereenkomstig een algemene regeling inzake kwaliteitsbeheersing, met inbegrip van gedocumenteerde beleidslijnen en procedures met betrekking tot het naleven van de deontologische voorschriften, professionele standaarden en de van toepassing zijnde door wet- of regelgeving gestelde vereisten.

Wij hebben de onafhankelijkheids- en overige deontologische voorschriften van de *International Code of Ethics for Professional Accountants* van de *International Ethics Standards Board for Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) nageleefd, die gebaseerd zijn op de fundamentele beginselen van integriteit, objectiviteit, vakbekwaamheid, zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en professionaliteit.

Wij hebben professionele oordeelsvorming toegepast en hebben een professioneel-kritische instelling gehandhaafd gedurende de controle, dit in overeenstemming met de *International Standard on Assurance Engagements - (ISAE) 3000*, alsmede de deontologische - en onafhankelijkheidsvereisten.

Uitgevoerde werkzaamheden

Onze controleopdracht met beperkte mate van zekerheid over de Geselecteerde Informatie bestaat erin navraag te doen over de Geselecteerde Informatie, voornamelijk bij de personen verantwoordelijk voor het opstellen van de Geselecteerde Informatie, en waar nodig het uitvoeren van analytische en andere procedures voor het verkrijgen van bewijsstukken. Deze procedures hielden onder meer in:

- Het identificeren van domeinen van de Geselecteerde Informatie waar afwijkingen van materieel belang te verwachten zijn, het ontwerpen en uitvoeren van controlewerkzaamheden gericht op het bekomen van een beperkte

mate van zekerheid hieromtrent, alsook het bekomen van bewijsmateriaal dat toereikend en geschikt is om als basis te dienen voor onze conclusie;

- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor onze controleopdracht met beperkte mate van zekerheid met als doel controlewerkzaamheden op te zetten die in de gegeven omstandigheden geschikt zijn maar die niet zijn gericht op het geven van een oordeel over de effectiviteit van de interne beheersing van de vennootschap;
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte rapporteringscriteria en hun consistente toepassing, inclusief de redelijkheid van de door de directie gemaakte schattingen en van de daarop betrekking hebbende toelichtingen met betrekking tot de Geselecteerde Informatie;
- Het interviewen van relevante personen verantwoordelijk voor het opstellen van de Geselecteerde Informatie, voor het uitvoeren van de interne controleprocedures hierop alsmede het consolideren van deze Geselecteerde Informatie in het Jaarverslag 2020;
- Het virtueel bezoeken van zeven productievervestigingen in Zuid-Afrika, Brazilië, China, het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten van Amerika (twee vestigingen) en Mexico, gericht op de validatie van de brongegevens en de evaluatie van het ontwerp en de uitvoering van interne controle- en validatieprocedures;
- De evaluatie van relevante interne en externe documentatie, op een beperkte testbasis, om de betrouwbaarheid van de Geselecteerde Informatie te bepalen;
- Voorafgaande en finale analytische controlewerkzaamheden om ons begrip van de tendensen in de Geselecteerde Informatie, zowel op vestigingsniveau als op bedrijfsniveau te bevestigen.

Antwerpen, 18 maart 2021

KPMG Bedrijfsrevisoren - Réviseurs d'Entreprises

Mike Boonen

Vennoot