

Openbaarmakingen van de beloningen op 31 december 2010

Invesco International Holdings Limited is een dochteronderneming van Invesco UK Limited en is de moedermaatschappij van de gereglementeerde entiteiten met rechtspersoonlijkheid die vallen onder de regels inzake kapitaalvereisten in de regio Continentaal Europa.

Invesco Ltd. is de uiteindelijke moedermaatschappij van Invesco UK Limited en Invesco International Holdings Limited. Invesco Ltd. is genoteerd op de New York Stock Exchange en is als onderneming gedomicilieerd in Bermuda.

De hierna vermelde openbaarmakingen zijn in overeenstemming met Richtlijn (21) CRD III en Bijlage XII, Deel 2 Richtlijn 2006/48/EG.

Overeenkomstig de Richtlijnen inzake beloningsbeleid en beloningspraktijken van het Committee of European Banking Supervisors heeft Invesco bij de toepassing van deze vereisten van openbaarmaking haar grootte, interne organisatie en de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten in aanmerking genomen.

Informatie over de samenstelling van de Beloningscommissie van Invesco Ltd.

De Beloningcommissie van Invesco Ltd. heeft als voorzitter Sir John Banham en als leden de heren Adams, Johnson, Kessler en Lawrence evenals mw. Wood. Ingevolge de statuten:

- omvat de commissie minstens drie leden uit de Raad van Bestuur, van wie ieder "onafhankelijk" is van de onderneming
- worden de leden benoemd en afgezet door de Raad van Bestuur
- moet de commissie minstens eens per kwartaal bijeenkomen
- heeft de commissie, wanneer zij dit nodig acht om haar plichten te vervullen, het recht om op kosten van de onderneming onafhankelijke adviseurs in de arm te nemen, met inbegrip van een beloningsadviesbureau.

Informatie over het mandaat van de Beloningscommissie van Invesco Ltd.

Het handvest van de commissie is beschikbaar op de website van de onderneming. Het handvest zet de verantwoordelijkheden van de commissie uiteen. Deze omvatten o.a.

- het beoordelen van en doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over de bepalende beloningsfilosofie van het bedrijf
- het toezicht houden op het beheer van de aandelengerelateerde en andere financiële stimuleringsregelingen van de onderneming; en
- het goedkeuren van de jaarlijkse beloningspools.

Externe adviseurs

Ieder jaar geeft de commissie een externe beloningsadviseur opdracht om de beloningsregeling en beloningspraktijken van de onderneming ten aanzien van leidinggevendenden te analyseren en hierover advies uit te brengen. De aard en omvang van de opdracht van de adviseur wordt bepaald door de commissie. Over het algemeen verschaft de externe adviseur een objectieve beoordeling van de beloning van leidinggevendenden,

waaronder de concurrentiepositie van het basissalaris op de markt, de cash bonus en de beloning in aandelen. De externe adviseur wordt gevraagd om de beloningspraktijken van vergelijkbare beursgenoteerde vermogensbeheerders te vergelijken en beoordelen. Momenteel heeft de commissie Johnson Associates, Inc. ("Johnson Associates") als externe adviseur met deze beoordeling belast.

In het kader van haar opdracht van de commissie verleent Johnson Associates geen andere diensten aan de onderneming, tenzij de commissie dergelijke diensten heeft goedgekeurd.

Informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het beloningsbeleid:

Als vermogensbeheerder wordt onze activiteit gestuurd door intellectueel kapitaal. Een van onze belangrijkste activa is de gemeenschappelijke kennis, ervaring en inspanningen van onze werknemers. We rivaliseren om professioneel talent met een groot aantal bedrijven voor financiële dienstverlening. Om onze strategische prioriteiten voor de lange termijn te bereiken is het essentieel dat we talentvolle professionals kunnen aantrekken, vasthouden en motiveren, die deze prioriteiten toegewijd zijn en die tegelijkertijd hun eigen incentives op één lijn brengen met de belangen van onze klanten en aandeelhouders.

We ontwerpen, structureren en implementeren onze beloningsregelingen op ieder niveau zodat deze aansluiten op onze strategische prioriteiten voor de lange termijn. Deze zijn erop gericht:

- op de lange termijn sterke beleggingsresultaten te bereiken voor onze klanten;
- onze beleggingscompetenties overal ter wereld aan te bieden om aan de behoeften van onze klanten te voldoen;
- de kracht van ons wereldwijde bedrijfsplatform te versterken door onze bedrijfsprocessen en -procedures continu te verbeteren en door de ondersteunende organisaties van ons bedrijf wereldwijd steeds verder te integreren; en
- het voortbestaan van een high-performance organisatie te verzekeren door te streven naar versterkte transparantie, verantwoordelijkheid en tenuitvoerlegging op alle niveaus

Ter ondersteuning van onze strategische prioriteiten voor de lange termijn hebben we onze beloningsregelingen gestructureerd om onderstaande doelen te bereiken:

- het op één lijn brengen van individuele incentive beloningen met het succes van klanten en aandeelhouders;
- het bieden van concurrerende, op prestatie gebaseerde beloning, gekoppeld aan strategische en financiële resultaten;
- het nauw verbinden van beloningen aan strategische en financiële resultaten op ieder niveau van onze onderneming;
- het versterken van een meritocratie door grote presteerders onderscheidend te belonen; en
- het herkennen en vasthouden van toptalent door te zorgen voor de juiste mix van beloning in cash en in aandelen op termijn.

Daarnaast streven we ernaar om de "één onderneming" visie te versterken door ervoor te zorgen dat onze beloningsprogramma's in de hele onderneming overeenkomstig functioneren.

De beloningscommissie is ervan overtuigd dat naarmate de beloning van een persoon stijgt, het percentage van die beloning dat hij ontvangt in de vorm van aandelen dient toe te nemen. Naarmate werknemers

opklimmen tot hogere rangen in de onderneming, neemt hun vermogen om onze resultaten te beïnvloeden over het algemeen toe en dienovereenkomstig wordt onze behoefte om deze werknemers te houden groter. Daarom is één van de doelen van onze beloningsregelingen het motiveren van deze werknemers om gedurende lange en productieve carrières in de onderneming de maatregelen die cruciaal zijn voor onze financiële resultaten te maximaliseren en onze globale strategische doelen te bereiken.

Geïdentificeerde personeelsleden

De volgende groepen werknemers zijn geïdentificeerd als degene die voldoen aan de criteria voor Geïdentificeerde personeelsleden:

- Hogere leidinggevenden in de Invesco International Holdings Limited organisatie van wie de dagelijkse taken een aanzienlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de onderneming
- Werknemers die verantwoordelijk zijn voor belangrijke bedrijfsonderdelen van wie de dagelijkse taken een wezenlijke impact kunnen hebben op het risicoprofiel van de onderneming
- Werknemers die verantwoordelijk zijn voor controlefuncties van wie de dagelijkse taken een wezenlijke impact kunnen hebben op het risicoprofiel van de onderneming.

Verband tussen loon en prestatie

De beloningscommissie stelt haar beloningsbeslissingen naar goedgevoelden vast, zonder haar besluiten te verbinden aan specifiek geformuleerde prestatiedoelen, formules of aanpassingscoëfficiënten. Het bereiken van een bepaald financieel of individueel doel resulteert niet automatisch in een bepaald niveau van beloning. De commissie is ervan overtuigd dat een flexibele benadering bij het op één lijn brengen van de belangen van leidinggevenden en aandeelhouders, waarbij rekening wordt gehouden met kwalitatieve beoordelingen in verband met de langetermijnstrategie van de onderneming, effectiever is dan zuiver formulaire criteria.

De commissie onderzoekt diverse financiële maatregelen, waaronder pre-cash bonus bedrijfswinst, netto inkomsten, aangepaste bedrijfswinst, activa onder beheer en aangepaste inkomsten per aandeel, evenals niet kwantitatieve maatregelen zoals de voortgang van de onderneming naar het bereiken van haar strategische doelen voor de korte en lange termijn, in verband met het bepalen van de grootte van de jaarlijkse beloningpools.

Op individueel niveau worden de prestaties gemeten met het Invesco Performance Management Process (IPMP), een ondernemingsbreed, online prestatietmetingsproces dat is ontwikkeld om:

- het op één lijn brengen van de inspanningen van de individuele werknemer met de missie, principes en doelstellingen van onze onderneming te bevorderen
- de feedback te verschaffen die nodig is voor de groei en ontwikkeling van de werknemer en
- ons vermogen om prestatie te beoordelen en herkennen te verbeteren.

Het IPMP garandeert dat de prestaties van alle werknemers overeenkomstig beoordeeld worden ongeacht hun locatie of functie en het bestaat uit drie hoofdonderdelen:

- beoordeling van de doelen die zijn overeengekomen tussen de manager en de werknemer
- beoordeling ten opzichte van één enkele, globale reeks competenties gebaseerd op de bedrijfsprincipes van Invesco. Het Invesco Core Competency Framework berust op deze vijf bedrijfsprincipes door de nadruk te leggen op de voornaamste gedragingen die ertoe bijdragen deze

te bereiken. Daarnaast omvat het kader zeven leiderschapscompetenties om de prestaties van onze mensenmanagers te helpen evalueren

- Een zelfevaluatie door de werknemer die hem in staat stelt commentaar te geven op zijn eigen prestaties, voordat de managers hun evaluatie voltooien

Componenten van de beloning

Onderstaande tabel beschrijft elke component van onze beloningsregeling voor werknemers evenals het doel ervan en de onderscheidende kenmerken:

Beloningscomponent	Vast/Variabel/Voordelen	Doel	Bijkomende kenmerken
Basissalaris	Vast	<ul style="list-style-type: none"> • Gepaste beloning verschaffen voor de dagelijkse uitvoering van de functietaken 	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel vastgesteld op basis van de ervaring, plichten en omvang van de verantwoordelijkheden van iedere persoon • Jaarlijks herzien en verhoogd, wanneer het budget dit toelaat en wanneer de marktpositionering niet reeds op één lijn ligt met de individuele prestaties • In hogere rangen is het gewoonlijk minder waarschijnlijk om een verhoging te krijgen
Jaarlijkse cash bonus	Variabel	<ul style="list-style-type: none"> • Personen motiveren en belonen voor hun bijdragen aan de jaarresultaten van het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefinancierd uit een gemeenschappelijke pool van financiële incentives voor het hele bedrijf, die de resultaten weergeeft van het laatste afgesloten jaar
Jaarlijkse toekenning van aandelen op termijn	Variabel	<ul style="list-style-type: none"> • Personen van een hogere rang motiveren en belonen voor hun bijdragen aan de jaarresultaten van het bedrijf • Potentiële toekomstige verdiensten verschaffen en het bewaren van aandelen aanmoedigen door toekenning op termijn • De belangen van de persoon op één lijn brengen met die van onze aandeelhouders door de ontvangen waarde direct te koppelen aan de langere termijn resultaten van het bedrijf - gewoonlijk vier jaar 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefinancierd uit een aandelenpool voor het hele bedrijf en toegepast in het kader van ons Global Equity Incentive Plan • Niet overdraagbaar gedurende de termijn en gewoonlijk verbeurd in geval van vrijwillige opzegging • Normaliter goedgekeurd door de beloningscommissie in januari of februari voor het voorafgaande jaar • Over het algemeen toegekend bij onvrijwillige beëindiging van de baan om andere dan gegronde redenen, inclusief na een overname
Toekenning van aandelen op lange termijn	Variabel	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemers met langetermijnpotentieel erkennen voor toekomstige bijdragen, om de strategische doelen van het bedrijf te bereiken • De belangen van de werknemer op één lijn brengen met die van onze aandeelhouders door de ontvangen waarde direct te koppelen aan de langetermijnresultaten van het bedrijf • Potentiële toekomstige verdiensten verschaffen en het bewaren van aandelen aanmoedigen door toekenning op termijn - gewoonlijk vier jaar 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefinancierd uit een aandelenpool voor het hele bedrijf en toegepast in het kader van het Global Equity Incentive Plan • Gewoonlijk onderworpen aan dezelfde overdrachtbeperkingen en termijncriteria als de (hierboven beschreven) jaarlijkse toekenning van aandelen op termijn • Normaliter goedgekeurd door de Beloningscommissie in januari en februari voor het voorafgaande jaar • Soms toegekend buiten onze vaste jaarlijkse toekenningsdata in verband met nieuwe indienstnemen, promoties of om essentiële werknemers te binden
Pensioen	Voordeel	<ul style="list-style-type: none"> • Helpt werknemers om voor hun pensioen te sparen 	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemers in Continentaal Europa nemen normaliter deel aan een pensioenregeling • De kenmerken van de regeling variëren per locatie
Andere voordelen	Voordeel	<ul style="list-style-type: none"> • Dekking van ziekte - en levensverzekering en andere voordelen verschaffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle werknemers van Continentaal Europa zijn tot deelname gerechtigd • De voordelen verschillen per locatie

Grondgedachte achter de besluitvorming over beloning

Beslissingen over salarisverhoging houden rekening met marktpositie en prestaties en interne verhogingen in aandelen en salaris worden gebruikt waar de marktpositionering niet reeds aansluit op de prestaties.

Beslissingen over bonussen ondersteunen een meritocratie, waarbij de grootste beloningen worden toegekend aan hen die de hoogste bijdrage leveren. Individuele cash bonussen zijn gebaseerd op verschillende factoren waaronder interne vergelijking van prestaties (zoals de IPMP prestatie), vergelijking met de externe markt en formuleire gedeelten van incentive programma's (voor specifieke groepen werknemers).

Alle werknemers kunnen in overweging worden genomen voor toekenning van lange termijn aandelen, maar managers gebruiken aandelenpools om essentieel talent vast te houden, om diegenen te belonen die de grootste bijdragen leveren in een gegeven jaar en die een groot potentieel hebben om de bedrijfsresultaten in de toekomst te beïnvloeden. Toekenning van aandelen is een beloning voor prestaties op langere termijn en worden daarom toegekend over een periode van meerdere jaren.

Beloning in controlefuncties

Verslagleggingsregels voor controlefuncties zijn gescheiden van de bedrijfseenheden waarop zij toezicht houden. Besluitvorming over de beloning van werknemers in controlefuncties is daarom niet onderworpen aan aanbevelingen van een bedrijfseenheid die onder toezicht staat van deze functies.

Kwantitatieve openbaarmakingen

Globale kwantitatieve informatie over beloning, opgesplitst per bedrijfszone*

* Invesco verstaat onder een 'bedrijfszone' werknemers van een dochteronderneming binnen de moedermaatschappij Invesco International Holdings Limited

	Totaal
Aantal werknemers	368
Totaal Variabele beloning 2010 (EUR)	€6,2m
Totaal Beloning 2010 (EUR)	€44,5m
Variabele Beloning 2010 als percentage van de Totale beloning van 2010	36%

Globale kwantitatieve informatie over beloning opgesplitst in hoger leidinggevend personeel en personeelsleden van wie de handelingen een belangrijke impact hebben op het risicoprofiel van de onderneming**

** Sommige 'Geïdentificeerde personeelsleden' zijn werknemers van entiteiten die niet onder Invesco International Holdings Limited vallen

	Totaal
Aantal werknemers	10
Totaal Variabele Beloning 2010 (EUR)	€7,4m
Totaal beloning 2010 (EUR)	€10,0m
Variabele Beloning 2010 als percentage van de Totale beloning van 2010	74%