



Remuneratierapport

De beloning en de verdere voorwaarden voor aanstelling van iedere directeur worden bepaald door de raad van commissarissen en zijn gebaseerd op het beleid zoals dat door de algemene vergadering van aandeelhouders is vastgesteld. Besluitvorming over materiële onderwerpen vindt altijd in collectief verband plaats en alle leden dragen verantwoordelijkheid voor het geheel.

De bezoldiging kan als volgt worden gespecificeerd:

	<i>K.M.</i>		<i>J.H.F.</i>		<i>J.H. Peterse</i>		<i>H.L. van</i>		<i>Totaal</i>	
	<i>Slippens</i>		<i>Pardoel</i>				<i>Rozendaal</i>			
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Vast salaris	339	335	300	296	300	296	300	296	1.239	1.223
Korte termijn bonus	56	72	49	64	49	64	49	64	203	264
Lange termijn bonus	56	72	49	64	49	64	49	64	203	264
Pensioenpremie	78	71	79	73	79	61	91	84	327	289
Waarde opties	43	0	43	0	43	0	43	0	172	0
Totaal	572	550	520	497	520	485	532	508	2.144	2.040

De korte en lange termijn bonus hebben betrekking op de prestaties in het betreffende jaar. Ze worden uitbetaald in het daaropvolgende jaar. Deze bonussen zijn voor 50% (2009: 50%) afhankelijk van de mate waarin de budgettaire winstdoelstelling wordt gerealiseerd. Indien minder dan 90% wordt gerealiseerd is er geen bonus, terwijl realisatie van de doelstelling tot een korte termijn bonus van 15% (2009: 15%) van het vast salaris leidt. Bij overschrijding van de doelstelling neemt de bonus naar rato van de procentuele overschrijding toe. Voor het jaar 2010 is de andere 50% afhankelijk van het bereiken van voldoende vooruitgang bij de realisatie van het Masterplan Foodretail, het project 'Groot-Amsterdam' en het zogenaamde PLOP-project. De lange termijn bonus is gelijk aan de korte termijn bonus, maar het nettobedrag daarvan moet besteed worden aan de aankoop van aandelen Sligro Food Group, die tenminste vier jaar moeten worden behouden. In het jaar 2010 zijn de bonussen gebaseerd op 55% van het "at-target"-niveau (2009: 72%).

Over het jaar 2011 wordt evenals over het jaar 2010 het realiseren van de budgettaire winstdoelstelling voor de helft in de bonusberekening betrokken. De andere helft wordt gelijk verdeeld over:

- het bereiken van ruime vooruitgang bij de uitvoering van de MVO agenda;
- optimalisatie van de nieuwe BS in Amsterdam, inclusief succesvolle integratie van Inversco in Sligro gericht op realisatie van geprognosticeerde financiële voordelen;
- een succesvolle integratie van Sanders in EMTÉ.

Door in de bezoldiging rekening te houden met zowel de budgettaire winstdoelstelling als ook met concrete, actuele doelstellingen wordt beoogd bij te dragen aan de realisatie van de lange termijn doelstellingen van de Groep.