



## 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:

(x € 1.000)

	<i>K.M. Slippens</i>		<i>J.H.F. Pardoel</i>		<i>J.H. Peterse</i>		<i>H.L. van Rozendaal</i>	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Vast salaris	335	300	296		296	290	296	290
Korte termijn bonus	72	67	64		64	65	64	65
Lange termijnbonus	72	67	64		64	65	64	65
Pensioenpremie	71	61	73		61	61	84	82
Totaal	550	495	497		485	481	508	502

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% (2008 : 100%) 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% (2008 : 30%) van het vast salaris leidt. Bij overschrijding van de doelstelling neemt de bonus naar rato van de procentuele overschrijding toe. Voor het jaar 2009 is de andere 50% afhankelijk van doelstellingen op het gebied van werkkapitaal beheersing en het bereiken van voldoende vooruitgang bij de realisatie van het Masterplan Foodretail. 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 2009 zijn de bonussen gebaseerd op 72% van het "at-target"-niveau (2008 : 75%). De heer J.H.F. Pardoel is per 11 maart 2009 benoemd tot bestuurder.

Over het jaar 2010 wordt evenals over het jaar 2009 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 het Masterplan Foodretail (evenals over 2009);
- het bereiken van ruime vooruitgang bij de uitvoering bij c.q. ingebruikname van de nieuwe BS in Amsterdam, inclusief succesvolle integratie van Inversco in Sligro gericht op realisatie van geprognosticeerde financiële voordelen in 2011 e.v.;
- verdere invoering van het PLOP project, in verschillende varianten, in diverse bedrijfsonderdelen.

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.