

REMUNERATIERAPPORT

Hierna volgt een overzicht van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht. De bezoldiging van de in 2018 werkzame bestuurders van de vennootschap die ten laste van het resultaat is gebracht, bedroeg € 1.956 duizend (2017: € 2.235). De bezoldiging kan als volgt worden gespecificeerd:

x € 1.000	K.M. Slippens		R.W.A.J. van der Sluijs		W.J.P Strijbosch		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Vast salaris	485	476	421	410	421	414	1.327	1.300
Korte termijn bonus	56	111	49	96	49	97	154	304
Lange termijn bonus	56	111	49	96	49	97	154	304
Pensioenpremie en -compensatie	127	105	74	72	90	87	291	264
Waarde opties	0	11	0	11	0	11	0	33
Wettelijke sociale lasten	10	10	10	10	10	10	30	30
Totaal	734	824	603	695	619	716	1.956	2.235

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% (2017: 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% (2017: 15%) van het vast salaris leidt. Bij overschrijding van de doelstelling neemt de bonus naar rato van de procentuele overschrijding toe. Voor het jaar 2018 is de andere 50% van de doelstelling evenredig verdeeld over het realiseren van (i) Visie en uitgewerkte roadmap voor de Supply Chain, gereed voor implementatie op 1 januari 2019, (ii) Uitwerking en invulling van de internationale organisatiestructuur, met alle aandacht voor cultuur, (iii) Heineken integratie op koers in lijn met de business case en (iv) Succesvol afronden van de transactie rond EMTÉ en goede voortgang op de ontvlechting. Deze doelstellingen zijn gericht op lange termijn waarde creatie. 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 ten minste vier jaar moeten worden behouden. Door voor de lange termijn bonus en opties te werken met blokkade termijnen voor tenminste 4 jaar, wordt ook vanuit de beloningsstructuur het lange termijn denken en lange termijn waardecreatie gestimuleerd. Bij de vaststelling van de budgettaire winstdoelstelling en de overige doelstellingen zijn scenarioanalyses met betrekking tot de beloning in overweging genomen. In het jaar 2018 zijn de bonussen gebaseerd op 39% van het 'at-target'-niveau (2017: 78%).

De waarde van de opties betreft het in het jaar toegekende aantal opties vermenigvuldigd met de waarde per optie op basis van de in de jaarrekening onder 5.e vermelde formule. Bij aandelen- en optietransacties zijn voor de verkrijgers regels opgesteld ter voorkoming van misbruik van voorkennis. Bovendien kunnen alleen transacties in aandelen verricht worden gedurende twee weken na publicatie van de jaarcijfers, de halfjaarcijfers en de aandeelhoudersvergadering en voor zover er in die periode geen sprake is van mogelijke voorkennis.

Daarnaast krijgt de Directie een onkostenvergoeding, alsmede een vergoeding voor zakelijk gereden kilometers voor privé gehouden auto's. Omdat deze strekken ter dekking van gemaakte kosten zijn deze niet in bovenstaande opstelling opgenomen, daar zij geen onderdeel vormen van de bezoldiging.

Met ingang van 2017 rapporteren wij over de verhouding tussen de bezoldiging van de statutaire directie en de overige medewerkers van de Groep. Voor deze zogenaamde pay-ratio beoordelen wij de bezoldiging welke bestaat uit vast salaris, bonussen, opties en pensioenen, inclusief de sociale lasten die daarover verschuldigd zijn.

Wij vergelijken de gemiddelde beloning van de drie statutaire bestuurders met de gemiddelde beloning van alle andere medewerkers van Sligro Food Group. Wij kiezen er dus expliciet niet voor om een steekproef te definiëren uit onze medewerkerspopulatie.

In onderstaande tabel is weergegeven hoe wij tot de ratio komen en wat deze is voor de laatste twee jaren:

x € 1.000	Directie (A)		Overige medewerkers (B)		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Gemiddeld aantal FTE	3	3	4.053	6.738	4.056	6.741
Personeelskosten	1.956	2.235	198.748	286.521	200.704	288.756
Gemiddelde bezoldiging	652	745	49	43	49	43
Pay ratio A / B	13,3	17,5				

De afname in de bezoldiging van de directie ten opzichte van vorig jaar wordt veroorzaakt doordat in 2018 een kleiner deel van de bonusdoelstellingen behaald is ten opzichte van 2017. Als gevolg hiervan neemt de pay ratio af.

In verband met de uitstroom van de Foodretail collega's medio 2018 is de berekening voor 2018 gebaseerd op het medewerkersbestand van Foodservice. De gemiddelde bezoldiging ligt in Foodservice hoger dan in Foodretail.

De beloning op jaarbasis voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen beliep € 56 duizend (2017: € 50) en voor de overige commissarissen € 39 duizend (2017: € 35). Daarnaast zijn aan de commissarissen vergoedingen betaald voor commissievergaderingen voor een totaalbedrag van € 35 duizend (2017: € 33). De beloning is niet afhankelijk van het resultaat. De totale beloning beliep € 246 duizend (2017: € 223). Aan commissarissen worden geen opties toegekend. Noch aan bestuurders, noch aan commissarissen zijn leningen, voorschotten en/of garanties verstrekt.

Het verloop van het aandelen- en optiebezit van de bestuurders kan als volgt weergegeven worden:

Aandelen	K.M. Slippens	R.W.A.J. van der Sluijs	W.J.P Strijbosch
Stand begin boekjaar	102.762	6.621	12.791
Aankoop	3.534	2.337	3.337
Verkoop	0	0	0
Stand einde boekjaar	106.296	8.958	16.128
Opties			
Stand begin boekjaar	31.700	26.500	31.700
Uitgeoefend	(10.400)	(5.200)	(10.400)
Toegekend	0	0	0
Stand einde boekjaar	21.300	21.300	21.300

De werkelijke koers bij uitoefening in 2018 beliep € 44,40.

Het aantal uitstaande opties per einde boekjaar is als volgt te specificeren:

Opties	Uitoefenkoers	K.M. Slippens	R.W.A.J. van der Sluijs	W.J.P Strijbosch
looptijd tot 1 april 2019	38,41	7.700	7.700	7.700
looptijd tot 1 april 2020	34,35	7.800	7.800	7.800
looptijd tot 1 april 2021	34,65	5.800	5.800	5.800
looptijd tot 1 april 2022		<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Stand einde boekjaar		<u>21.300</u>	<u>21.300</u>	<u>21.300</u>

De commissarissen bezitten geen aandelen of opties in de vennootschap (2017: idem).

REMUNERATIEBELEID

Het beloningsbeleid is ongewijzigd ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Zie [remuneratiebeleid](#).