



Sligro Food Group N.V.

Bezoldigingsrapport en remuneratierapport 2022

Bezoldigingsverslag en remuneratierapport

Hierna volgt een toelichting op de wijze waarop het door de Algemene Vergadering goedgekeurde bezoldigingsbeleid gedurende in het afgelopen boekjaar (2022) in de praktijk is gebracht. Een onderdeel daarvan is het overzicht van alle bezoldigingen die in het boekjaar aan individuele bestuurders zijn toegekend of verschuldigd zijn. Leden van de Directie en de Raad van Commissarissen worden beschouwd als sleutelfunctionarissen van de Groep.

Structuur en resultaten van het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is gepubliceerd op de website van de vennootschap. Hierin zijn in 2022 geen wijzigingen opgetreden. In de jaarrekening wordt de beloning van de Directie jaarlijks toegelicht. De hoofdlijnen van het beloningsbeleid houden in:

- Het beleid omvat zowel de beloning van de Directie als van de Raad van Commissarissen;
- De Raad van Commissarissen stelt dit beleid op en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders stelt het vast;
- Het beloningsbeleid wordt ten minste iedere vier jaar na vaststelling opnieuw aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd ter vaststelling;
- De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen aan de Raad van Commissarissen over het vast te stellen beloningsbeleid;
- Het beleid biedt de mogelijkheid om voor de Directie gekwalificeerde personen aan te trekken;
- Het beloningsbeleid heeft een ondernemend karakter, maar dient tevens in redelijke relatie te staan tot de overige managementleden en dient rekening te houden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de overige medewerkers van het bedrijf. Het uitgangspunt daarbij is een marktconforme beloning voor Directie en overige medewerkers.

Het remuneratiepakket bestaat uit:

- Een vast jaarsalaris;
- Een korte termijn bonusplan;
- Een lange termijn bonusplan;
- Een optieregeling;
- Pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

De bezoldiging van de in 2022 werkzame bestuurders van de vennootschap die ten laste van het resultaat is gebracht, bedroeg € 2.019 duizend (2021: € 1.294).

Tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 maart 2022 heeft een adviserende stemming plaatsgevonden over het Bezoldigingsverslag en Remuneratierapport 2021. Bijna 97% van de stemmen zijn uitgebracht vóór het Bezoldigingsverslag en Remuneratierapport 2021, hetgeen door de Directie en de Raad van Commissarissen wordt ervaren als belangrijke steun voor de uitvoering van het beloningsbeleid. Zoals in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 maart 2022 ter sprake kwam, zal in verband met voortschrijdend inzicht over enkele onderdelen van het Beloningsbeleid, in de Algemene vergadering van Aandeelhouders van 2023 een voorstel tot wijziging van het Beloningsbeleid aan de aandeelhouders ter goedkeuring worden voorgelegd. Gelet op de inhoud van het Bezoldigingsverslag en Remuneratierapport 2022 kan worden vastgesteld dat het totale bedrag van de bezoldiging strookt met het bezoldigingsbeleid en bijdraagt aan de lange termijn prestaties van de vennootschap.

Naar aanleiding van de invloed van COVID-19 op de bedrijfsactiviteiten van de Groep en daarnaast in lijn met de voorwaarden voor NOW¹⁾, heeft de Directie in 2021 afgezien van de aan de Directie toe te kennen korte en lange termijn bonus over 2021. In 2022 heeft COVID-19 geen materiële invloed gehad op de bedrijfsactiviteiten en heeft de Groep geen gebruik meer gemaakt van de NOW regeling.

¹⁾ Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid in Nederland

Er hebben dit jaar dan ook geen afwijkingen van het bezoldigingsbeleid of het besluitvormingsproces over het bezoldigingsbeleid plaatsgevonden. De bezoldiging van bestuurders en commissarissen wordt niet doorbelast aan dochterondernemingen. In 2022 heeft een zeer beperkte doorbelasting plaatsgevonden aan Sligro-MFS Belgium N.V. voor acquisitie activiteiten. De bezoldiging kan als volgt worden gespecificeerd:

x € 1.000	Koen Slippens		Rob van der Sluijs		Totaal	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Vast salaris	603	551	525	479	1.128	1.030
Korte termijn bonus	157	0	136	0	293	0
Lange termijn bonus	157	0	136	0	293	0
Pensioenpremie en -compensatie	170	155	115	89	285	244
Waarde opties	0	0	0	0	0	0
Wettelijke sociale lasten	10	10	10	10	20	20
Totaal	1.097	716	922	578	2.019	1.294

Vast salaris

De beoordeling van het vaste jaarsalaris kent een driejarige cyclus: eens in de drie jaar wordt de beloning met behulp van een externe expert getoetst aan marktgegevens, waarbij een referentiegroep van circa 20 bedrijven gehanteerd wordt. In 2021 heeft deze toetsing plaatsgevonden. De toetsing is toegelicht in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders²⁾ van 2022.

Op basis van deze toetsing in 2021 is het vaste salaris van de beide directieleden met ingang van 1 januari 2022 met 10% verhoogd³⁾. In de jaren 2020 en 2021 is gedurende het jaar een verhoging toegekend ter hoogte van de CAO/loonronde (laagste verhogingsstaffel die voor medewerkers van de groep wordt gehanteerd). Over de periode 2020-2022 is hierdoor een gemiddelde jaarlijkse verhoging van 4,27% toegekend:

2020-2022	Gemiddeld	2022	2021	2020
Verhoging ³⁾	4,27%	10,00%	0,00%	2,80%

²⁾ Zie website: www.sligrofoodgroup.nl
- Investor relations - AvA > AvA 23 maart 2022 > Presentatie > sheet 50 t/m 53

³⁾ Met ingang van 1 januari 2022 is het vaste salaris verhoogd met 10% als gevolg van de drie jaarlijkse toetsing. In 2020 en 2021 is gedurende het jaar een verhoging toegekend ter hoogte van de laagste verhogingsstaffel voor die medewerkersgroep. Deze was in 2021 nihil. Wel heeft een beperkte indexering op de pensioencompensatie plaatsgevonden en een aanpassing op leeftijd staffel.

Korte en lange termijn bonus

Er is één bonusplan voor de Directie dat zowel een uitkering kent op korte termijn in contanten als een uitkering met een lange termijn karakter in de vorm van aandelen. De opbouw van de variabele beloning is voor de korte- en lange termijn component identiek en is voor de helft afhankelijk van de mate waarin de jaarlijks door de Raad van Commissarissen vastgestelde begrote winstdoelstelling wordt gerealiseerd en voor de andere helft van specifieke, actuele doelstellingen die door de Raad van Commissarissen op voordracht van de Remuneratie- en Benoemingscommissie jaarlijks worden vastgesteld. De korte en lange termijn bonus worden beide toegekend op basis van de prestaties in het betreffende jaar, maar daar waar het de kwalitatieve doelen betreft, hebben de doelstellingen wel betrekking op programma's die bijdragen aan de langetermijnstrategie en waardecreatie van de onderneming. De bonussen worden uitbetaald in het opvolgende jaar.

Bij het behalen van 100% van het 'at target' niveau wordt een korte termijn bonus uitgekeerd in contanten van 30% van het vaste salaris en een lange termijn bonus van 30% van het vaste salaris, die (na aftrek van belasting) verplicht besteed moet worden aan de aankoop van aandelen Sligro Food Group. Die aandelen zijn voor een termijn van vijf (tot en met 2019: vier) jaar geblokkeerd.

Bonusstructuur bij 100% 'at target':

	Begrote nettowinst	Kwalitatieve doelstellingen	Totaal	Uitkering
Korte termijn	15%	15%	30%	In contanten
Lange termijn	15%	15%	30%	In aandelen
Totaal	30%	30%	60%	

Bij de vaststelling van de begrote winstdoelstelling en de overige doelstellingen zijn scenarioanalyses met betrekking tot de beloning in overweging genomen. Elke 1,0%-punt onderschrijding van de begroting leidt in zowel het korte als lange termijn deel van de bonus tot 1,5%-punt vermindering. Indien minder dan 90% wordt gerealiseerd is er geen bonus. Elke 1,0%-punt overschrijding van de begroting leidt voor zowel het korte als lange termijn deel van de bonus tot 0,5%-punt vermeerdering. Er is geen maximering van de overschrijding, maar wel een dempend effect.

De combinatie van ambitieuze begrotingen, correctie voor excessieve eenmalige posten en de demping bij overschrijding heeft in het verleden nooit tot omvangrijke (> 10%) overschrijding van de uitkeringen geleid.

Voor het jaar 2022 zijn kwalitatieve doelstellingen vastgesteld, waarbij het bonuspercentage wordt bepaald op basis van het realiseren van:

1. ERP implementatie: De eerste versie van het nieuwe ERP landschap live in Antwerpen, Gent en Luik in 2022.
2. Opzet en structuur gereed om over 2022 in verslag 2022 te rapporteren conform de standaarden van NFRD, CSRD en EU-taxonomie.
3. Uitwerking van de visie op de Digitale transformatie van Sligro Food Group met stappenplannen op organisatie (structuur, mensen en competenties), processen, data en techniek.
4. MVO-plan 2025 gereed, omarmd en geborgd in de organisatie inclusief stappenplannen om onze doelen te halen waaronder de transitie naar elektrisch transport in 2030.

Resultaat op bonussen

In het jaar 2022 is de variabele beloning uitgekomen op 86% van het 'at target' niveau. (2021: 143%).

COVID-19 is in 2021 van grote invloed geweest op de bedrijfsactiviteiten van Sligro Food Group, haar omzet en het resultaat. Om die reden en omdat gebruik gemaakt is van de NOW-regeling in Nederland, heeft de Directie afgezien van de aan de Directie toegekende korte- en lange termijn bonus over 2021 (zoals ook in 2019 en 2020).

De belangrijkste oorzaak voor het niet behalen van het 'at target' niveau is het niet behalen van de kwalitatieve doelstelling op de ERP implementatie. In november 2022 ging de vestiging in Antwerpen als eerste live op de nieuwe ERP omgeving. Een prachtige mijlpaal na een lange en soms moeizame voorbereiding. De ambitie ging echter verder voor dit jaar waardoor deze doelstelling niet is gehaald.

Met de komst van de nieuwe verslaggevingsregels op duurzaamheid is een impactvolle wijziging nodig van de opzet en structuur van en achter de verslaggeving. De impact en omvang van deze nieuwe regels is zeer ter harte genomen en er is een voortvarende start gemaakt met alle noodzakelijke voorbereidingen om tijdig compliant te zijn.

Digitalisering is een thema wat al meerdere jaren op de agenda staat van Sligro Food Group. In de strategie van Sligro Food Group is onderkend dat de veranderingen op dit domein steeds sneller gaan en dat digitalisering in steeds meer bedrijfsonderdelen en processen een dominante rol zal spelen. Die veranderingen gaan verder dan techniek alleen en hebben ook gevolgen voor de opzet van de organisatie, de bedrijfsprocessen en de datastructuren waarmee gewerkt wordt. De visie die er nu ligt en de plannen om daar over al deze assen stapsgewijs te komen, zijn robuust en onderschrijven de lange termijn ambities op dit domein.

Duurzaam ondernemen is een thema wat breed in de organisatie leeft en in 2022 is over alle bedrijfsonderdelen heen een plan uitgewerkt en deels in gang gezet, om de lange termijn doelen op duurzaamheid te behalen. Al zal er op diverse domeinen onder impuls van de nieuwe regelgeving in de komende jaren verdere aanscherping van doelen plaatsvinden, wacht Sligro Food Group niet met het ontplooiën van initiatieven om structureel te verbeteren op vlak van mens, milieu en assortiment. De oprichting van een eigen transportbedrijf is in gang en de eerste 25 elektrische voertuigen zijn aangekocht. Eind 2023 streeft Sligro Food Group ernaar, samen met haar transportpartners al zo'n 75 elektrische voertuigen op de weg te hebben, hetgeen ruim 10% van haar vloot beslaat.

Doelstelling	Resultaat	Toekenning
ERP implementatie	Niet behaald	0,0
Structuur ESG-wetgeving	Behaald	1,0
Digitale Transformatie	Behaald	1,0
MVO-plan 2025	Behaald	1,0
Totaal		3,0

Opties en aandelen

De Groep kent een optieregeling die onder andere voor de Directie van toepassing is. De toekenning van opties aan de bestuurders is gebaseerd op een breuk van het gemiddelde vaste salaris van de bestuurders en de uitoefenprijs, vermenigvuldigd met een factor. De factor is afhankelijk van de ontwikkeling van het totale aandeelhoudersrendement ten opzichte van een peergroup en kan variëren tussen 0% en 150%. De peergroup samenstelling is onderdeel van de door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurde regeling en is opgenomen op de website⁴⁾.

Toegekende opties

De weergegeven waarde betreft de marktwaarde op moment van toekenning. Of opties ook daadwerkelijk waarde vertegenwoordigen, wordt pas duidelijk aan het einde van de looptijd van vier jaar. Een eventuele nettowinst dient in zijn geheel te worden besteed aan aankoop van Sligro Food Group aandelen, die (wederom) vier jaar worden geblokkeerd. Daar er alleen waarde ontstaat bij creatie van aandeelhouderswaarde over een periode van vier toekomstige jaren en er daarna een blokkadetermijn van vier jaar van toepassing is, zien wij deze regeling als een waardevolle extra stimulans voor de lange termijn oriëntatie.

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.C 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.

De peergroup toetsing in 2022, waarbij de koerswinst inclusief dividendrendement is vergeleken met de peergroup over de jaren 2019-2021, leidt tot een factor van 0 % (2021: 0%) waardoor er dus geen toekenning van opties plaats heeft gevonden in 2022.

⁴⁾ www.sligrofoodgroup.nl >
Over ons > Corporate Governance >
Remuneratie.

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

Aandelen		
x 1	Koen Slippens	Rob van der Sluijs
Stand begin boekjaar	107.402	12.000
Aankoop	0	0
Verkoop	0	0
Stand einde boekjaar	107.402	12.000

Opties		
x 1	Koen Slippens	Rob van der Sluijs
Stand begin boekjaar	21.100	21.100
Vervallen	0	0
Toegekend	0	0
Stand einde boekjaar	21.100	21.100

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

Opties			
x 1	Uit oefen koers	Koen Slippens	Rob van der Sluijs
Looptijd tot 1 april 2023 ⁵⁾	31,50	21.100	21.100
Stand einde boekjaar		21.100	21.100

⁵⁾ Looptijd tot de datum van de 1e ex-dividendnotering na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders waarin de jaarrekening over het afgelopen jaar wordt goedgekeurd.

Langetermijnwaardecreatie

Door voor de lange termijn bonus te werken met blokkadeterminen van vijf jaar en voor de opties te werken met een looptijd van vier jaar gevolgd door een blokkade termijn op eventueel verkregen aandelen van nog eens vier jaar, wordt ook vanuit de beloningsstructuur het lange termijn denken en lange termijn waarde creatie gestimuleerd. Op deze wijze is een belangrijk deel van de bezoldiging gericht op de langere termijn, wat in lijn ligt met de strategische visie van de onderneming, die ook op lange termijn waarde creatie is gericht.

Onkostenvergoeding

Naast de hierboven beschreven bezoldiging, krijgen de bestuurders een onkostenvergoeding, alsmede een vergoeding voor zakelijk gereden kilometers voor privé gehouden auto's. Deze onkostenvergoeding kan als volgt worden gespecificeerd:

x € duizend	Koen Slippens		Rob van der Sluijs	
	2022	2021	2022	2021
Onkostenvergoeding	8	8	8	8
Kilometervergoeding	33	18	26	12

Pay ratio

De pay ratio betreft de verhouding tussen de bezoldiging van de statutaire directie en de overige medewerkers van de Groep. Om deze te bepalen 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 twee (tot en met 2018: 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 pay ratio komen en wat deze is voor de laatste vijf jaren:

x € 1.000	2022	2021	2020	2019	2018
Directie					
Gemiddeld aantal FTE	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0
Bezoldiging individuele directieleden					
Koen Slippens	1.097	716	705	752	734
Rob van der Sluijs	922	578	571	615	603
Willem-Jan Strijbosch					619
Personeelskosten	2.019	1.294	1.276	1.367	1.956
Gemiddelde bezoldiging (A)	1.010	647	638	684	652
Overige medewerkers					
Gemiddeld aantal FTE	4.015	3.973	4.114	4.098	4.053
Personeelskosten	225.897	209.889	217.583	216.456	206.816
Gemiddelde bezoldiging (B)	56	53	53	53	51
Totaal					
Gemiddeld aantal FTE	4.017	3.975	4.116	4.100	4.056
Personeelskosten	227.916	211.183	218.859	217.823	208.772
Gemiddelde bezoldiging	57	53	53	53	51
Pay ratio A / B	17,9	12,2	12,1	12,9	12,8

De toename van de bezoldiging van de bestuurders in 2022 wordt met name veroorzaakt door het feit dat per 1 januari 2022 een verhoging van het salaris van 10% heeft plaatsgevonden. Daarnaast hebben beide directieleden in 2021 afgezien van hun korte en lange termijn bonus in verband met de COVID-19 uitbraak. Als zij niet hadden afgezien van deze bonussen, zou de pay ratio in 2021 20,7 (2020: 14,2) zijn geweest.

Bij de berekening van de gemiddelde bezoldiging van de overige medewerkers over 2021 is geen rekening gehouden met de door de overheid ingestelde regelingen in het kader van NOW en TWO⁶⁾, omdat bij deze regelingen de werknemers in dienst blijven van de Groep.

⁶⁾ Tijdelijke Werkloosheid door Overmacht in België.

De ontwikkeling van de belangrijkste prestaties van de Groep over de afgelopen vijf jaren is als volgt:

x € miljoen	2022	2021	2020	2019	2018
Omzet	2.483	1.898	1.946	2.394	2.346
Ebitda	126	109	75	127	114
Ebit	43	25	(76)	44	53
Dividend	24	0	0	24	62
Duurzaam assortiment (% van totale omzet)	11,8	11,2	10,8	11,6	10,0
CO ₂ -reductie sinds 2010 in %	33,4	19,5	22,7	27,7	20,9
Tevredenheid klanten ⁷⁾	68	69	73	73	75

Beloning Raad van Commissarissen

De beloning op jaarbasis voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen beliep € 58 duizend (2021: € 58) en voor de overige commissarissen bij een volledig jaar € 40 duizend (2021: € 40). Daarnaast zijn aan de commissarissen vergoedingen betaald voor commissievergaderingen voor een totaalbedrag van € 45 duizend (2021: € 45). De beloning is niet afhankelijk van het resultaat. De totale beloning beliep € 276 duizend (2021: € 246). Aan commissarissen worden geen aandelen en/of opties toegekend. Noch aan bestuurders, noch aan commissarissen zijn leningen, voorschotten en/of garanties verstrekt. De totale bezoldiging per commissaris kan als volgt worden weergegeven:

x € duizend	2022	2021	2020	2019	2018
Freek Rijna, voorzitter	68	73	65	63	61
Hans Kamps	55	53	50	53	51
Gert van de Weerdhof	48	50	48	42	39
Aart Duijzer	44	0	0	0	0
Inge Plochaet	31	0	0	0	0
Angelique de Vries	31	0	0	0	0
Marianne van Leeuwen	0	31	50	53	51
Pieter Boone	0	40	22	0	0
Bart Karis	0	0	20	42	44
Totaal	276	246	255	253	246

⁷ StakeholderWatch.
Vanaf 2021 inclusief België.