



REMUNERATIE BELEID



SLIGRO FOOD GROUP N.V.



Remuneratiebeleid Sligro Food Group N.V.

De raad van commissarissen stelt het remuneratiebeleid op voor de directie van Sligro Food Group. In overeenstemming met de aanbevelingen van de Nederlandse Code voor Corporate Governance dient het remuneratiebeleid door de Algemene vergadering van Aandeelhouders van Sligro Food Group te worden vastgesteld. Dit geldt eveneens bij ingrijpende wijzigingen van het beleid. Binnen het goedgekeurde remuneratiebeleid stelt de raad van commissarissen de remuneratie van de individuele leden van de directie vast.

Remuneratiegrondslagen

Het remuneratiebeleid biedt de mogelijkheid om voor de directie gekwalificeerde personen aan te trekken, zowel met de benodigde managementkwaliteiten als de vereiste achtergrond. Ook dient het beleid uitdagend te zijn, de focus op performance- en lange termijn waardegroei van de onderneming te waarborgen en verder te vergroten, de directie te motiveren en bij goede prestaties te behouden. Tegelijkertijd dient de beloning in een redelijke relatie tot de overige managementleden te staan. Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de remuneratie worden onder meer de resultatenontwikkeling, alsmede andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen in overweging genomen. Om de genoemde uitgangspunten te realiseren is het beleid erop gericht om de beloningspakketten te positioneren op een concurrerend niveau in de Nederlandse beloningsmarkt voor directieleden van grotere ondernemingen.

Remuneratiepakket

De totale remuneratie van de directie van Sligro Food Group bestaat uit:

- vast jaarsalaris;
- korte termijn bonusplan;
- lange termijn bonusplan;
- pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

De Raad van Commissarissen zal regelmatig het remuneratiepakket bekijken om zich ervan te verzekeren dat het pakket, zowel in samenstelling als in hoogte, voldoet aan de genoemde remuneratiegrondslagen.

Jaarsalaris

Het vaste jaarsalaris is in lijn met de beloningsmarkt zoals hiervoor omschreven. Daarbij is gekozen om maximaal de mediaan binnen deze beloningsmarkt te volgen. Tezamen met de variabele beloning dient een marktconform totaal beloningsniveau met een ondernemend karakter te worden bereikt. Bij interne promotie bevindt het jaarsalaris van het individuele directielid zich doorgaans onder het normniveau geldend voor de functie. De Raad van Commissarissen bepaalt de doorgroei in salaris, waarbij in principe geldt dat het jaarsalaris, bij goed functioneren van het directielid, na een periode van ongeveer drie jaar na benoeming van het lid tot de directie het normniveau zal bereiken. De jaarlijkse evaluatie en aanpassing van het jaarsalaris vindt plaats op 1 januari van enig jaar, waarbij het persoonlijk functioneren, de resultaten van het afgelopen jaar, de eventuele (jaarlijkse) algemene aanpassing van de salarissen bij Sligro Food Group, maatschappelijke ontwikkelingen, alsmede de doorgroei indien het normniveau nog niet bereikt is, in ogenschouw worden genomen.

Variabele beloning

Ieder directielid komt in aanmerking voor een bonus bij het realiseren van een vooraf afgesproken collectieve directie-doelstelling.

Korte termijn bonusplan

De variabele beloning is voor de helft afhankelijk van de mate waarin de budgettaire 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. Voor het eerste gedeelte (de winstdoelstelling) geldt dat indien minder dan 90% van de doelstelling wordt gerealiseerd het variabel salaris nihil is, terwijl realisatie van de doelstelling tot een variabele beloning van 15% van de vaste beloning leidt. Bij overschrijding van de doelstelling leidt elk procent overschrijding tot een 0,5 procent hogere beloning. Door bij overschrijding een lager percentage toe te kennen wordt beoogd om in het geval van uitzonderlijk positieve resultaten, excessieve beloning te voorkomen en daarmee tevens risicovol gedrag niet te stimuleren. Voor het tweede gedeelte, de realisatie van de specifieke doelen, is eveneens 15% variabele beloning bereikbaar. Tezamen dus 30%.

Lange termijn bonusplan

De lange termijn bonus is gelijk aan de korte termijn bonus, maar ieder directielid is verplicht de bonus (na aftrek van belasting) te besteden aan de aankoop van aandelen Sligro Food Group, die ten minste vier jaar vastgehouden moeten worden. Daarbij heeft het directielid recht op een aandelenregeling die geldt voor alle medewerkers van Sligro Food Group. Uitgaande van de blokkadetermijn van vier jaar houdt deze een korting in van 10% op de beurskoers.

Optieregeling

In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 maart 2010 is een nieuwe aandelen/optieregeling goedgekeurd. Daarmee is een (extra) medewerkersparticipatieregeling ingevoerd en is tegelijk geïnvesteerd in binding/arbeidsvoorwaarden van het hoger kader met een lange termijn focus. Deze regeling is met ingang van 2015 aangepast, waarbij in geval van optiewinst, niet langer minimaal 50%, maar de gehele nettowinst dient te worden besteed aan de aankoop van aandelen Sligro Food Group. De directie verkrijgt onder deze regeling 4-jarige voorwaardelijke (continuering dienstverband), niet tussentijds uitoefenbare opties. De uitoefenprijs is de 1e ex-dividend koers na toekenning. Een eventuele nettowinst dient in zijn geheel te worden besteed aan aankoop van Sligro Food Group aandelen, die (wederom) vier jaar worden geblokkeerd. De toekenning voor de directie van Sligro Food Group N.V. is gebaseerd op een breuk van het vaste salaris en de toekenningskoers, 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 eerste peergrouptoetsing vond plaats in 2013. Over de jaren daarvoor beliep de factor 75%.

Pensioen

De directieleden van Sligro Food Group vallen onder dezelfde pensioenvoorziening als het overige personeel. Dit betreft een middelloonregeling tot een salaris van circa € 42.000 en een beschikbare premieregeling daarboven tot € 100.000 salaris. Vanaf 1 januari 2015 geldt er een wettelijke beperking ten aanzien van de mogelijkheid pensioen op te bouwen voor een inkomen boven de € 100.000 (dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd). Vóór 1 januari 2015 gold er ook een pensioenregeling boven dat bedrag. De in het verleden betaalde premie wordt nu als bruto compensatie uitbetaald. De hoogte van de compensatie is gebaseerd op de premiestaffel zoals die in het verleden gehanteerd werd voor de verzekering en is

leeftijdsafhankelijk. De richtleeftijd voor pensioen is 67 jaar. Premies ten behoeve van pensioen voor nabestaanden en uitkering bij arbeidsongeschiktheid worden door de werkgever voldaan dan wel gecompenseerd.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor de directieleden heeft Sligro Food Group een pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden overeenkomstig het overige personeel. Onder deze secundaire arbeidsvoorwaarden vallen onder meer een onkostenvergoeding, ongeval- en verzekering, arbeidsongeschiktheidsregelingen en een directieaansprakelijkheidsverzekering. Sligro Food Group verstrekt geen leningen aan de directieleden.

Arbeidscontract

Het geheel aan arbeidsvoorwaarden is vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. Zoals toegelicht onder het corporate governance-beleid geldt geen beperking in de benoemingstermijn van directieleden en zijn er geen bepalingen opgenomen over ontslagvergoedingen. De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid de variabele bezoldiging die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van alle bestuurders (claw back clause).
