

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 2017 werkzame bestuurders van de vennootschap die ten laste van het resultaat is gebracht, bedroeg € 2.235 duizend (2016: € 1.897). 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	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Vast salaris	476	469	410	332	414	408	1.300	1.209
Korte termijn bonus	111	70	96	50	97	61	304	181
Lange termijn bonus	111	70	96	50	97	61	304	181
Pensioenpremie en -compensatie	105	107	72	57	87	93	264	257
Waarde opties	11	14	11	14	11	14	33	42
Wettelijke sociale lasten	10	9	10	9	10	9	30	27
Totaal	824	739	695	512	716	646	2.235	1.897

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% (2016: 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% (2016: 15%) van het vast salaris leidt. Bij overschrijding van de doelstelling neemt de bonus naar rato van de procentuele overschrijding toe. Voor het jaar 2017 is de andere 50% afhankelijk van het realiseren van het Business Case niveau voor EMTÉ 3.0, de uitrol van het Sligro 3.0 bestelplatform naar minimaal 75% van de bezorgklanten, de opzet en opstart van het IT 2020 plan en de uitwerking van een aantal nieuwe Omnichannel business cases. 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 waarde creatie 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 2017 zijn de bonussen gebaseerd op 78% van het 'at-target'-niveau (2016: 50%).

De waarde van de opties betreft het in het jaar toegekende aantal opties vermenigvuldigd met de waarde per optie op basis van de in 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. Er zijn geen ontslagvergoedingen aan (voormalig) bestuurders uitgekeerd of toegezegd.

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	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Gemiddeld aantal FTE	3	3	6.738	6.568	6.741	6.571
Personeelskosten	2.235	1.897	286.521	269.308	288.756	271.205
Gemiddelde bezoldiging	745	632	43	41	43	41
Pay ratio A / B	17,5	15,4				

De toename in de bezoldiging van de directie ten opzichte van vorig jaar wordt enerzijds veroorzaakt door de, over een periode van drie jaar, stapsgewijze groei van de bezoldiging van dhr Van der Sluijs naar het bezoldigingsniveau van de directie. Anderzijds is in 2017 een groter deel van de bonusdoelstellingen behaald ten opzichte van 2016. Als gevolg hiervan neemt de pay ratio toe.

De beloning op jaarbasis voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen beliep € 50 duizend (2016: € 50) en voor de overige commissarissen € 35 duizend (2016: € 35). De beloning voor de in 2017 afgetreden commissarissen beliep € 13 duizend. De beloning voor de in 2017 nieuw toegetreden commissarissen beliep € 27 duizend. Daarnaast zijn aan de commissarissen vergoedingen betaald voor commissievergaderingen voor een totaalbedrag van € 33 duizend (2016: € 45). De beloning is niet afhankelijk van het resultaat. De totale beloning beliep € 223 duizend (2016: € 235). 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	100.230	4.328	11.064
Aankoop	2.532	2.293	1.727
Verkoop			
Stand einde boekjaar	102.762	6.621	12.791
Opties			
Stand begin boekjaar	33.900	24.700	33.900
Uitgeoefend	(8.000)	(4.000)	(8.000)
Toegekend	5.800	5.800	5.800
Stand einde boekjaar	31.700	26.500	31.700

De werkelijke koers bij uitoefening in 2017 beliep 35,30.

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 2018	28,63	10.400	5.200	10.400
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
Stand einde boekjaar		31.700	26.500	31.700

De commissarissen bezitten geen aandelen of opties in de vennootschap (2016: idem).

REMUNERATIEBELEID

Het beloningsbeleid is ongewijzigd ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Zie [remuneratiebeleid](#).
