

# Beloningsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

## Beloningsbeleid vanaf 2005

Dit hoofdstuk bestaat uit twee delen. Het eerste deel is een beschrijving van het beloningsbeleid in 2005 en de daaropvolgende jaren zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 6 april 2005. Het tweede deel bevat gegevens over de ontvangen vergoedingen in 2005

### Beloningsbeleid vanaf 2005

#### Doelstellingen beloningsbeleid 2005 en daarna

Het beloningsbeleid van DSM is gericht op het aantrekken, motiveren en vasthouden van hooggekwalificeerde en deskundige functionarissen die nodig zijn voor het realiseren van de strategische en operationele doelstellingen van DSM.

Het beloningsbeleid bestaat uit de volgende elementen:

- DSM streeft naar goede prestaties op het gebied van duurzaamheid/Triple P, waarbij wordt gezocht naar een evenwicht tussen economische winst, respect voor mensen en zorg voor het milieu. Het beloningsbeleid dient een afspiegeling te zijn van een balans tussen de belangen van de belangrijkste stakeholders van DSM en van een balans tussen de korte- en langetermijnstrategie van DSM. In het licht van het beloningsbeleid is de beloningsstructuur voor de Raad van Bestuur zodanig ontworpen dat er een evenwicht bestaat tussen de operationele resultaten op de korte termijn en de doelstelling voor het creëren van duurzame waarde binnen het concern op de lange termijn, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van alle stakeholders.
- Om hooggekwalificeerde topfunctionarissen te kunnen aantrekken en behouden streeft DSM naar een beloningsniveau dat vergelijkbaar is met dat van andere Nederlandse multinationals van soortgelijke omvang en complexiteit als DSM. Daarbij wordt gebruikgemaakt van externe referentiegegevens. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de arbeidsmarktreferentiegroep.
- Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur sluit aan op de beloning van andere topfunctionarissen van DSM.

- Bij het bespreken en vaststellen van de beloning van de leden van de Raad van Bestuur houdt de Raad van Commissarissen ook rekening met de relevante wettelijke bepalingen, richtlijnen voor behoorlijk ondernemingsbestuur en andere best practices die van toepassing zijn op DSM.

#### Referentiegroep arbeidsmarkt

Om het juiste kaliber mensen voor de Raad van Bestuur te kunnen werven en om de huidige leden van de Raad van Bestuur voor langere tijd te kunnen behouden, houdt DSM bij het bepalen van een geschikt beloningsniveau rekening met externe referentiegegevens. In dit verband is een speciale referentiegroep gedefinieerd bestaande uit Nederlandse concerns die, tot op zekere hoogte, aan de volgende criteria voldoen: hoofdkantoor gevestigd in Nederland en wat betreft omvang, internationaal bereik en complexiteit van de industriële activiteiten min of meer vergelijkbaar met DSM.

De referentiegroep voor de arbeidsmarkt bestaat uit de volgende tien Nederlandse concerns:

- |              |                  |
|--------------|------------------|
| – Aegon      | – Numico         |
| – Akzo Nobel | – Nutreco        |
| – Getronics  | – Océ            |
| – Heineken   | – TNT            |
| – KPN        | – Wolters Kluwer |

Met behulp van een statistisch-empirisch model heeft een groep onafhankelijke beloningsdeskundigen de ruwe gegevens van de concerns in de referentiegroep zodanig bewerkt dat ze vergelijkbaar zijn met die van een concern met de omvang van DSM en met de bijbehorende verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur. De gegevens van de referentiegroep worden jaarlijks bijgewerkt.

DSM opereert in een concurrerende internationale markt. Daarom wordt ook goed gekeken naar sectorspecifieke internationale ontwikkelingen wat betreft de beloning bij de volgende concerns: CIBA, Clariant, Degussa, Lonza en Solvay.

De gegevens van de sectorspecifieke Europese referentiegroep worden beïnvloed door onder andere het type organisatie en de topstructuur van deze concerns. Om die reden is het belangrijk dat deze gegevens altijd met beleid worden gebruikt als het gaat om het beoordelen van de beloningsniveaus bij DSM. De organisatie-structuur van deze concerns is immers niet vergelijkbaar met de specifieke structuur van DSM.

Hieronder volgt een beschrijving van de afzonderlijke elementen van het beloningspakket.

#### Basissalaris

Bij hun aantreden ontvangen de leden van de Raad van Bestuur een basissalaris dat vergelijkbaar is met de mediaan van de Nederlandse referentiegroep. Elk jaar wordt het basissalaris herzien. De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid het basissalaris aan te passen, hierbij rekening houdend met externe en interne ontwikkelingen.

#### Bonus

De bonus die de leden van de Raad van Bestuur kunnen verwerven bedraagt 50% van het basissalaris indien de gestelde doelstellingen volgens plan worden bereikt. Volgens de regeling voor bonussen is het deel van de bonus dat aan financiële doelstellingen is gerelateerd gelijk aan 35% van het basissalaris met een uitlooptermijn van 52,5% van het basissalaris bij uitzonderlijk goede financiële resultaten.

Het deel van de bonus dat gerelateerd is aan niet-financiële doelstellingen is gelijk aan 15% van het basissalaris. Voor de niet-financiële doelstellingen bestaat geen mogelijkheid voor extra bonusvergoedingen.

Aan financiële doelstellingen gerelateerd deel van de bonus  
Het aan financiële doelstellingen gerelateerde deel van de bonus omvat elementen die gerelateerd zijn aan de bedrijfsprestaties, dat wil zeggen het bedrijfsresultaat en de vrije kasstroom, die samen een weergave vormen van de financiële resultaten op de korte termijn, naast de CFROI. De aan financiële doelstellingen gerelateerde elementen van de bonus zijn als volgt verdeeld: CFROI 17,5%, bedrijfsresultaat 10% en vrije kasstroom 7,5% van het basissalaris bij verwezenlijking van de gestelde doelstellingen volgens plan.

	Uitkering bij realisatie gestelde doelstellingen volgens plan (% van basissalaris)	Maximale uitkering bij realisatie gestelde doelstellingen (% van basissalaris)
Financiële doelstellingen:		
- CFROI	17,50	26,25
- Bedrijfsresultaat	10,00	15,00
- Vrije kasstroom	7,50	11,25
Niet-financiële doelstellingen	15,00	15,00
<b>TOTAAL</b>	<b>50,00</b>	<b>67,50</b>

#### CFROI

De CFROI is zodanig gedefinieerd dat de realisatie kan worden afgeleid van de financiële rapportage in de jaarrekening. De definitie is als volgt<sup>4</sup>:

EBITDA excl. bijzondere posten –  
belasting hierover –  
economische afschrijving (1%)

-----  
totale activa (incl. werkkapitaal)

De CFROI is gericht op waarderealisatie en waardecreatie vergeleken met de voor DSM gewogen gemiddelde kapitaalkosten (Weighted Average Cost of Capital, WACC).

<sup>4</sup> EBITDA exclusief bijzondere posten is gedefinieerd als EBIT exclusief bijzondere posten plus afschrijvingen, zoals vermeld in de winst- en verliesrekening. De belasting hierover is gedefinieerd als het totale belastingbedrag minus het effect van bijzondere posten, zoals vermeld in de winst- en verliesrekening. Economische afschrijving is 1% van de historische waarde van immateriële en materiële activa zoals vermeld in de balans (zie toelichting 9 en 10 van de geconsolideerde jaarrekening). Bedrijfskapitaal is gedefinieerd als voorraden plus vorderingen minus overige kortlopende schulden zoals gerapporteerd in de balans. Deze 1% komt overeen met een te vormen fonds om de gemiddelde activa-mix te kunnen vervangen aan het eind van de economische levensduur. Totale activa is gedefinieerd als de historische kosten van de immateriële en materiële vaste activa plus het gemiddelde werkkapitaal op jaarbasis.

#### Operationele prestaties

Er zijn twee elementen van de aan financiële doelstellingen gerelateerde bonus waarbij de nadruk ligt op de operationele doelstellingen op de korte termijn: het bedrijfsresultaat en de vrije kasstroom. Deze kunnen worden afgeleid uit de jaarrekening en worden als volgt gedefinieerd:

- Bedrijfsresultaat: EBIT exclusief bijzondere posten.
- Vrije kasstroom: de kasstroom uit bedrijfsactiviteiten minus investeringen in immateriële en materiële vaste activa (zoals weergegeven in het cashflow-overzicht) en minus het gemiddelde dividend dat in de drie voorgaande jaren is uitgekeerd.

DSM is van mening dat de combinatie van CFROI (waarderealisatie en -creatie), bedrijfsresultaat en vrije kasstroom een getrouwe weergave geeft van de financiële resultaten van DSM. De doelstellingen worden elk jaar vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van onder andere de resultaten in voorgaande jaren, de operationele en strategische vooruitzichten voor DSM op de korte termijn en de verwachtingen van het management en de stakeholders van DSM. De doelstellingen dragen bij aan de realisatie van de waardecreatie op de lange termijn.

Om de mate van realisatie van het ten doel gestelde bedrijfsresultaat te kunnen bepalen, wordt gebruikgemaakt van een mechanisme waarmee (gedeeltelijk) kan worden gecorrigeerd voor dollarkoerseffecten. Vanwege het concurrentiegevoelige karakter van de gegevens maakt DSM de prestatiedoelstellingen niet openbaar.

Naast het bonusdeel voor financiële doelstellingen is er een bonusdeel van 15% van het basissalaris dat is gerelateerd aan niet-financiële doelstellingen. De niet-financiële doelstellingen waaraan deze bonus is gerelateerd betreffen onder andere de strategische ontwikkeling van DSM en Triple P.

#### Stock opties

De regeling voor stock opties is met ingang van 2005 aangepast. De niet-prestatiegebonden opties en een deel van de prestatiegebonden opties zijn vervangen door prestatiegebonden aandelen met een

gelijke verdeling tussen stock opties en prestatiegebonden aandelen in termen van economische waarde (berekend door onafhankelijke specialisten op basis van het Black-Scholes model en het weighted probability-model). Voor zowel de stock opties als de prestatiegebonden aandelen geldt dezelfde prestatie-afhankelijkheid.

De daadwerkelijke verwerving van stock opties en prestatiegebonden aandelen hangt af van de daadwerkelijke realisatie van de Total Shareholder Return (TSR)-doelstellingen ten opzichte van de TSR van de referentiegroep in de periode van drie jaar na de toekenningdatum.

De Bestuursvoorzitter ontvangt 10.000 prestatiegebonden aandelen en 37.500 prestatiegebonden opties. De overige leden van de Raad van Bestuur ontvangen 8.000 prestatiegebonden aandelen en 30.000 prestatiegebonden opties.

#### Uitoefenprijs/toekenningsprijs

De opties en aandelen worden toegekend op de dag van de eerste notering ex dividend na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders waarop de jaarrekening van DSM wordt vastgesteld. De uitoefenprijs/toekenningsprijs is gelijk aan de openingskoers van het aandeel op de datum van toekenning.

#### TSR als prestatie maatstaf

De TSR van DSM wordt vergeleken met de gemiddelde TSR van concerns in een vooraf bepaalde referentiegroep. De TSR is een maat voor het totale rendement voor de aandeelhouder, waarbij zowel de ontwikkeling van de koers van het aandeel als de hoogte van het dividend in aanmerking worden genomen. Hiermee kan de waardecreatie van DSM op de lange termijn worden vastgesteld.

Voor 2005 bestaat de referentiegroep waarvan de prestaties worden vergeleken met die van DSM uit de volgende concerns:

- |                     |               |
|---------------------|---------------|
| - Akzo Nobel        | - EMS Chemie  |
| - BASF              | Holding       |
| - Bayer             | - ICI         |
| - CIBA              | - Lanxess     |
| Spezialitätenchemie | - Lonza Group |
| - Clariant          | - Rhodia      |
| - Degussa           | - Solvay      |

De referentiegroep voor de TSR-vergelijking heeft een andere samenstelling dan de referentiegroep voor het vaststellen van de

# Beloningsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

## Beloningsbeleid vanaf 2005 – Beloningen in 2005

beloningsniveaus. De referentiegroep voor de beloningsniveaus vormt een afspiegeling van de arbeidsmarkt. In vergelijking met de referentiegroep voor 2004 is Lanxess na de afsplitsing van Bayer aan deze groep toegevoegd. De referentiegroep voor de TSR vormt een afspiegeling van de concurrentie-omgeving waarin DSM strijdt om de gunst van aandeelhouders. Dit betekent dat de TSR-referentiegroep bestaat uit sectorspecifieke concurrenten die, naar het oordeel van de Raad van Commissarissen, kunnen fungeren als benchmark voor de prestaties van DSM. De referentiegroep wordt jaarlijks door de Raad van Commissarissen beoordeeld op basis van marktontwikkelingen (fusies, overnames) die van invloed zijn op de geschiktheid van de samenstelling van de groep.

Met het oog op de evolutie van DSM, de ontwikkeling van de portfolio van de onderneming en de industriële context heeft de Raad van Commissarissen de samenstelling van de referentiegroep voor 2006 opnieuw bekeken. Bayer wordt uit de groep verwijderd, terwijl Danisco/Genencor en Novozymes erin worden opgenomen.

De performance met betrekking tot TSR blijft het criterium voor het verwerven van stock opties en prestatiegebonden aandelen.

De relatieve TSR van DSM is bepalend voor het aantal opties dat uitoefenbaar wordt en het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk wordt toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur. De opties worden toegekend voor een periode van maximaal acht jaar (inclusief de periode van drie jaar waarin ze niet uitoefenbaar zijn). De aandelen dienen minimaal vijf jaar (volgend op de bovengenoemde drie jaar), of tenminste tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als deze korter is, te worden vastgehouden. De relatieve prestaties van DSM worden aan het einde van de desbetreffende periode vastgesteld en gevalideerd door een bank en gecontroleerd door de externe accountant.

### Toekenningschema

Het aantal opties en aandelen dat na drie jaar wordt omgezet naar onvoorwaardelijk wordt bepaald op basis van de prestaties van DSM in vergelijking met de gemiddelde TSR van de referentiegroep. Het verschil tussen DSM's prestaties en die van de referentiegroep (in procentpunten) is bepalend voor de toekenning.

De volgende tabel geeft een overzicht van de toekenningsvoorwaarden.

Verskil tussen DSM's prestaties en die van referentiegroep in %-punten	Percentage prestatiegebonden stock opties dat uitoefenbaar wordt en toegekende aandelen
≥ 20	100 %
≥ 10 en < 20	75 %
≥ -10 en < 10 (Target)	50 %
≥ -20 en < -10	25 %
< -20	0 %

### Pensioenen

De leden van de Raad van Bestuur zijn deelnemer in Stichting Pensioenfonds DSM Chemie (PDC). PDC beheert pensioenregelingen voor verschillende DSM-ondernemingen. De pensioenregeling voor de leden van de Raad van Bestuur is gelijk aan de regeling voor de medewerkers van DSM Limburg BV en voor de executives die in Limburg werkzaam zijn.

Vanwege veranderingen in de wetgeving met betrekking tot het prepensioen zijn de pensioenregelingen van PDC per 1 januari 2006 aangepast. Aangezien de leden van de Raad van Bestuur deelnemen aan de pensioenregelingen van PDC, gelden deze veranderingen ook voor de Raad van Bestuur.

Ook de regeling voor vervroegde pensionering en de tijdelijke individuele pensioenregeling zullen aangepast worden.

Voor de leden van de Raad van Bestuur die geboren zijn voor 1 januari 1950 (de heren Elverding en Zuidam) zal voortzetting van de huidige pensioenregelingen mogelijk zijn. Voor de andere leden van de Raad is dit niet mogelijk. Voor de heren Van Dalen en Sijbesma geldt een overgangsregeling waardoor het mogelijk blijft om vóór de leeftijd van 65 is bereikt met pensioen te gaan. Alleen voor de heer Goppelsroeder geldt een pensioenleeftijd van 65.

### Arbeidsovereenkomsten

Duur van de overeenkomst  
De arbeidsovereenkomsten van de vóór 1 januari 2005 benoemde leden van de Raad van Bestuur zijn voor onbepaalde tijd. Nieuw benoemde leden van de Raad van Bestuur krijgen ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum van pensionering of door opzegging van een van de beide partijen.

### Benoemingsperiode

De vóór 1 januari 2005 benoemde leden van de Raad van Bestuur zijn voor onbepaalde tijd benoemd. Nieuwe leden van de Raad van Bestuur (na 1 januari 2005 benoemd) worden benoemd voor een periode van vier jaar. Na een periode van vier jaar beslissen de aandeelhouders over herbenoeming van nieuw benoemde leden.

### Opzegtermijn

Voor de leden van de Raad van Bestuur geldt een opzegtermijn van drie maanden bij beëindiging van de overeenkomst door het bestuurslid zelf. Bij beëindiging van de overeenkomst door DSM geldt een wettelijke opzegtermijn van zes maanden.

### Ontslagvergoeding

De arbeidsovereenkomsten van de vóór 1 januari 2005 benoemde leden van de Raad van Bestuur van DSM bevatten geen bepaling voor een vergoeding ingeval van ontslag door DSM. Indien zich een situatie voordoet waarin een ontslagvergoedingsregeling toepasselijk is voor deze leden van de Raad van Bestuur, doet de Commissie Benoeming en Remuneratie aanbevelingen ten aanzien van de voorwaarden. Vervolgens neemt de Raad van Commissarissen hierover een besluit, rekening houdend met zowel de heersende praktijk als toepasselijke wetgeving en de eisen van behoorlijk ondernemingsbestuur.

In de arbeidsovereenkomsten van nieuw (na 1 januari 2005) benoemde leden van de Raad van Bestuur wordt in overeenstemming met Best Practice-bepaling II.2.7 van de code-Tabaksblat wel een bepaling opgenomen voor een afvloeiingsregeling (dat wil zeggen éénmaal het basis jaarsalaris of, indien dit evident onredelijk is voor ontslag tijdens de eerste termijn, tweemaal het basis jaarsalaris).

### Beloningen in 2005

#### Commissie Benoeming en Remuneratie

De Commissie Benoeming en Remuneratie (hierna 'de Commissie' genoemd) beoordeelt periodiek het beloningsbeleid en doet voorstellen voor wijziging van dit beleid aan de Raad van Commissarissen. De Commissie bestaat uitsluitend uit leden van de Raad van Commissarissen. De leden zijn de heren Herkströter (voorzitter), Kist en Van Woudenberg. De directeur Corporate Human Resources treedt op als secretaris van de Commissie.

De Commissie kwam in 2005 vijf keer bijeen. Tijdens deze vergaderingen werd de beloning voor 2005 voor de leden van de Raad van Bestuur besproken. Verder werden de doelstellingen als onderdeel van de bonusregeling vastgesteld en werd beoordeeld in hoeverre de leden van de Raad van Bestuur de doelstellingen van het voorgaande jaar hadden verwezenlijkt. De Commissie deed tevens aanbevelingen voor de aan de Raad van Bestuur toe te kennen optierechten en prestatiegebonden aandelen. Verder besprak de Commissie voorstellen voor herziening van de pensioenregeling voor de Raad van Bestuur. Tenslotte besprak de Commissie de veranderingen in de Raad van Bestuur (de heren Dopfer en Goppelsroeder).

#### Beloning 2005

Het beloningspakket voor de leden van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks herzien. Uit concurrentieoverwegingen is het pakket voor 2005 herzien op basis van een vergelijking met de referentiegroep voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De hieronder vermelde gegevens betreffen de beloningsniveaus per juli 2005. Alle bedragen zijn in euro's.

De bonus voor verwezenlijking van de doelstellingen en de opties zijn uitgedrukt in percentages van het basissalaris. De beloningsgegevens van de referentiegroep zijn teruggerekend naar de omvang en het bereik van DSM zodat ze onderling vergelijkbaar zijn. De waarde van de opties wordt bepaald op basis van het Black-Scholes model.

De cijfers van DSM worden vergeleken met de mediaan van de referentiegroep.

#### Benchmark referentiegroep Nederlandse arbeidsmarkt 2005

	DSM	Mediaan referentiegroep
Voorzitter Raad van Bestuur		
Basissalaris	612.000	750.000
Bonus at target (%)	50%	65%
Totale vergoedingen in contanten at target	918.000	1.237.500
Waarde opties op jaarbasis (%)	34%	65%
Totaal directe vergoedingen	1.126.080	1.725.000

	DSM	Mediaan referentiegroep
Lid Raad van Bestuur		
Basissalaris	470.000	470.000
Bonus at target (%)	50%	60%
Totale vergoedingen in contanten at target	705.000	752.000
Waarde opties op jaarbasis (%)	36%	50%
Totaal directe vergoedingen	874.200	987.000

#### Basissalaris in 2005

De Commissie heeft bekeken of de omstandigheden een aanpassing van de niveaus van het basissalaris rechtvaardigden. Op basis van de benchmark met de referentiegroep voor 2005 is vastgesteld dat het basissalaris voor de voorzitter in het laagste kwartiel ligt, terwijl dat van de andere leden van de Raad van Bestuur rond het mediaanniveau ligt. Hoewel het beleid voorziet in een geleidelijke stijging tot het mediaanniveau van de externe benchmark, is er per 1 januari 2005 geen verhoging doorgevoerd. De externe en interne omstandigheden rechtvaardigden echter wel een bescheiden algemene verhoging van het basissalaris per 1 juli 2005 ter compensatie van de inflatie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De verhoging van het basissalaris per 1 juli 2005 bedroeg 2%.

Om het basissalaris van de voorzitter dichterbij het mediaanniveau van de benchmark te brengen zal dit per 1 januari 2006 met 5% verhoogd worden. Na deze verhoging is er nog altijd een aanzienlijk verschil met de mediaan van de markt.

#### Bonus voor 2005

De doelstellingen voor het verwerven van een bonus worden jaarlijks herzien om ervoor te zorgen dat ze uitdagend maar ook realistisch zijn. De doelstellingen ten aanzien van de prestaties worden bepaald aan de hand van de operationele en strategische koers van DSM en zijn rechtstreeks verbonden met de ambities van de onderneming.

De doelstellingen worden aan het begin van het jaar voor elk lid van de Raad van Bestuur vastgesteld.

#### Niveau prestatiegebonden bonus en uitbetaling

Indien zij al hun doelstellingen realiseren ontvangen de leden van de Raad van Bestuur een bonus van 50% van hun jaarlijkse basissalaris. Bij uitzonderlijk goede financiële prestaties kan het niveau van de bonus oplopen tot 67,5% van het jaarlijkse basissalaris.

In het jaarverslag voor 2005 wordt informatie verschaft over de bonussen die zijn verdiend op basis van de in 2005 bereikte resultaten. Deze bonussen worden uitbetaald in 2006.

De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld in hoeverre de doelstellingen voor 2005 zijn verwezenlijkt. De

doelstellingen met betrekking tot de financiële prestaties van het concern werden alle gehaald en gedeeltelijk zelfs overtroffen. Ook de andere, niet-financiële doelstellingen werden volledig gerealiseerd. Het gemiddelde realisatiepercentage was 62,5%.

Zie pagina 68 voor overzichten in tabelvorm van de in 2005 uitbetaalde bonussen per individueel lid van de Raad van Bestuur.

Om het mediaanniveau van de benchmark dichterbij te benaderen zal het percentage van de bonus at target voor alle leden van de Raad van Bestuur per 1 januari 2006 van 50% naar 60% verhoogd worden. Na deze verhoging bestaat er voor de voorzitter nog wel een verschil, maar voor de andere leden van de Raad zal het niveau dan op de mediaan van de benchmark voor 2005 liggen.

#### Stock opties en (prestatiegebonden) aandelen in 2005

Stock opties toegekend in 2005  
In 2005 zijn er prestatiegebonden stock opties en prestatiegebonden aandelen toegekend aan de Raad van Bestuur. Dat gebeurde op 8 april 2005 tegen een uitoefenprijs (na de splitsing van het aandeel) van € 29,05. De volgende tabel geeft de aantallen opties en aandelen die aan de individuele leden van de Raad zijn toegekend:

	Stock opties	Toegekend* Prestatiegebonden aandelen
P.A.F.W. Elverding	37.500	10.000
J. Zuidam	30.000	8.000
C.H. van Dalen	30.000	8.000
F. Sijbesma	30.000	8.000
C.G. Goppelsroeder	30.000	8.000

\* Na splitsing aandeel.

Verwerving van stock opties in 2005  
Naast de reguliere verwerving van niet-prestatiegebonden opties werden in 2005 alle in 2002 toegekende prestatiegebonden opties onvoorwaardelijk op basis van DSM's prestaties vergeleken met de eerder genoemde referentiegroep (> 20%).

Uitstaande en uitgeoefende stock opties in 2005  
De tabellen hierna geven een overzicht van de opties die de leden van de Raad van Bestuur in hun bezit hebben en van de in 2005 uitgeoefende optierechten.

# Beloningsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

## Beloningen in 2005

### Overzicht opties / Stock Appreciation Rights (SAR's) \*

		uitstaand per 31 december 2004	in 2005				uitstaand per 31 december 2005	uitoefenprijs	gemiddelde prijs aandeel bij uitoefening
			toegekend	uitgeoefend	uitoefenbaar	vervallen			
Uitoefenbare opties <sup>(1)</sup> :	1999	36.000		-36.000		0	13,005	31,445	
	2000	45.000				45.000	18,240		
	2001	75.000				75.000	19,990		
	2002	0			75.000	75.000	23,505		
Niet-uitoefenbare opties:	2002	75.000		-75.000		0	23,505		
	2003	75.000				75.000	18,195		
	2004	75.000				75.000	17,895		
	2005 <sup>(2)</sup>		37.500			37.500	29,050		
	Totaal	381.000	37.500	-36.000	0	0	382.500		

		uitstaand per 31 december 2004	in 2005				uitstaand per 31 december 2005	uitoefenprijs	gemiddelde prijs aandeel bij uitoefening
			toegekend	uitgeoefend	uitoefenbaar	vervallen			
Uitoefenbare opties <sup>(1)</sup> :	1999	36.000		-36.000		0	13,005	31,445	
	2000	36.000				36.000	18,240		
	2001	60.000				60.000	19,990		
	2002	0			60.000	60.000	23,505		
Niet-uitoefenbare opties:	2002	60.000		-60.000		0	23,505		
	2003	60.000				60.000	18,195		
	2004	60.000				60.000	17,895		
	2005 <sup>(2)</sup>		30.000			30.000	29,050		
	Totaal	312.000	30.000	-36.000	0	0	306.000		

		uitstaand per 31 december 2004	in 2005				uitstaand per 31 december 2005	uitoefenprijs	gemiddelde prijs aandeel bij uitoefening
			toegekend	uitgeoefend	uitoefenbaar	vervallen			
Uitoefenbare opties <sup>(1)</sup> :	1999	22.500		-22.500		0	13,005	26,595	
	2000	36.000		-36.000		0	18,240	30,672	
	2001	60.000				60.000	19,990		
	2002	0			60.000	60.000	23,505		
Niet-uitoefenbare opties:	2002	60.000		-60.000		0	23,505		
	2003	60.000				60.000	18,195		
	2004	60.000				60.000	17,895		
	2005 <sup>(2)</sup>		30.000			30.000	29,050		
	Totaal	298.500	30.000	-58.500	0	0	270.000		

		uitstaand per 31 december 2004	in 2005				uitstaand per 31 december 2005	uitoefenprijs	gemiddelde prijs aandeel bij uitoefening
			toegekend	uitgeoefend	uitoefenbaar	vervallen			
Uitoefenbare opties <sup>(1)</sup> :	1999	15.000		-15.000		0	13,005	31,000	
	2000	22.500		-22.500		0	18,240	31,000	
	2001	60.000				60.000	19,990		
	2002	0			60.000	60.000	23,505		
Niet-uitoefenbare opties:	2002	60.000		-60.000		0	23,505		
	2003	60.000				60.000	18,195		
	2004	60.000				60.000	17,895		
	2005 <sup>(2)</sup>		30.000			30.000	29,050		
	Totaal	277.500	30.000	-37.500	0	0	270.000		

C.G. Goppelsroeder	uitstaand per 31 december 2004	in 2005				uitstaand per 31 december 2005	gemiddelde prijs aandeel bij uitoefening
		toegekend	uitgeoefend	uitoefenbaar	vervallen		
Uitoefenbare opties <sup>(1)</sup> :	2003	59.000				59.000	19,770
	2004	59.000				59.000	17,895
Niet-uitoefenbare opties:	2005 <sup>(2)</sup>		30.000			30.000	29,050
	Totaal	118.000	30.000	0	0	148.000	

J.G. Dopper	uitgaand per 31 december 2004	in 2005				uitstaand per 31 december 2005	gemiddelde prijs aandeel bij uitoefening
		toegekend	uitgeoefend	uitoefenbaar	vervallen		
Uitoefenbare opties <sup>(1)</sup> :	1999	27.000	-27.000			0	13,005
	2000	36.000				36.000	18,240
	2001	60.000				60.000	19,990
	2002	0		40.000		40.000	23,505
	2003	0		40.000		40.000	18,195
	2004	0		40.000		40.000	17,895
Niet-uitoefenbare opties <sup>(3)</sup> :	2002	60.000		-40.000	-20.000	0	23,505
	2003	60.000		-40.000	-20.000	0	18,195
	2004	60.000		-40.000	-20.000	0	17,895
	Totaal	303.000	0	-27.000	0	216.000	

\* Na splitsing aandeel.

(1) Alle opties (prestatiegebonden en niet-prestatiegebonden) worden pas drie jaar na toekenning uitoefenbaar.

(2) Voor alle opties die vanaf 2005 zijn toegekend geldt dat hun uitoefenbaarheid prestatie-afhankelijk is.

(3) Op de pensioneringsdatum wordt 2/3 van alle niet-uitoefenbare opties uitoefenbaar en vervalt 1/3.

## Restricted Shares

P.A.F.W. Elverding	uitstaand op 31 december 2004	in 2005			uitstaand op 31 december 2005	prijs aandeel op datum toekenning
		toegekend	uitoefenbaar	vervallen		
Niet-uitoefenbaar <sup>(1)</sup> :	2005	0	10.000		10.000	29,050
Total		0	10.000		10.000	

J. Zuidam	uitstaand op 31 december 2004	in 2005			uitstaand op 31 december 2005	prijs aandeel op datum toekenning
		toegekend	uitoefenbaar	vervallen		
Niet-uitoefenbaar <sup>(1)</sup> :	2005	0	8.000		8.000	29,050
Totaal		0	8.000		8.000	

C.H. van Dalen	uitstaand op 31 december 2004	in 2005			uitstaand op 31 december 2005	prijs aandeel op datum toekenning
		toegekend	uitoefenbaar	vervallen		
Niet-uitoefenbaar <sup>(1)</sup> :	2005	0	8.000		8.000	29,050
Totaal		0	8.000		8.000	

F. Sijbesma	uitstaand op 31 december 2004	in 2005			uitstaand op 31 december 2005	prijs aandeel op datum toekenning
		toegekend	uitoefenbaar	vervallen		
Niet-uitoefenbaar <sup>(1)</sup> :	2005	0	8.000		8.000	29,050
Totaal		0	8.000		8.000	

C.G. Goppelsroeder	uitstaand op 31 december 2004	in 2005			uitstaand op 31 december 2005	prijs aandeel op datum toekenning
		toegekend	uitoefenbaar	vervallen		
Niet-uitoefenbaar <sup>(1)</sup> :	2005	0	8.000		8.000	29,050
Totaal		0	8.000		8.000	

(1) Voor alle aandelenbeloningen vanaf 2005 geldt dat uitoefening prestatiegebonden is.

# Beloningsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

## Beloningen in 2005

### Aandelen

Op 31 december 2005 bezaten de leden van de Raad van Bestuur samen 1.836 aandelen in Koninklijke DSM N.V.

### Pensioenen in 2005

De leden van de Raad van Bestuur zijn deelnemer in Stichting Pensioenfonds DSM Chemie (PDC).

De pensioenleeftijd is vastgesteld op 65. PDC heeft twee verschillende regelingen: een prepensioneringsregeling voor medewerkers tussen 62 en 65 en een ouderdomspensioen vanaf het 65ste levensjaar. De regeling voor het ouderdomspensioen is eindloongerelateerd. Het ouderdomspensioen wordt opgebouwd op basis van het aantal dienstjaren. Hierbij wordt alleen uitgegaan van het basissalaris, na aftrek van een franchise. In 2005 bedroeg die franchise € 20.231.

De opbouw van pensioenrechten tussen de franchise en € 50.810 bedraagt 1,75% per jaar; boven € 50.810 is dat 1,55% per jaar. De regeling voor het ouderdomspensioen omvat aanspraak op een pensioen en ontheffing van pensioenbijdragen in geval van arbeidsongeschiktheid, evenals een nabestaandenpensioen. Voor het ouderdomspensioen wordt een vast percentage van het pensioengevend salaris ingehouden. Deelnemers aan de regeling betalen zelf 4% pensioenpremie van het basissalaris boven € 50.810.

De prepensioenregeling (PPS) is in feite een toegezegde-bijdrageregeling waarbij de hoogte van de uitkering afhankelijk is van de bijdrage van de deelnemer. Bij betaling van de volledige premie ontvangt de deelnemer een gegarandeerde prepensioenuitkering van 75% van het basissalaris op 62-jarige leeftijd.

Sinds juli 1999 geldt een (tijdelijke) individuele regeling voor leden van de Raad van Bestuur gericht op het opbouwen van additionele pensioenrechten (vanaf de 65-jarige leeftijd). DSM betaalt een premie van 4,5% van het vaste maandsalaris. Deze regeling dient ter compensatie voor het feit dat pas na een dienstverband van 40 jaar een ouderdomspensioen van maximaal 60% van het pensioengevend salaris is opgebouwd. De opbouw van het ouderdomspensioen is immers afhankelijk van het aantal dienstjaren. In de praktijk bereiken de meeste huidige leden van de Raad van Bestuur geen 40-jarig dienstverband, waardoor hun ouderdomspensioen lager is dan 60% van

het basissalaris. Uitgedrukt als percentage van de totale beloning (inclusief bonussen en opties) is het pensioen in feite nog veel lager.

### Vervroegde pensionering

Naast de hierboven beschreven pensioenregelingen kent DSM ook een speciale regeling voor vervroegde pensionering voor leden van de Raad van Bestuur. Vervroegde pensionering is mogelijk vanaf 60-jarige leeftijd indien de Raad van Commissarissen zulks bepaalt. De uitkering bedraagt 80% van het basissalaris tijdens het eerste half jaar en vervolgens 75%. Deze uitkering stopt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het totale inkomen voor vroegpensioen wordt

verrekend met de uitkering van de prepensioenregeling van PDC. Er worden geen vroegpensioenuitkeringsrechten opgebouwd en de uitkeringen zijn ook niet opeisbaar. De regeling voor vroegpensioen is premievrij.

### Leningen

DSM verstrekt geen leningen aan leden van de Raad van Bestuur. Er zijn derhalve geen uitstaande leningen.

### Totale beloning

De totale beloning (inclusief pensioenlasten en verwante kosten) voor leden van de Raad van Bestuur bedroeg in 2005 € 3,9 miljoen (2004: € 3,4 miljoen). De toename

### Overzicht beloning Raad van Bestuur 2005

De volgende tabellen geven een overzicht van de in 2005 aan de Raad van Bestuur betaalde beloning.

Basisjaarsalaris in €	01.07.2004	01.07.2005
P.A.F.W. Elverding	599.760	612.000
J. Zuidam	461.040	470.000
J.G. Dopper (tot 01.04.05)	461.040	nvt
C.H. van Dalen	461.040	470.000
F. Sijbesma	461.040	470.000
C.G. Goppelsroeder (vanaf 01.04.05)	nvt	470.000

Bonus in €	2005 <sup>1</sup>	2004 <sup>2</sup>
P.A.F.W. Elverding	378.675	215.914
J. Zuidam	290.950	165.974
J.G. Dopper (tot 01.04.05)	31.380 <sup>3</sup>	165.974
C.H. van Dalen	290.950	165.974
F. Sijbesma	290.950	165.974
C.G. Goppelsroeder (vanaf 01.04.05)	218.913 <sup>4</sup>	nvt

1 Bonus op basis van de resultaten in 2005 en dus betaalbaar in 2006.

2 In 2005 uitgekeerde bonus op basis van de resultaten in 2004.

3 In 2005 uitgekeerde bonus op basis van geschatte resultaten in Q1 2005.

4 Bonus pro rata op basis van behaalde resultaten in 2005.

### Pensioen

in €	Pensioenlasten (werkgever)		Waarde opgebouwde pensioenaanspraak op 65-jarige leeftijd	
	2005	2004	31-12-2005	31-12-2004
P.A.F.W. Elverding	111.482	110.289	283.206	274.162
J. Zuidam	86.148	85.250	225.192	218.298
J.G. Dopper (tot 01.04.05)	21.401	85.250	nvt	190.149
C.H. van Dalen	86.148	85.250	200.490	193.596
F. Sijbesma	86.148	85.250	140.745	133.851
C.G. Goppelsroeder (vanaf 01.04.05)	48.304	nvt	48.830	nvt

met € 0,5 miljoen heeft voornamelijk betrekking op een hogere bonusuitbetaling in 2005 (over de resultaten van 2004).

#### Overzicht beloning Raad van Commissarissen 2005

Het beloningspakket van de Raad van Commissarissen bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding en een jaarlijkse vergoeding per lidmaatschap van een commissie.

De vaste vergoeding voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen bedraagt € 50.000. De leden van de Raad van Commissarissen ontvangen ieder een vaste vergoeding van € 35.000. De vergoeding

per lidmaatschap van een commissie is voor de leden € 5.000 per jaar en voor de voorzitter € 7.500.

Geheel volgens de regels van behoorlijk bestuur is de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen niet afhankelijk van de prestaties van DSM. Om die reden worden aan leden van de Raad van Commissarissen ook geen opties of aandelen toegekend als beloning. Voor zover leden van de Raad van Commissarissen aandelen DSM bezitten, dienen deze als langetermijnbeleggingen in de vennootschap. De leden van de Raad van Commissarissen hielden ultimo 2005 gezamenlijk 8.084 aandelen Koninklijke DSM N.V.

DSM verstrekt geen leningen aan leden van de Raad van Commissarissen.

DSM beschikt over regels inzake het bezit van en de handel in effecten (dat wil zeggen effecten anders dan die van DSM) door leden van de Raad van Commissarissen.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen in 2005.

#### Overzicht beloning Raad van Commissarissen 2005

in €	Vaste jaarlijkse vergoeding	Vergoeding lidmaatschap commissies	totaal
C.A.J. Herkströter, voorzitter	50.000	11.250	61.250
H. Bodt, plv. voorzitter	35.000	8.750	43.750
O.H.O. Müller	35.000	5.000	40.000
E. Sosa **	8.750	0	8.750
C. van Woudenberg	35.000	6.250	41.250
E. Kist	35.000	3.750	38.750
C. Sonder *	26.250	0	26.250
P. Hochuli *	26.250	0	26.250
<b>totaal</b>	<b>251.250</b>	<b>35.000</b>	<b>286.250</b>

\* Lid Raad van Commissarissen vanaf 06.04.05.

\*\* Lid Raad van Commissarissen tot 06.04.05.

De volgende tabel geeft een overzicht van de samenstelling van de commissies van de Raad van Commissarissen in 2005. De heer Herkströter is voorzitter van de Commissie Benoeming en Remuneratie, terwijl de heer Bodt voorzitter is van de Auditcommissie.

#### Samenstelling commissies

	Audit commissie	Commissie Benoeming en Remuneratie
C.A.J. Herkströter	X*	X
H. Bodt	X	X**
O.H.O. Müller	X	
E. Sosa		
C. van Woudenberg	X**	X
E. Kist		X*
C. Sonder		
P. Hochuli		

\* Vanaf 06.04.05.

\*\* Tot 06.04.05.